

Министерство образования и науки РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего профессионального образования
«Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова»

На правах рукописи

РУБЦОВА Надежда Евгеньевна

**ИНТЕГРАТИВНО-ТИПОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД
К ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ КЛАССИФИКАЦИИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Специальность 19.00.03 – Психология труда, инженерная психология,
эргономика

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание ученой степени
доктора психологических наук

Научный консультант:
член-корреспондент РАО,
доктор психологических наук,
профессор
Карпов Анатолий Викторович

Ярославль 2014

Содержание

Введение	5
Глава 1 Проблема психологической классификации профессиональной деятельности	21
1.1 Основные направления создания классификаций профессиональной деятельности	21
1.2 Этапы исторического развития классификаций профессиональной деятельности	26
1.3 Социально-экономические классификации	44
1.4 Зарубежные психологические классификации видов труда	53
1.5 Отечественные психологические классификации видов труда	68
1.6 Психологические типологии человека в труде	83
1.7 Конструктивная постановка проблемы исследования	88
Выводы по главе 1	94
Глава 2 Методология интегративно-типологического подхода	97
2.1 Теоретико-методологические основания	97
2.2 Спецификация общего алгоритма системного психологического анализа	122
2.3 Метасистемный этап анализа и полиметасистемная включенность деятельности субъекта труда	127
2.4 Системный этап анализа: природа и полицелевая обусловленность психологических классификаций профессиональной деятельности	131
2.5 Межсистемный этап анализа: отношения между сферой труда и ее классификациями	134
2.6 Элементный этап анализа и психологическая гетерогенность социально-экономических разрядов труда	139
2.7 Компонентный этап анализа: обобщенное морфологическое представление профессиональной деятельности	147
2.8 Структурный этап анализа: уровни и разряды обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности	154
2.9 Функциональный этап анализа: интеграция деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда	169
2.10 Генетический этап анализа: современные тенденции развития сферы труда	185
2.11 Интегративный этап анализа: нормативные требования к обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности	196
Выводы по главе 2	198
Глава 3. Теоретическое построение обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности	203
3.1 Метод построения классификации профессиональной деятельности и интегративная спецификация отношения функциональной интеграции	203
3.2 Модель совместной организации и регуляции профессиональной деятельности	212
3.3 Интегративная спецификация отношения регулятивной интеграции	226
3.4 Интегративная спецификация отношения процессуальной интеграции	229
3.5 Структура обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности	237

3.6	Операционализация полисистемных оснований обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности	246
	Выводы по главе 3	248
Глава 4. Эмпирическое изучение обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности		
	классификации профессиональной деятельности	250
4.1	Организация эмпирического исследования	250
4.2	Нормативные требования к профессиональной деятельности различных психологических типов	258
4.3	Нормативные требования к профессиональной деятельности различных психологических метатипов	265
	Выводы по главе 4	273
Глава 5 Психологическая гомогенность и гетерогенность типов и метатипов профессиональной деятельности		
	типов и метатипов профессиональной деятельности	276
5.1	Психологическая гомогенность типов профессиональной деятельности	276
5.2	Психологическая гомогенность метатипов профессиональной деятельности	283
5.3	Внешняя психологическая гетерогенность типов профессиональной деятельности	285
5.4	Внешняя психологическая гетерогенность метатипов профессиональной деятельности	288
5.5	Таксономические свойства обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности	292
	Выводы по главе 5	300
Глава 6 Прикладное применение интегративно-типологического подхода		
	интегративно-типологического подхода	301
6.1	Критериальные нормы соответствия психологическим требованиям профессиональной деятельности	301
6.2	Критериальная валидность и надежность метода определения психологического соответствия типам профессиональной деятельности	306
6.3	Основные направления прикладного применения интегративно-типологического подхода	315
6.4	Психологическое сопровождение профориентации и профессионального самоопределения	317
6.5	Психологическое сопровождение профессиональной подготовки	327
6.6	Психологическое сопровождение подбора занятий для временной трудовой занятости	328
6.7	Выбор индивидуальных траекторий профессионального развития	329
6.8	Психологическое сопровождение подбора кадров и проектирования рабочих мест	333
	Выводы по главе 6	335
Глава 7 Систематизированная концепция интегративно-типологического подхода		
	интегративно-типологического подхода	337
7.1	Функциональная структура подхода и его теоретико-методологические основания	337
7.2	Базовые методологические положения подхода	344
7.3	Теоретические положения подхода	349
7.4	Методы и методики подхода	357

7.5 Психологические закономерности строения, детерминации и регуляции профессиональной деятельности и способы их прикладного применения	360
Выводы по главе 7	374
Заключение	375
Общие выводы	380
Практические рекомендации	384
Список литературы	386
Приложения	
1. Глоссарий используемых рабочих терминов и обозначений	417
2. Вспомогательные материалы постановки проблемы исследования	434
3. Структура обобщенной интегративно-типологической классификации профессиональной деятельности	443
4. Методический инструментарий психологического изучения трудовых постов и субъектов труда	444
Анкета для определения нормативных психологических требований конкретного трудового поста	444
Методика «МИТК» (интегративно-типологической психологической классификации трудовых постов профессиональной деятельности)	445
Методика «ИНЛ» (диагностики интегративно-типологической профессиональной направленности личности)	453
5. Таблицы результатов статистического анализа данных	463
6. Дополнительные рисунки для иллюстрации результатов статистического анализа данных	496
7. Ориентировочные профессиограммы психологических типов профессиональной деятельности	505
8. Список публикаций автора по теме диссертации	535

Введение

Актуальность исследования и степень разработанности проблемы. Профессиональная деятельность является одной из важнейших составляющих жизненного пути человека, во многом определяя успешность его самореализации как личности и детерминируя общую субъективную удовлетворенность качеством жизни. Вместе с тем, в современных условиях выбор профессионального пути, наиболее адекватного личностным устремлениям, способностям, другим индивидуальным особенностям человека представляет собой сложную задачу, в первую очередь, в психологическом плане. Причиной этого является значительное разнообразие и высокая динамичность современных видов профессиональной деятельности. Как человеку, особенно, молодому, только вступающему в самостоятельную жизнь, выбрать именно свой профессиональный путь, наиболее подходящую область приложения своих сил, способностей, субъективных возможностей и личностных интенций? В какой мере в профессиональном выборе должны соотноситься «разум» и «чувства» (по Аристотелю), как разобраться в сложной гамме своих профессиональных склонностей, равно как и в широком спектре открывающихся перспектив профессионального выбора? Очевидно, что все эти вопросы в высокой, смысложизненной степени важны для каждого человека. Более того, от их успешного решения в значительной степени зависят актуальное состояние и перспективы дальнейшего развития общества в целом: будет ли оно состоять из людей, удовлетворенных профессиональной стороной своей жизни, видящих в профессиональной деятельности глубокий смысл и реализацию своего предназначения? Либо, наоборот, значительная часть членов общества будет испытывать разочарование, психологический дискомфорт, хронический стресс, фрустрацию из-за осознания неадекватности своего профессионального выбора, глубокой неудовлетворенности своим трудом. Ясно, что второй из обозначенных вариантов неизбежно приводит к возрастанию социальной напряженности, к упущенным возможностям реализации субъектного, личностного, духовного потенциала, приводящим к множеству негативных последствий и проявлений в жизни общества.

Вместе с тем, чтобы осознанно выбирать из множества потенциальных профессиональных путей, надо иметь адекватные представления о современной сфере труда и, в частности, о психологическом содержании различных видов профессиональной деятельности и соответствующих психологических требованиях, предъявляемых ими к человеку. Но, помимо индивидуального профессионального выбора, подобные знания остро необходимы и в значительно более широком социальном масштабе: при решении задач повышения эффективности труда, профориентации, профессионального отбора и подбора кадров, профессиональной подготовки, профконсультирования и т.д. С учетом этого неуди-

вительно, что проблема психологической классификации профессиональной деятельности традиционно относится к числу наиболее фундаментальных и проблем, в предметном поле которых строилось все «здание» современной психологии труда, начиная с работ первых психотехников и индустриальных психологов (С.Г. Геллерштейн, Ф.Р. Дунаевский, И.Н. Шпильрейн, Ф. Баумгартен, О. Липман и др.). Исследования различных аспектов классификации профессий в плане требований, предъявляемых к человеку, уже к этому времени выполнялись и в более широком, междисциплинарном поле – инженерами, врачами, экономистами, военными, философами и т.д. (Н.И. Кареев, 1897; J. Bertillon, 1897; П.И. Куркин, 1901; F.W. Taylor, 1911 и др.). Более того, эта проблема была актуальной уже к моменту появления собственно научной психологии, а разработка подходов к ее решению, по мнению многих авторов (А.А. Бодалев, Е.А. Климов, О.Г. Носкова и др.), фактически началась намного раньше (см. п. 1.2).

В рамках психологии труда указанная проблема тесно связана с развитием психологической теории профессиональной деятельности, с определением психологических требований к субъекту труда и выявлением степени его профессиональной пригодности и т.д. Она взаимосвязана также с рядом фундаментальных психологических проблем (строения деятельности, дифференциальных различий между людьми, совместной деятельности и др.), которые выходят за рамки психологии труда, во многом определяя предметное поле общей психологии, социальной психологии, дифференциальной психологии, психологии личности, психофизиологии и т.д. Не менее очевидна значимость данной проблемы для различных сфер общественной практики: профориентации, профессионального самоопределения, профессионального отбора и подбора кадров, профессиональной подготовки, повышения эффективности труда и т.д. Практическая важность решения рассматриваемой проблемы согласуется с тем, что в «Послании президента Федеральному собранию РФ» (декабрь 2013 г.) в ряд наиболее приоритетных выдвинута задача разработки новых профессиональных стандартов¹. Таким образом, специального анализа заслуживает не само существование данной проблемы, а актуальные подходы к ее решению на современном этапе развития психологической науки.

Номинально известно множество разнородных и разноплановых психологических классификаций профессиональной деятельности, отличающихся по степени общности, концептуальной обоснованности, области применения и т.д.² Однако их большое количество еще не означает полного и окончательного решения указанной проблемы: содержа-

¹ Послание президента Федеральному собранию РФ. 2013 г. // Российская газета – Федеральный выпуск. №6258 (282). 13 декабря 2013 г.

² В.Е. Гаврилов, 1975; Э.Ф. Зеер, 2003; Е.А. Климов, 1971; В.Г. Лоос, 1974; А.К. Осницкий, 1996; Е.С. Романова, 2004; D.P. Campbell, 1971; J.L. Holland, 1959; D.N. Jackson, 1977; J.F. Kuder, 1956; A. Roe, 1956; E.K. Strong, 1931; D.E. Super, 1953 и мн. др. (их анализ представлен в главе 1).

тельный анализ позволяет выявить здесь ряд накопившихся противоречий. Во-первых, наблюдается диспропорция между большим числом имеющихся классификаций и небольшой долей тех из них, которые реально применяются – в психологических исследованиях или в практике функционирования сферы труда. Далее, зачастую неясно, по каким критериям можно предпочесть выбор одних из данных классификаций перед другими, поскольку многие из них лишь умозрительны и не имеют эмпирической проверки; либо, наоборот, имеют чисто эмпирическое происхождение, не обладают априорным теоретическим обоснованием и построены на основе факторного или кластерного анализа эмпирических данных; либо созданы за рубежом и не адаптированы к социокультурным и социально-экономическим особенностям российской действительности. При этом отечественная система профессиографии имеет глубокие теоретико-методологические основания и значительный опыт¹, хотя в практической реализации, связанной с мониторингом актуального состояния и изменений сферы труда, уступает лучшим зарубежным аналогам. Но и прямое копирование подобного зарубежного опыта в российские условия проблематично: подобные «проблемы переноса» убедительно показаны, например, в «трансформационной концепции менеджмента» А.В. Карпова (см.: [209]).

Основу психологической классификации сферы труда образует деятельностный подход (С.Л. Рубинштейн, А.Н. Леонтьев и др.) (см. п. 2.1). В последние годы он получил развитие в связи с разработкой таких направлений, как принцип метасистемности и разработанные на его основе концепции структурно-уровневого строения деятельности, психических процессов, способностей, принятия решений, рефлексии (А.В. Карпов); принципы межсистемного взаимодействия и проблемностей и разработанные на их основе концепции регуляции профессиональной деятельности и функциональных состояний в ней (Ю.Я. Голиков, Л.Г. Дикая, А.Н. Костин); современные концепции управленческой и исполнительской деятельности (А.Л. Журавлев, Ю.М. Забродин, А.В. Карпов и др.), профессионального становления (Э.Ф. Зеер, Л.М. Митина, Ю.П. Поваренков и др.), регуляции поведения и деятельности (Б.М. Величковский, В.Е. Субботин и др.). Вместе с тем, эти достижения не нашли еще применения в модернизации теоретико-методологических основ классификации профессиональной деятельности. Более того, их применение к исходной проблеме не является самоочевидным и представляет собой отдельную, достаточно сложную научную задачу. В итоге наиболее популярными психологическими классификациями профессиональной деятельности в нашей стране по-прежнему остаются классификации, созданные 40-50 лет назад (например: Е.А. Климов, 1971; J.L. Holland, 1959) (см. главу 1). Они не потеряли своего фундаментального значения, верно задавая наиболее

¹ В.А. Бодров, М.А. Дмитриева, Д.Н. Завалишина, Г.М. Зараковский, Е.М. Иванова, Е.А. Климов, А.К. Маркова, О.Г. Носкова, К.К. Платонов, Ю.К. Стрелков, Г.В. Суходольский и мн. др.

общие, «предельные» ориентиры классификации профессиональной деятельности. Вместе с тем, в связи с глубокими социальными и экономическими изменениями, а также под влиянием достижений научно-технического прогресса сфера профессионального труда за это время существенно усложнилась и трансформировалась. Появилось множество новых, в том числе – сложных, полипредметных и полицелевых видов труда; существенно изменилось психологическое содержание многих традиционных видов труда. В силу этого многие виды, как традиционные, так и вновь возникающие, плохо укладываются в рамки существующих классификаций, занимая в них неопределенное положение, характеризующее одновременной принадлежностью к двум и более выделенным классам (порой – альтернативным с точки зрения их психологических характеристик). Для обозначения и дифференциации подобных видов труда будем использовать термины «интегративный» и «базовый»: *интегративные виды труда* (профессиональной деятельности) – это такие виды труда, которые образуются в результате *интеграции* (см. Глоссарий в Приложении 1) разнородного психологического содержания двух и более других видов труда, выступающих в таком случае в качестве *базовых видов труда*. Примеры интегративных видов труда: промоутер, логистик склада, маркетолог, байер, дизайнер помещений, кинолог-консультант, клипмейкер, риэлтер, мерчендайзер, социальный работник, контент-менеджер, финансовый консультант, зоопсихолог, водитель маршрутного такси, повар-официант, фармацевт-продавец, охранник в торговом зале, ветеринар ветлечебницы, предприниматель – директор своей торговой фирмы и др.

Таким образом, развитие сферы труда приводит к выделению все большего числа видов труда, которые, в силу своей психологической специфики, не укладываются в традиционные схемы исследования и классификации. В результате объективно назрела острая необходимость в построении новой обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности, полной и непротиворечивой по отношению к актуальному состоянию сферы труда, а также обладающей определенной открытостью, гибкостью, позволяющей классифицировать не только существующие, но и новые, появляющиеся виды труда. Вместе с тем, построение подобной классификации требует разработки концептуальных оснований с учетом современных теоретико-методологических достижений психологии труда, а также проведения специальных эмпирических и прикладных исследований современной сферы труда. При этом интенсивная трансформация сферы труда создала объективные предпосылки и эмпирический базис для дальнейшего развития теоретико-методологических основ психологии труда в отношении психологической классификации профессиональной деятельности. Кроме этого, новые импульсы для такого развития придают и некоторые современные достижения психологической науки, которые, вместе с тем, необходимо еще ассимилировать в данную предметную область.

Таким образом,, на современном этапе обострилось противоречие между объективным усложнением сферы труда и остающимися, по сути, индифферентными, «нечувствительными» к нему существующими психологическими классификациями профессиональной деятельности. При этом данные противоречия, отражая недостаточную степень разработанности рассматриваемой проблемы, проявляются на разных уровнях психологического знания: методологическом, теоретическом, методическом, эмпирическом и прикладном. В итоге, в наиболее полном, комплексном виде постановку проблемы исследования, отражающую его **актуальность**, можно сформулировать следующим образом: объективно требуется новый научный подход к психологической классификации профессиональной деятельности, охватывающий все указанные уровни научного познания. При этом данный подход является не самоцелью, а необходимым средством для создания новой обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности.

Объектом исследования является психологическое содержание современной сферы профессионального труда, рассматриваемой в контексте актуальных российских условий и тенденций своего развития.

Предмет исследования – психологическая классификация профессиональной деятельности, охватывающая психологические основания дифференциации видов труда, построение системы классификационных разрядов и ее применение к определению психологических требований к субъекту труда.

Цель исследования – разработка нового подхода к психологической классификации профессиональной деятельности, включающего методологические основания и средства построения обобщенной классификации видов труда и ее теоретически и эмпирически обоснованную концепцию, предусматривающую полную и непротиворечивую систему классификационных разрядов, позволяющую дифференцировать психологические требования к субъекту труда.

Общая гипотеза исследования: теоретически обоснованная, полная и непротиворечивая психологическая классификация профессиональной деятельности может быть построена на основе нового, интегративно-типологического подхода, который: 1) учитывает социальную включенность деятельности субъекта труда, состоящую в ее разноплановой интеграции с деятельностью и иной активностью других субъектов; 2) опирается на интегративно-типологический принцип классификации, расширяющий традиционный типологический принцип за счет того, что при выделении типов деятельности учитываются не только базовые качественные значения принятых классификационных оснований (учет которых приводит к выделению соответствующих базовых типов: например, «Управленец» и «Исполнитель»), но и возможные интегративные значения, обусловленные инте-

грацией в деятельности двух и более базовых значений, что приводит к выделению новых, интегративных типов (например, «Управленец-Исполнитель»).

Для достижения цели и проверки гипотезы определены *задачи исследования*:

1. На основе анализа истории, актуального состояния и тенденций развития сферы труда и ее классификаций выполнить конструктивную постановку проблемы психологической классификации профессиональной деятельности.

2. Выявить теоретико-методологические основания нового, интегративно-типологического подхода к решению поставленной проблемы, разработать его понятийный аппарат и методологические положения.

3. В рамках развиваемого интегративно-типологического подхода разработать концепцию психологической классификации профессиональной деятельности, включающую теоретическое обоснование ее классификационных оснований, метода построения и структуры классификационных разрядов.

4. Выполнить эмпирическую проверку теоретических положений интегративно-типологического подхода, в ходе которой выявить психологическую специфику разрядов построенной классификации, проверить ее полноту и непротиворечивость.

5. Разработать методический инструментарий развиваемого интегративно-типологического подхода и способы его прикладного применения.

Теоретико-методологическую основу исследования составляют следующие принципы, подходы, концепции и положения:

- философские и общенаучные принципы: научности (К. Поппер); развития науки (Т. Кун); моделирования (А.Н. Леонтьев, Н.Н. Моисеев, А.И. Уемов, Л.М. Фридман и др.); классификации (Б.М. Кедров, С.В. Мейен, Ю.А. Шрейдер и др.), в том числе, представленные в кластерном, факторном, дискриминантом подходах, а также в принципах классификации природы К. Линнея; системности (В.М. Глушков, Л. фон Берталанфи, Н. Винер, У. Эшби и др.), включая принципы дополненности (Н. Бор) и системной интеграции (В.П. Кузьмин и др.);

- общепсихологические: принципы множественной детерминации, процессуальности, континуальности, недизъюнктивности, системности психических явлений (Б.Г. Ананьев, В.А. Барабанщиков, А.В. Брушлинский, Д.Н. Завалишина, Б.Ф. Ломов, С.Л. Рубинштейн, Б.Н. Рыжов и др.), теория деятельности (А.Н. Леонтьев и др.); субъектно-деятельностный подход, в том числе, принципы субъекта и множественности его форм (С.Л. Рубинштейн, Д.Н. Завалишина, Ю.П. Поваренков и др.); метасистемный подход (А.В. Карпов); конструктивный метод классификации психических явлений (К. Левин); социально-психологический подход к пониманию личности (А.Г. Асмолов, А.Н. Леонтьев, А.В. Петровский и др.); концепции строения и регуляции поведения и деятельности (Н.А. Бернштейн, Б.М. Величковский, В.А. Иванников, А.В. Карпов,

А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, В.Е. Субботин, В.Д. Шадриков и др.), психических процессов (А.В. Карпов), способностей (В.Н. Дружинин, А.В. Карпов, К.К. Платонов, Б.М. Теплов, В.Д. Шадриков, J.R. Anderson, J.H. Flavell и др.); концептуальные положения о дифференциации модусов существования человека (Б.Г. Ананьев), внутреннем единстве теории и метода в психологии (В.А. Мазиллов), ограниченности однокатегориальных психологических парадигм (А.В. Юревич), понимании операции как составляющей действия (С.Н. Архангельский), внутренних проблемах теории деятельности (А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, П.Я. Гальперин, В.В. Давыдов, А.В. Запорожец, В.П. Зинченко, А.В. Карпов, В.И. Слободчиков и др.);

- психологии труда: концепции профессиональной деятельности и ее классификации (Е.А. Климов, Д.Н. Завалишина, Э.Ф. Зеер, А.В. Карпов, С.Л. Леньков, В.Г. Лоос, В.Д. Шадриков, J. Holland, D. Jackson, G. Kuder, A. Roe, E. Strong, D. Super и др.), межсистемного взаимодействия и проблемностей в регуляции профессиональной деятельности (Ю.Я. Голиков, Л.Г. Дикая, А.Н. Костин), субъекта труда, трудового поста, видов трудовых действий (Е.А. Климов), профессиографии (Е.М. Иванова, Е.А. Климов, О.Г. Носкова, Е.Л. McComick и др.), профессиональной пригодности (М.К. Акимова, В.А. Бодров, К.М. Гуревич и др.), профессионального становления (Д.Н. Завалишина, Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, Ю.П. Поваренков, I. Gati, D. Super и др.), профессиональной идентичности (Е.П. Ермолаева, С.Л. Леньков), совместной, исполнительской, управленческой профессиональной деятельности (А.Л. Журавлев, А.В. Карпов, Г. Кунц, С. О'Доннел и др.).

Методы исследования включают комплекс как широко известных, так и авторских методов, релевантных цели и задачам исследования. Из традиционных методов применялись: методы и исследовательские схемы профессиографирования (Е.А. Климов, Е.М. Иванова, О.Г. Носкова и др.), формы опроса (анкетирование, беседа, экспертная оценка), квазиэксперимент, анализ документации и экспертных описаний деятельности. Для определения свойств субъекта труда и оптантов профессионального выбора применялись психодиагностические методики измерения: профессиональных предпочтений (Е.А. Климов, Дж. Холланд), рефлексивности (А.В. Карпов), свойств внимания (таблицы Шульте), креативного потенциала (С.Н. Макшанов), коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-2), личностных свойств (опросник Р. Кеттелла 16-PF, форма С). Разработаны и апробированы 3 новых метода (построения психологической классификации профессиональной деятельности, определения ее таксономических свойств и выявления психологического соответствия требованиям профессиональной деятельности) и 2 новые методики: «МИТК» (интегративно-типологической классификации трудовых постов) и «ИНЛ» (определения интегративно-типологической профессиональной направленности

личности). Для анализа данных применялись методы математической статистики, реализованные в пакетах программ SPSS for Windows и Statistica for Windows.

Этапы исследования: 1) поисковый (1999-2001) – анализ подходов к решению проблемы; определение цели, гипотез, задач исследования; 2) теоретический (2002-2012) – разработка теоретико-методологического подхода; 3) эмпирический (2004-2012) – выполнение эмпирического исследования, включая разработку необходимых методик; 4) прикладной (2008-2012) – разработка прикладного применения результатов; 5) завершающий (2013) – итоговое обобщение результатов исследования.

Эмпирическая база исследования: 858 трудовых постов, охвативших свыше 150 разнородных предприятий и организаций в городах Бологое, Москва, Нелидово, Санкт-Петербург, Тверь, Торопец и др.; 2214 работников данных постов (1092 жен., 1122 муж.; возраст от 17 до 75 лет), представляющих 266 видов труда, соответствующих 63-м базовым профессиям (аудитор, электронщик, веб-дизайнер, бухгалтер, военный, химик, психолог, строитель, фармацевт, ветеринар, искусствовед, водитель, менеджер, охранник, фермер и др.); эксперты – опытные специалисты предприятий (1114 чел.); 292 опанта профессионального выбора (163 жен., 129 муж.; средний возраст 21,1 года). Подробнее база исследования представлена в пп. 4.1 и 6.2.

Научная новизна исследования состоит в следующем:

1. Разработан новый, интегративно-типологический подход к психологической классификации профессиональной деятельности, основанный, с одной стороны, на учете разноплановой интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда, а с другой – на интегративно-типологическом принципе классификации, расширяющем традиционный типологический принцип за счет учета при выделении типов деятельности не только базовых качественных значений принятых классификационных оснований, учет которых приводит к выделению соответствующих базовых типов, но и возможных интегративных значений, обусловленных интеграцией в деятельности двух и более базовых значений, что приводит к выделению новых, интегративных типов деятельности. Подход опирается на отобранные в ходе исследования системные, субъектные и личностные, деятельностные, классификационные и интегративные теоретико-методологические основания, релевантные его цели, предметной области и внутренней логике и включающие основания как традиционные (например, системный подход, субъектно-деятельностный подход и т.д.), так и разработанные в последние годы (например, метасистемный подход А.В. Карпова, концепция проблемностей и уровневой регуляции деятельности Ю.Я. Голикова и А.Н. Костина и др.). В структуру подхода также входят: разработанные методологические принципы и положения (например, принципы интеграции профессиональной деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда, интегративно-

типологической классификации и др.); созданные и подобранные методы и методики (в том числе, разработанные методы построения обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности, определения ее таксономических свойств и определения психологического соответствия требованиям профессиональной деятельности, а также стандартизованные авторские психодиагностические методики МИТК и ИНЛ); совокупность взаимосвязанных теоретических положений, образующих новую концепцию психологической классификации профессиональной деятельности; выявленные психологические закономерности структурно-функционального строения, детерминации и регуляции профессиональной деятельности и разработанные способы их прикладного применения. Новизна подхода состоит в том, что за основу построения классификации берутся психологические различия между видами труда, определяемые отношениями между деятельностью субъекта труда и активностью метасубъекта труда – значительно более общего субъекта, соотносимого с исходным субъектом труда и объединяющего множество индивидуальных и групповых субъектов, оказывающих то или иное значимое влияние на деятельность субъекта труда. При этом в состав метасубъекта труда входят не только участники деятельности, совместной с исходным субъектом труда (руководители, подчиненные, коллеги и т.п.), но и иные субъекты (например, клиенты, покупатели, заказчики, ученики, пациенты и т.д.). Для психологической классификации профессиональной деятельности такой подход необходим в силу не только ее принципиально совместного характера, основанного на общественном разделении труда, но и ее объективной включенности в более широкий социальный контекст, обусловленный релевантной жизнедеятельностью общества, выходящей за рамки совместной деятельности. Вместе с тем, в существующих психологических классификациях профессиональной деятельности такой подход до сих пор не использовался; соответственно, теоретически обоснована (и эмпирически доказана для ряда классификаций) их ограниченность, состоящая в неполноте и противоречивости по отношению к интегративным видам труда.

2. Разработана новая концепция психологической классификации профессиональной деятельности, согласно которой при построении данной классификации учитываются три качественно разнородных вида интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда: функциональная, регулятивная и процессуальная. Каждый из них задает психологическое основание классификации, а интеграция всех этих оснований позволяет выделить качественно специфические психологические типы деятельности.

3. Разработан новый метод построения обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности, в рамках которого выполнена спецификация указанных видов интеграции с помощью ряда ключевых психологических признаков профессиональной деятельности. Функциональная интеграция специфицирована через выражен-

ность в деятельности управленческих, исполнительских и автономных функций; регулятивная интеграция – через выраженность текущей, оперативной и долговременной регуляции; процессуальная интеграция – через выраженность качественно различных типов процессуального состава деятельности («чувственного», «информационного» и «межсубъектного»). Для операционализации всех этих ключевых признаков разработана и стандартизована авторская методика «МИТК» («Методика интегративно-типологической классификации трудовых постов»).

4. Построена новая, трехмерная психологическая типология профессиональной деятельности, включающая 21 тип, группируемые в более крупные разряды (метатипы) полисистемным образом в соответствии с тремя видами интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда (функциональной, регулятивной и процессуальной). Теоретически обоснованы внутренняя психологическая гомогенность и внешняя психологическая гетерогенность типов и метатипов профессиональной деятельности, что обеспечивает, с одной стороны, психологическую содержательность построенной классификации, а с другой – ее полноту и непротиворечивость. Данные гомогенность и гетерогенность доказаны эмпирически на большом фактическом материале в аспекте используемых классификационных оснований (выраженность в деятельности управленческого и исполнительского характера труда и т.д.), а также в аспекте относительно независимых от них разнородных психологических свойств субъектов труда (коммуникативных, когнитивных, эмоционально-волевых, социального взаимодействия и потребностно-мотивационных).

5. Разработан метод определения таксономических свойств психологической классификации профессиональной деятельности, с помощью которого определены психологические «расстояния» между разрядами (типами и метатипами) построенной классификации. Показано, что данная классификация может рассматриваться как типологическая таксономия, допускающая полисистемное представление в соответствии с выявленными качественно разнородными метриками психологического пространства профессиональной деятельности и профессионального самоопределения (нормативно-объективной, фактической коллективно-субъективной, эффективного выполнения деятельности и индивидуально-субъективной). На основе таксономического представления построенной классификации разработан новый метод определения психологического соответствия субъекта труда или оптанта профессионального выбора требованиям профессиональной деятельности, предъявляемым к коммуникативным, когнитивным, эмоционально-волевым, социального взаимодействия и потребностно-мотивационным свойствам.

6. Разработана стандартизованная авторская методика «ИНЛ» для определения интегративно-типологической направленности личности, соответствующей основаниям и

структуре построенной обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности.

7. Выявлен ряд новых психологических закономерностей, фактов и феноменов, характеризующих особенности строения, детерминации и регуляции профессиональной деятельности, обусловленные ее принадлежностью к определенному психологическому типу или метатипу, в том числе:

- закономерности: вариативной роли стажа работы в детерминации эффективности деятельности различных психологических типов; зависимости таксономических свойств обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности от пола субъектов труда; различий критериальных норм соответствия психологическим требованиям профессиональной деятельности для мужчин и женщин; детерминации эффективности деятельности степенью психологического соответствия субъекта труда требованиям психологического типа выполняемой деятельности; соответствия человека множеству психологических типов профессиональной деятельности и др.;

- факты: неравномерной представленности работников различных категорий стажа в психологических типах профессиональной деятельности; внутренней противоречивости типологий Е.А. Климова и Дж. Холланда; отклонений от нормативных требований деятельности субъектов труда некоторых психологических типов профессиональной деятельности и др.;

- феномены: межтиповых переходов выполняемой деятельности в рамках одной профессии и/или специальности в ходе профессионального становления; психологической гетерогенности традиционных социально-экономических классификационных разрядов сферы труда (таких как профессия, специальность, должность); общей индифферентности психологических типов профессиональной деятельности к полу работников и др.

Теоретическая значимость исследования состоит в следующем:

1. Результаты работы вносят определенный вклад в развитие методологии психологии труда. Расширен понятийный аппарат за счет введения, обоснования и применения ряда новых теоретических конструктов: обобщенный трудовой пост; метасубъект труда; виды интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда; базовые и интегративные психологические метатипы, типы и виды профессиональной деятельности. Целесообразность их использования подтверждена теоретическими и эмпирическими результатами работы. Разработан ряд методологических принципов психологического изучения и классификации профессиональной деятельности, в том числе, принципы: интеграции профессиональной деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда; классификации реализаций трудовой деятельности на конкретных трудовых постах; внутрипризнаковой и межпризнаковой интеграции классификационных оснований и др.

Разработаны 3 новых метода (построения обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности, определения ее таксономических свойств и определения психологического соответствия требованиям профессиональной деятельности).

2. Получила определенное развитие теория психологии труда. Разработана концепция психологической классификации профессиональной деятельности, включающая теоретические положения относительно: видов интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда и их интегративной спецификации; структуры искомой классификации и ее таксономических свойств; критериально-нормативных требований к субъекту труда со стороны деятельности различных психологических типов и др. В рамках данной концепции внесен вклад в развитие теорий: профессиональной пригодности – за счет разработки нового метода определения психологического соответствия субъекта труда или оптанта профессионального выбора требованиям профессиональной деятельности; профессионального становления – за счет выявления и обоснования индивидуальных траекторий профессионального развития, связанных с межтипowymi переходами деятельности; психологической теории профессиональной деятельности – за счет разработки модели совместной организации и регуляции профессиональной деятельности, обобщающей уровневые концепции строения и регуляции поведения и деятельности Н.А. Бернштейна, Б.М. Величковского, А.В. Карпова, Ю.Я. Голикова и А.Н. Костина. Получила развитие интеграция концепций психологической классификации профессиональной деятельности: в рамках построенной трехмерной классификации многие разработанные ранее классификации (Е.А. Климов, В.Г. Лоос, Е.С. Романова, Л.Н. Собчик, С.Г. Струмилин, Э. Ро, Э. Стронг, Дж. Холланд и др.) представляются как ее определенные проекции, частные случаи, аналитические срезы, как необходимые этапы ее построения.

3. Результаты работы вносят определенный вклад в интеграцию общепсихологического знания¹. При разработке интегративно-типологического метода построения психологической классификации профессиональной деятельности расширена сфера применения конструктивного метода классификации психических явлений (К. Левин), при этом данный метод использован совместно с принципами множественной детерминации, системности, полисистемности, континуальности, недизъюнктивности, процессуальности психических явлений (Б.Г. Ананьев, Б.Ф. Ломов, С.Л. Рубинштейн и др.). Общий алгоритм системного анализа, разработанный А.В. Карповым на основе принципа метасистемности,

¹ Потенциальная возможность такого вклада определяется тем, что проблема психологической классификации профессиональной деятельности тесно связана со множеством фундаментальных проблем не только психологии труда, но и психологии в целом. Выделяя наиболее актуальные и перспективные направления и проблемы психологического профессиоведения, Е. А. Климов отмечает, что они имеют «и важное общепсихологическое значение (для построения общей теории деятельности, теории личности, а также социальной психологии, поскольку профессиограмма в ее психологической части есть своеобразное отражение той или иной профессиональной общности людей» [234, с. 117]. С нашей точки зрения, все это в полной мере относится и непосредственно к рассматриваемой проблеме.

специфицирован для применения к анализу психологических классификаций профессиональной деятельности¹ с учетом принципа межсистемного взаимодействия, разработанного Ю.Я. Голиковым, А.Н. Костиным.

Практическая значимость исследования заключается в следующем:

1. Построенная обобщенная психологическая классификация профессиональной деятельности и выявленные закономерности строения, детерминации и регуляции профессиональной деятельности различных типов существенно дополняют методическую основу организации психологического сопровождения профессиональной деятельности и различных этапов профессионального становления. Для каждого типа профессиональной деятельности выявлены психологические требования к субъекту труда, позволяющие определить степень пригодности человека к работе на трудовом посту данного типа, а также рекомендовать оптанту профессионального выбора подходящие для него типы деятельности и индивидуальные траектории профессионального становления.

2. Разработан и апробирован методический инструментарий, позволяющий психологически классифицировать виды труда и определять степень психологического соответствия их требованиям у субъекта труда или оптанта профессионального выбора. Он включает: анкеты для определения нормативных требований к профессиональной деятельности и эффективности ее выполнения, батарею психодиагностических методик для изучения свойств субъектов труда; 2 новые стандартизованные методики: «МИТК» позволяет классифицировать виды труда, в том числе, занимающие неопределенное положение в прежних классификациях; «ИНЛ» позволяет, в комплексе с другими предложенными средствами, на основе учета индивидуальных особенностей человека определять ориентиры для его адекватного профессионального становления.

3. Разработаны практические рекомендации по прикладному применению построенной классификации профессиональной деятельности, ориентированные на выбор индивидуальных траекторий профессионального становления на основе учета психологических требований деятельности и психологических особенностей субъекта труда или оптанта профессионального выбора.

4. Разработаны ориентировочные профессиограммы типов профессиональной деятельности и психологические требования к свойствам субъекта труда (коммуникативным, когнитивным, эмоционально-волевым, социального взаимодействия, потребностно-мотивационным), предназначенные для психологического сопровождения различных этапов профессионального становления: от профориентации до выхода из профессии.

¹ Упомянутый алгоритм в рамках исследования был впервые применен для анализа не только собственно психических систем, но и качественно иных систем психологической классификации профессиональной деятельности. В результате расширена область применения данного алгоритма и получены дополнительные аргументы в пользу его фундаментальности и универсальности.

5. Результаты работы могут использоваться в психологических исследованиях сложных видов труда и в профессиональной подготовке психологов труда, организационных психологов, профконсультантов, а также педагогов (в вопросах профориентации и профессионального самоопределения).

На защиту выносятся следующие положения:

1. Для построения теоретически обоснованной психологической классификации профессиональной деятельности, полной и непротиворечивой для актуального состояния сферы труда и открытой для новых видов труда, целесообразно использовать новый, интегративно-типологический подход, основанный на учете разноплановой интеграции деятельности субъекта труда и активности соотносимого с ним метасубъекта труда и на интегративно-типологическом принципе классификации, расширяющем традиционный типологический принцип за счет учета при выделении типов деятельности не только базовых, но и возможных интегративных качественных значений принятых классификационных оснований, что приводит к выделению новых, интегративных типов деятельности. Данный подход представляет собой комплекс методологических, теоретических, методических, эмпирических и прикладных положений и средств, направленных на построение, изучение и прикладное применение психологической классификации профессиональной деятельности. Подход включает, в частности, 3 новых метода (построения обобщенной классификации профессиональной деятельности, определения ее таксономических свойств и выявления психологического соответствия ее требованиям) и 2 стандартизованные авторские методики («МИТК» – интегративно-типологической классификации трудовых постов; «ИНЛ» – определения интегративно-типологической профессиональной направленности личности), а также разработанную в его рамках новую концепцию психологической классификации профессиональной деятельности.

2. Предложенная концепция психологической классификации профессиональной деятельности позволяет построить полную, непротиворечивую, адекватную современному состоянию и тенденциям развития сферы труда искомую классификацию, основываясь на следующих положениях. Психологическое содержание деятельности субъекта труда детерминируется тремя разноплановыми аспектами ее интеграции с активностью метасубъекта труда: функциональным, регулятивным и процессуальным. Каждый из этих видов интеграции задает определенное качественное психологическое основание искомой классификации. Для обеспечения полноты, непротиворечивости и принципиальной открытости такой классификации при ее построении необходим учет, во-первых, внутрпризнаковой интеграции данных оснований, приводящей к образованию их новых, интегративных качественных значений, во-вторых, их межпризнаковой интеграции, приводящей к образованию качественно специфичных типов деятельности. Каждое выделенное основание

может быть специфицировано с помощью ряда психологических признаков, операционализированных с помощью авторской методики «МИТК». Функциональную интеграцию специфицирует выраженность в деятельности субъекта труда управленческих, исполнительских и автономных функций; регулятивную – выраженность текущей, оперативной и долговременной регуляции; процессуальную – выраженность «чувственного», «информационного» и «межсубъектного» типов процессуального состава деятельности.

3. Трехмерная структура построенной обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности включает 21 тип, группируемые в ряд метатипов согласно выделенным видам интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда. Данные типы и метатипы обладают внутренней гомогенностью и внешней гетерогенностью, проявляющейся в нормативных психологических требованиях деятельности и разнородных психологических свойствах (коммуникативных, когнитивных, эмоционально-волевых, социального взаимодействия и потребностно-мотивационных) выполняющих ее субъектов труда. Подобная гомогенность и гетерогенность, в свою очередь, детерминирует психологические закономерности строения, детерминации и регуляции профессиональной деятельности, позволяющие дифференцировать психологические требования к субъектам труда.

4. Построенная обобщенная психологическая классификация профессиональной деятельности полисистемным образом может быть представлена как типологическая таксономия, характеризующаяся определенными психологическими «расстояниями» между своими классификационными разрядами (типами и метатипами). Выявлены 4 естественных, имманентно присущих сфере труда таксономических представления, соответствующих качественно разнородным метрикам психологического пространства профессиональной деятельности и профсамоопределения: нормативно-объективной, фактической коллективно-субъективной, эффективного выполнения деятельности и индивидуально-субъективной.

5. Выявленные на основе интегративно-типологического подхода нормативно-критериальные требования к свойствам субъекта труда (коммуникативным, когнитивным, эмоционально-волевым, социального взаимодействия и потребностно-мотивационным) в комплексе с разработанным методом определения психологического соответствия требованиям профессиональной деятельности позволяют при организации психологического сопровождения прогнозировать эффективность выполнения профессиональной деятельности различных психологических типов, а также определять и применять вариативные индивидуальные траектории профессионального становления.

Достоверность и обоснованность результатов исследования обеспечиваются его логикой, комплексным сочетанием количественных и качественных методов, эмпирической проверкой теоретических положений, корректным применением статистических ме-

тодов анализа данных, положительными результатами практического применения выводов и рекомендаций исследования.

Апробация и внедрение результатов работы. Результаты исследования обсуждались на многих научных конференциях, в том числе: Международных («Современные технологии обучения», СПб., 1999; «Современная психология», М.: ИП РАН, 2002; «Новые информационные технологии в университетском образовании», Кемерово, 2002; «Управление системой социальных ценностей личности и общества», М.-Кострома, 2003; «Психология и эргономика», Тверь, 2003-2011; «Психология образования», М., 2004; «Социальная психология XXI столетия, Ярославль, 2001-2011 и др.), Всероссийских («Психология и экономика», Калуга, 2002; «Современные проблемы прикладной психологии», Ярославль, 2006; III-V Съезды РПО, 2003, 2007; 2012 и др.), межрегиональных («Прикладная психология», М.: МГУ, 2005, 2010 и др.). Разработанные практические рекомендации по психологическому сопровождению профессионального становления внедрены в ряде организаций. Материалы диссертации используются при подготовке: специалистов-психологов в Тверском государственном техническом университете и Тверском филиале Московского гуманитарно-экономического института; педагогов-воспитателей педагогическом колледже № 1 им. К.Д. Ушинского г. Москвы. Результаты диссертации отражены в 65 печатных работах, среди которых 3 монографии, 5 учебных и учебно-методических пособий, 23 статьи в журналах, рекомендованных ВАК РФ.

Структура диссертации включает введение, 7 глав, заключение, список литературы, приложения. Логика изложения результатов предусматривает: постановку проблемы исследования (глава 1), разработку методологии нового подхода к ее решению (главы 2 и 3), развертывание его теоретических положений (глава 3), результаты его эмпирической проверки (главы 4 и 5), методы его прикладного применения (глава 6), итоговую систематизацию и обобщение разработанного подхода (глава 7). Приложения содержат: глоссарий, вспомогательные материалы постановки проблемы, методический инструментарий психологического изучения трудовых постов и субъектов труда, материалы статистического анализа данных, ориентировочные профессиограммы типов профессиональной деятельности, список публикаций автора по теме диссертации (65 работ). Список литературы включает 769 источников (из них 289 – на иностранных языках).

Подготовка диссертации к защите выполнена в рамках соискательства докторской степени под научным руководством профессора А.В. Карпова при кафедре психологии труда и организационной психологии ЯрГУ им. П.Г. Демидова. Диссертация обсуждена на расширенном заседании данной кафедры и рекомендована к защите в диссертационном совете Д212.002.02.

Глава 1 Проблема психологической классификации профессиональной деятельности

1.1 Основные направления создания классификаций профессиональной деятельности

Конструктивную постановку проблемы психологической классификации профессиональной деятельности целесообразно начать традиционно – с анализа степени ее изученности и актуального состояния. Для этого надо рассмотреть существующие искомые классификации, анализируя их научную обоснованность, полноту, непротиворечивость, верифицированность и т. д. Оценка подобных характеристик требует обращения, с одной стороны, к реальной сфере современного труда, т. е. к практике и эмпирике, а с другой – к анализу теоретико-методологических оснований и методических процедур построения классификаций, т. е. к методологии и теории. Таким образом, всесторонний анализ проблемы требует обращения ко всем основным уровням научного познания: частнонаучному (в данном случае – психологическому), общенаучному и философскому (см.: [111]). В соответствии с предметом и целью исследования, несмотря на очевидно междисциплинарный характер рассматриваемой проблемы, сосредоточим основное внимание на ее психологических аспектах, обращаясь к общенаучному и философскому уровням лишь по мере необходимости.

Сложность анализа проблемы состоит в том, что имеется множество даже только широко известных психологических классификаций профессиональной деятельности, и в целом они весьма разнородны, отличаясь по структуре, концептуальной основе, цели построения, области применения, степени операционализации и т. д. Поэтому на практике их последовательный перебор нецелесообразен. Такой линейный подход в современных исследованиях применяется редко – только в новых, зарождающихся направлениях научного поиска, а искомая проблема является одной из наиболее традиционных. Для преодоления последствий информационного «взрыва» при анализе подобных проблем обычно прибегают к систематизации и обобщению объектов и явлений, подлежащих анализу. Для реализации такого подхода требуется выделить основные направления создания искомых классификаций, а далее рассмотреть достижения и нерешенные проблемы каждого из них.

Для выделения основных направлений создания классификаций профессиональной деятельности используем ряд ключевых дифференцирующих признаков. По отношению к психологическому знанию все такие классификации можно разделить на психологические и непсихологические. Первые используют психологические классификационные признаки (интересы, способности и т. д.), основаны на достижениях психологического знания о труде и выполняют функцию его развития. Вторые разнородны, основаны на иных областях знания и более многочисленны (см. рис. 1).

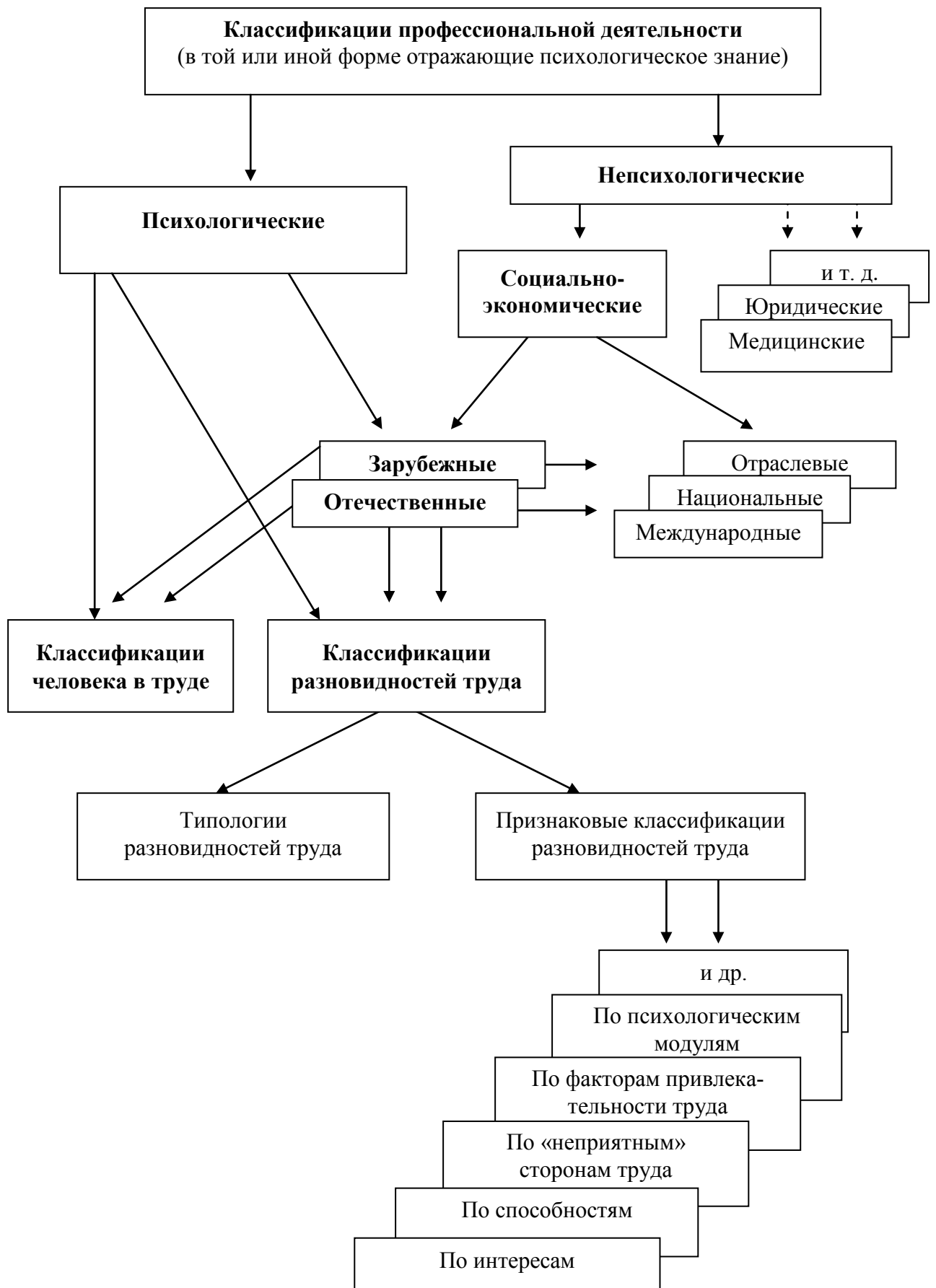


Рисунок 1 – Основные направления разработки классификаций профессиональной деятельности

К ним относятся классификации экономические, медицинские, юридические, социологические и др. Для нас важна такая их разновидность, как *социально-экономические классификации*, регламентирующие дифференциацию сферы труда на государственном и иных социальных уровнях. Ясно, что такие классификации не основаны непосредственно на достижениях психологического знания и не направлены на его развитие, но они связаны с организационной, «производственной» стороной труда, отражая его объективное, апробированное практикой социальное и технологическое разделение и адекватно характеризую внешне-предметную сторону профессиональной деятельности. Ее внутренняя, психическая сторона неразрывно связана с поведенческими проявлениями, орудийной оснащенностью¹. Поэтому научной психологии приходится учитывать внешнюю сторону деятельности, хотя и не включая ее непосредственно в свой предмет. В этом плане социально-экономические классификации являются необходимыми и при психологическом анализе деятельности, и при прикладном применении его результатов. Они образуют регламентированную основу построения психологических классификаций и широко применяются в различных областях общественной практики: от учета и тарификации видов труда в экономике – до профессиональной подготовки и отбора кадров. Кроме того, некоторые из них, в той или иной форме, используют и аккумулируют психологические знания о труде, хотя при этом характерна косвенная, подчиненная роль подобных знаний. Соответственно, такие классификации выполняют уже иную функцию – прикладного применения психологических знаний. Генезис таких классификаций представляет собой сложную динамичную систему взаимодействия разноплановых общественных потребностей и различных отраслей знания – от технологии производства и экономики до психологии и эргономики. Важно, что история становления различных прикладных систем классификации профессий (американской, европейской, отечественной и др.) тесно связана с накоплением психологических знаний о труде [325].

При этом социально-экономические классификации, отражая актуальные потребности общественной практики, являются, по сравнению с психологическими, значительно более динамичными (в первую очередь, в ведущих зарубежных странах), оперативнее реагируя на изменения объективной сферы труда.

Таким образом, в силу фактов запаздывания научно-психологической рефлексии новых проблем, появляющихся в сфере труда, и тесного горизонтального, одноуровневого взаимодействия между психологическими и социально-экономическими классификациями, последние целесообразно также включить в сферу выполняемого анализа проблемы.

Следующий признак – *социокультурная обусловленность* сферы труда и систем ее классификации. Он имеет универсальный характер, т. к. применим и к психологическим, и

¹ [179; 180; 226; 227; 281; 283; 333; 380; 381; 395].

к социально-экономическим классификациям. По нему все классификации разделяются на отечественные и зарубежные. Данная обусловленность проявляется в двух направлениях: объективном, связанном со спецификой сферы труда, и субъективном, включающем научно-исследовательские традиции в области изучения и построения искомых классификаций. Необходимость ее учета обоснована в различных аспектах изучения профессиональной деятельности: в отношении психодиагностики (М. К. Акимова, К. М. Гуревич) [372, с. 432-448], менеджмента (А. В. Карпов) [203; 209], организационной культуры (С. Л. Леньков, В. М. Львов) [277; 299] и т.д. Поэтому в сфере труда социокультурная обусловленность очень важна. При этом она является соединительным «мостиком», через который рассматриваемые параллельные подсистемы классификаций (психологические и социально-экономические) получают статус *открытых систем* (см.: [39]), связанных с более широким социальным контекстом, в который они погружены.

Дальнейшую детализацию направлений создания искомых классификаций проведем отдельно по выделенным группам. Социально-экономические классификации целесообразно разделить по их *масштабу* на международные, национальные (государственные) и специальные (отраслевые и т. п.). Психологические классификации по признаку их *направленности* разделим на классификации человека в труде и классификации разновидностей труда. Первая подгруппа является наиболее «психологичной» (поскольку такие классификации изначально базируются на психологии человека, его отношении к труду, тех психологических смыслах, которые он вкладывает в выполняемую деятельность), но при этом сравнительно малочисленной, и поэтому не нуждается в дальнейшем делении. Вторая подгруппа реализует принципиально иной подход: она отталкивается от реально сложившихся разновидностей труда, представленных, как правило, в социально-экономических классификациях. Лишь затем выявляются психологические различия таких разновидностей труда, и на основании этого строится их классификация. В отличие от первой, вторая подгруппа весьма объемна, поэтому в ней целесообразно выделить дополнительные направления. Для этого используем *методический принцип построения классификации*. В качестве базовых признаков, используемых как основания рассматриваемых классификаций, применяется широкий спектр разнородных характеристик; при этом наблюдается вариативность методических подходов к использованию данных признаков для построения классификационных разрядов. Все такие подходы можно систематизировать в две основные группы, соответствующие признаковому и типологическому подходам¹. Соответственно, разделим все психологические классификации на *признаковые классификации* и *типологии*, отметив определенную условность такого деления. Последовательная

¹ Аналогичным подходам с позиций «теории черт» и «теории типов», применяемым при психодиагностике личностных диспозиций (см.: [339, с. 29-39]). Их ключевые различия хорошо известны (см.: [48; 70; 71; 339]).

реализация в конкретной классификации одного из данных альтернативных принципов построения часто является дискуссионной. Например, классификацию Дж. Холланда (см. п. 1.4) традиционно считают типологией, но Э.Ф. Зеер отмечает, что она близка к классификации с позиции «теории черт», т. к. основана на представлениях о структуре личности, базирующихся на учете интересов, способностей и свойств темперамента [168, с. 127]. Однако мы пока абстрагируемся от подобных нюансов, т. к. нам важнее упорядочить огромный массив имеющейся информации по искомым классификациям.

При этом социально-экономические классификации обычно сочетают в себе свойства и типологических, и признаковых; поэтому для них этот признак не так актуален и не будет использоваться.

Группу признаковых классификаций целесообразно детализировать на основе *общего основания классификации*, разделив на классификации по интересам, способностям, факторам труда и т. д. Здесь также иногда возникают сложности: например, в классификации Дж. Холланда используется самооценка интересов и способностей (см. п. 1.4). Тем не менее, с целью выделения основных направлений разработки искомым классификаций, помня об их определенной условности, абстрагируемся пока от таких особых случаев.

В итоге выделим следующие направления создания искомым классификаций:

1) социально-экономические классификации:

- а) международные,
- б) национальные,
- в) специальные;

при этом группы «б» и «в» дополнительно делятся на отечественные и зарубежные;

2) психологические классификации:

а) признаковые классификации разновидностей труда (дополнительно делятся на классификации по интересам, способностям, факторам труда и т. д.),

- б) типологии разновидностей труда;
- в) типологии человека в труде;

при этом группы «б» и «в» и все подгруппы группы «а» дополнительно делятся на отечественные и зарубежные (см. рис. 1).

1.2 Этапы исторического развития классификаций профессиональной деятельности

Комплексный характер используемого подхода к анализу искомой проблемы проявляется в нескольких ракурсах. Это, во-первых, сочетание взаимно дополнительных критического и конструктивного аспектов анализа. *Критический аспект* состоит в выяснении объективного состояния искомых классификаций, в оценке возможностей их прикладного применения и перспектив развития. Его итогом являются выявленные объективные противоречия, определяющие актуальность исследования. Критическая функция анализа реализуется, в том числе, с помощью «анализа через синтез», который С.Л. Рубинштейн считал не только одним из основных методов изучения разнообразных психических систем, но и одним из базовых механизмов работы психики¹. В нашем случае «анализ через синтез» состоит в том, что искомые классификации изучаются в их множественных взаимосвязях между собой и с отображаемой ими сферой труда. Вместе с тем, здесь имеет место и «синтез через анализ», направленный на систематизацию и конструктивную интерпретацию выявляемых противоречий, т.е. на реализацию конструктивной функции анализа. Такой комплексный подход выражает одну из фундаментальных закономерностей познания, в том числе, научного².

Соответственно, *конструктивный аспект* анализа состоит в его своеобразной направленности, направленности не только на выявление, но и на систематизацию классификационных признаков профессиональной деятельности, связанных с ее психологическими атрибутами, детерминантами и регуляторами. Кроме того, такой аспект состоит в отборе методологических оснований и теоретических концепций, адекватных актуальному состоянию проблемы. Но главная его часть – определение предполагаемых путей разрешения выявляемых противоречий и формулировка соответствующих гипотез и задач.

Следующий комплексный ракурс анализа состоит во взаимно дополнительном применении структурно-морфологического и функционально-генетического подходов. В первом аспекте в п. 1.1 уже были выделены, по сути, основные структурные разновидности рассматриваемых классификаций. Второму аспекту посвящен данный параграф.

Еще один ракурс выполняемого анализа, тесно связанный с предыдущим, состоит во взаимно дополняющем применении историко-генетического и ретроспективного направ-

¹ Он отмечал, что «... осознание совершается через включение переживания субъектом акта или события в объективные предметные связи, его определяющие» [395, с. 15]. Исходный базовый механизм мышления как процесса состоит в том, что познаваемый объект включается во все новые связи и, за счет этого, выступает в новых качествах, фиксируемых в новых понятиях и свойствах; тем самым из объекта «вычерпывается» все новое содержание (см.: [393, с. 278; 394, с. 98-99]).

² С.Л. Рубинштейн отмечал: «В содержании научного знания, в логическом содержании мышления анализ и синтез неразрывно взаимосвязаны. ... Анализ без синтеза порочен: попытки одностороннего применения анализа вне синтеза приводят к механистическому сведению целого к сумме частей. Точно так же невозможен и синтез без анализа, так как синтез должен восстанавливать в мысли целое в существенных взаимосвязях его элементов, которые выделяет анализ» [395, с. 325].

лений анализа. Так, в данном параграфе анализ проблемы будет проведен, с одной стороны, в историческом ключе, что позволит выявить ведущие тенденции ее развития и перспективы решения. Но при этом будут использоваться выделенные выше основные направления создания искомых классификаций, полученные с помощью иного, обратного принципа – ретроспективно. Кроме того, в тесной связи с историко-генетическим аспектом будет проведен анализ в аспекте функциональном, в ходе которого будет выясняться, применяются ли сейчас те или иные возникшие исторически классификации. То есть, здесь также, по сути, будет использован ретроспективный подход.

Еще больше повышает комплексный характер выполняемого анализа тот факт, что все указанные выше взаимно дополнительные методы используются в совокупности с другими методами, в первую очередь, с системным психологическим анализом, дополняя его различные аспекты (см. главу 2) и выполняя согласованную роль в общем контексте исследования. Вместе с тем, мы не будем углубляться в социально-экономическое обоснование усложнения сферы труда, связанное с появлением машинного производства и т. п.¹ Нас больше интересуют именно психологические классификации профессионального труда, которые, так или иначе, фиксируют его объективный исторический генезис.

С учетом истории развития психологии в целом и психологии труда², а также закономерностей развития научного познания (по Т. Куну [260]), выделим следующие этапы исторического генезиса сферы профессионального труда и систем ее классификации: «Донаучный» (до конца XIX в.), «Организационный» (от конца XIX в. – до 1940-х гг.), «Классический» (от 1950-х до середины 1990-х гг.), «Современный» (от середины 1990-х гг. – до настоящего времени). Подчеркнем, что предложенное деление не является ни общепринятым, ни единственно возможным, а также допускает дальнейшую детализацию, на которой мы не будем останавливаться, поскольку и такое, укрупненное деление позволяет проследить генетические закономерности искомой проблемы.

Первый этап, «донаучный», определяется длительным историческим развитием сферы профессионального труда и ее классификаций, осуществлявшимся в условиях невыделенности психологического знания в качестве самостоятельной научной дисциплины. Зарождение проблемы психологической классификации профессиональной деятельности и разработка подходов к ее решению, хотя и формулируемых в иных терминах и еще на «предтеоретическом» уровне, уходит своими корнями в далекое прошлое человеческой истории. Например, Е.А. Родионова отмечает, что «донаучный» этап развития профотбора начался еще 4-5 тысяч лет назад в период формирования рабовладельческих государств на

¹ Например, П. Друкер [136] исследовал исторический генезис содержания профессионального труда, связанный с повышением роли техники и знаний и с возрастанием роли организаций. Аналогичные вопросы изучали и многие другие авторы.

² См.: [55; 59; 130; 229; 249; 270; 279; 332; 333; 380; 373; 381; 437].

Древнем Востоке (Шумер, Египет, Аркада). Так, в Древнем Египте существовала школа чиновников, готовившая элитную касту госслужащих. В эту школу был строгий целенаправленный отбор по многим критериям: умственные способности, физическое развитие, культурный уровень и др. Аналогичные системы профотбора практиковались в Древнем Китае и Древней Греции (см.: [375, с. 124]). А.А. Бодалев, В.В. Столин, ссылаясь на множество литературных источников, описывают системы испытаний писцов в Древнем Вавилоне (середина III тысячелетия до н. э.), жрецов в Древнем Египте, учеников школы Пифагора в Древней Греции, правительственных чиновников в Древнем Китае (2 тыс. лет до н. э.), последователей чань-будизма, выпускников медицинского училища государства Цзинь, военных и государственных чиновников Средневекового Вьетнама (XIII-XV вв.) и др. (см.: [48, с. 36-40]).

Помимо общественной практики, проблематика психологической классификации труда, в той или иной форме, разрабатывалась также в трудах философов, историков, экономистов, этнографов, просветителей, государственных деятелей. Причина этого – в действительно острой социальной потребности, зафиксированной, в частности, в складывавшемся веками «обыденном» знании о труде (см.: [233]). Фундаментальную роль трудовой деятельности в филогенезе человека подчеркивает следующая мысль С.Л. Рубинштейна: «Мышление зародилось в трудовой деятельности как практическая операция, как момент или компонент *практической* деятельности и лишь затем выделилось в относительно самостоятельную теоретическую деятельность» [395, с. 311].

Начиная с данного этапа, развитие классификаций профессиональной деятельности определяют ведущие тенденции дифференциации и интеграции. Их частным, но важным для цели исследования проявлением является интеграция и дифференциация психологического знания о труде. Дифференциация состояла в аналитическом выделении психологических признаков, позволяющих различать разновидности профессиональной деятельности, а интеграция – в выявлении психологической общности последних. На «донаучном» этапе дифференциация и интеграция протекали неравномерно и были обусловлены как накоплением разнородных знаний о труде, так и социальным, научно-техническим, организационным, технологическим прогрессом. Происходило параллельное формирование непсихологических и психологических (по своей сути) классификаций. Важную роль в становлении социально-экономических классификаций играло (и играет сейчас) законодательное регулирование различных аспектов труда: его организации, оплаты, безопасности, гигиены, охраны и т. д.¹

¹ Например, В.А. Толочек приводит примеры подобных законодательных актов разных стран конце XIX – начала XX в. [437, с. 39-40]. В России одной из первых государственных классификаций является введенный в 1722 г. Петром I «Табель о рангах Российской империи» (см.: [140, с. 229-230]).

Постепенно накапливались эмпирические знания о взаимном соответствии различных видов профессиональной деятельности и специфических особенностей тех людей, которые в наибольшей (или в наименьшей) степени пригодны к ее выполнению. Такие знания закреплялись, в частности, в житейской психологии. Их анализ приводит Е.А. Климов, показавший, как именно в обыденном сознании кристаллизовались психологические знания о труде, закрепляясь в пословицах и поговорках («народных речениях» [233, с. 43]), относящихся к умственной составляющей и осмысленности труда, его мотивационной стороне, психологическому смыслу, волевой регуляции, значению профессионализма, профпригодности и т. д. [233, с. 43-61].

С другой стороны, отдельные, еще недостаточно концептуально оформленные, но, по своей сути, психологические знания формировались в трудах философов, ученых, военных, писателей, просветителей, политиков¹. Таким образом, неявно психологические знания о труде и дифференциации требований к субъекту труда накапливались в течение всей истории человечества. Однако их теоретическое оформление произошло только на следующем этапе.

«Организационный» этап – это период бурного, «революционного» (по Т. Куну [258]) развития, связанный со становлением научной психологии и выделением в ее самостоятельную отрасль психологии труда. Анализируя историю развития принципов и методов психологического изучения профессиональной деятельности, Е.М. Иванова выделяет среди основных направлений развития «ранней» зарубежной психотехники построение систематики профессий, а последующей отечественной психотехники – создание психологической классификации профессий [177, с. 8-9]).

На основе разработки подходов к решению данной проблемы в ракурсе определения психологических требований к субъекту труда развивалась психология труда, начиная с исследований первых психотехников и индустриальных психологов. Ряд подобных работ содержал разнородные психологические классификации профессиональной деятельности². В других развивались психологические методы ее изучения и совершенствования³, накапливались психологические знания о конкретных профессиях и иных разновидностях профессионального труда⁴, о теории и практике профконсультации (см.: [75]). Широко изучалась проблематика профессионального отбора и подбора кадров, профессиональной

¹ Примерами могут служить работы А. Смита (1776) [712], Д. Рикардо (1817) [695], Ф. Энгельса (1876) [474], К. Маркса (1890) [646] и мн. др. Так, В.Н. Татищев разработал одну из первых, по сути, психологических, типологий труда [434]; К.Д. Ушинский заложил основы теории трудового воспитания, направленного не только на передачу трудового опыта, но и на формирование ценностно-смысловых основ труда [440]; и т. д.

² С.Г. Геллерштейн, Н.К. Гусев, И.Н. Шпильрейн, Ф. Баумгартен и др. [33; 92; 290; 351; 471].

³ С.Г. Геллерштейн, В.И. Рабинович, Е.И. Рузер, А.А. Толчинский, И.Н. Шпильрейн, К. Бюхер, А.Т. Jersild и др. [73; 95; 383; 384; 466; 467; 468; 611].

⁴ Е.С. Браиловский, С.Г. Геллерштейн, А.Г. Игтин, Г.И. Левигурович, Е.И. Рузер, В.В. Стрельцов, А.Ф. Dodge и др. [61; 94; 382; 404; 541].

пригодности¹. Интенсивно формировалась методология профессиоведения и психологии труда в целом².

Работы, посвященные тем или иным аспектам классификации профессий на основе требований к субъекту труда, выполнялись и в более широком дисциплинарном и междисциплинарном поле, включающем исследования, выполняемые инженерами, врачами, экономистами, военными, философами и т. д., а также первыми психологами, еще не специализированными на области труда. Они содержали преимущественно физические требования к субъекту труда³, или были посвящены социально-экономическими, производственным системам профессиональной классификации и научной организации труда⁴. Но все чаще они включали изучение психофизиологических и психологических требований⁵, создавая предпосылки идеи *комплексного подхода* к изучению профессиональной деятельности (В.М. Бехтерев, 1921) [42]. Интенсивно развиваются новые методы психологического анализа труда, в частности, предложенный И.Н. Шпильрейном *трудоу метод* [467], а также различные экспериментальные методики (см.: 225; 271; 405; 407)]. Начинается развитие нового подхода к психологическому изучению профессиональной деятельности – *профессиографии*⁶.

Разрабатываются фундаментальные основы психологического знания, в дальнейшем получившие не только широкое применение, но и определенное развитие в сфере изучения профессиональной деятельности. Это, в частности, такие крупные направления, как культурно-историческая концепция Л.С. Выготского [83; 85, Т. 3], тектология А.А. Богданова [44] (она стала известна намного позже, но содержит многие идеи, предшествующие развитию системного подхода и теории организаций), теория деятельности [32; 83; 85; 395], концепция «рефлекторного кольца» Н.А. Бернштейна [38], основы психологии мотивации (см., например: [330; 486]) и способностей (см., например: [741]).

Продолжается параллельное развитие психологических и непсихологических классификаций труда. Интенсивно создаются разноуровневые социально-экономические клас-

¹ С.Г. Геллерштейн, Ф.Р. Дунаевский, Н.Д. Левитов, П.М. Рубинштейн, И.Н. Шпильрейн, L.L. Thurstone и др. [93; 97; 137; 271; 417; 466; 469; 740].

² Б.Г. Ананьев, С.Г. Геллерштейн, А.И. Розенблум, А.А. Смирнов, И.Н. Шпильрейн, Д. Древер, Г. Мюнстерберг, Э. Штерн, М.В. Stott и др. [13; 90; 95; 96; 133; 323; 389; 422; 471; 473; 663].

³ Медицинские заболевания, физические недостатки и т. п. (например: [229; 264]).

⁴ М. Аронов, И.Н. Бутаков, П. Бризон, Ф. Джилбрет, J. Bertillon, F.W. Taylor и др. [45; 64; 72; 124; 500; 731].

⁵ Л. Акопенко, В.М. Бехтерев, П.П. Блонский, А.А. Вырубов, Н.И. Кареев, Л. Крживицкий, А. Лазурский, И.П. Павлов, Н.А. Рыбников, И.М. Сеченов, С.Г. Струмилин, Э. Крепелин и др. [41; 42; 43; 86, цит. по: 229; 199; 252; 253; 266; 343; 407; 408, цит. по: 229; 415; 432]; см. также анализ данного этапа развития психологии труда в России и СССР в работах С.А. Волковой [81], Е.М. Ивановой [179; 180], Е.А. Климова и О.Г. Носковой [229; 332; 333]).

⁶ Профессиография – «описательно-техническая и психофизиологическая характеристика различных видов профессиональной деятельности» [405, с. 21]; ее результатами являются *профессиограммы* (сводки социально-экономических, технологических и психофизиологических знаний о профессии и организации труда [179, с. 9]) и *психограммы* – психологические «портреты» профессий, представленные группой актуализируемых психологических функций (см.: [95]).

сификации труда. Образуется «Международная организация труда» (далее – *МОТ*)¹, которая в 1921 г. начинает разработку «Международной стандартной классификации занятий» (далее – *МСКЗ*), продолжавшуюся в течение нескольких десятилетий (см.: [311, с. 5; 312]). В 1939 г. появляется «Словарь названий занятий» Департамента труда США².

Зарубежные психологические классификации первоначально строились как типологии³, хотя при этом развивался и *психографический метод* (см.: [290; 473]), направленный, по сути, на признаковую классификацию труда. Психологическая структура, выделенная в процессе профессиографирования на основании операционально-технологического анализа деятельности, представляла собой перечень отдельных психических и психофизиологических функций, актуализируемых при выполнении исследуемых операций [179, с. 13]. По мнению С.Г. Геллерштейна, психотехникам не удалось проникнуть в специфический способ сочетания профессионально важных признаков, т.к. не был выяснен «принцип структурного формирования профессии» [95, с. 6]. В этой оценке, на наш взгляд, уже просматривается идея системного подхода к изучению профессиональной деятельности.

Параллельно получает начало и иное направление – психологические типологии человека в труде (Л.Н. Гумилев [112], Э. Шпрангер [472] и др.), получившие значительное развитие на следующем из рассматриваемых этапов.

Таким образом, еще в начале XX в. наблюдалось определенное развитие психологических типологий как профессий, так и человека в труде. Однако затем произошел парадоксальный, на первый взгляд, поворот: углубление теоретико-психологического изучения профессиональной деятельности на многие годы привело к засилью аналитического подхода к ее описанию через множество разрозненных признаков. Он получал все более широкое распространение по мере развития таких направлений, как профессиография, профессиоведение и т. п. Уходя корнями в рассматриваемый «организационный» период, такой подход, при всех своих недостатках, обеспечил институализацию психологии труда как самостоятельной отрасли психологии. Его развитие продолжалось и на последующих этапах, вплоть до современного. Такой подход используется во многих зарубежных и отечественных классификациях труда и исследовательских схемах профессиографии. В частности, по сути, в его рамках в 1927 г. Э. Стронг (E.K. Strong) создал первую версию «Бланка профессиональных интересов Стронга», предназначенную для мужчин; версия для женщин разработана в 1933 г. (см.: [373, с. 233]). В 1938 г. опубликована первая, лич-

¹ Здесь и далее будут вводиться сокращенные обозначения, используемые в дальнейшем изложении. Их перечень, наряду с определениями используемых рабочих терминов, представлен в Приложении 1.

² Dictionary of Occupational Titles (далее – *DOT*) (см.: [538]). В отечественной литературе DOT нередко называется «Словарем названий профессий», или просто «Словарем профессий» (см., например: [333, с. 68]). Обсуждение терминологических различий использования понятия «occupation» и ряда других понятий, используемых в зарубежной психологии при классификации разновидностей труда, представлено ниже.

³ К. Пиорковский, 1922 [351], О. Липман, 1923 [290], Ф. Баумгартен, 1922 [33].

ностная форма (Form A) «Протокола предпочтений Кьюдера» [629] Дж. Кьюдера (G.F. Kuder). В 1939 г. создана следующая форма (Form B) опросника Кьюдера, предназначенная для измерения профессиональной направленности [632].

Признаковый подход обладает недостатками, за которые «теория черт» неоднократно подвергалась критике: в частности, многообразие и гетерогенность используемых признаков не дают возможности четко выявить психологическое содержание деятельности. Альтернативный, типологический подход состоит в выделении психологических типов, представляющих собой устойчивые комплексы определенных диапазонов значений, принимаемых признаками из некоторой совокупности. Но его достижения в профессиоведении являются значительно более скромными, как по количеству классификаций, так и по точности отнесения конкретных профессий к тому или иному типу.

В отмеченном парадоксе смены типологического подхода на признаковый можно заметить объективную закономерность, обусловленную диалектической цикличностью научного познания: исторически первые – типологические классификации профессий («синтез») дали основу для детализации, углубления познания («анализ»), чтобы затем, уже на новом уровне, снова развиваться из признаковых описаний (качественно новый «синтез»). Такое положение отражает, по-видимому, нормальный ход развития научного познания: от синтеза – к анализу – и обратно, от общего – к частному – и снова к общему, от первоначального обобщения – к дифференциации – а затем к новому обобщению, систематизации и интеграции. В силу этого целесообразно рассмотреть следующий, «классический» этап, прослеживая его связь с предыдущим.

«Классический» этап – период относительно стабильного развития, связанный с созданием фундаментальных основ психологического знания о труде и его широкой прикладной апробацией, становлением психологии труда, инженерной психологии, эргономики, организационной психологии, профконсультирования, психологии управления. На данном этапе разработано несколько вариантов и редакций МСКЗ (1949, 1952, 1958, 1968, 1988) (см.: [312; 603]). За рубежом разрабатывается также множество специальных и национальных социально-экономических классификаций. Создается «Классификация военных занятий США» [654]. Начинается разработка «Государственной классификации занятий Канады» [666], «Системы классификации занятий» Департамента труда США [734] и ряда других классификаций (см. п. 1.3). Совершенствуются словарь DOT (см.: [538; 539; 656; 750; 751; 767]) и справочник «Обзор занятий» Департамента труда США [671].

В нашей стране такие классификации также развивались. До 1959 г. действовали отраслевые тарифно-квалификационные справочники профессий рабочих; затем введен единый подобный справочник «Сквозные профессии» (см.: [462]). В 1968-1969 гг. разработан «Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих»

[141], пересмотренный в 1984-1986 гг. [142]. Созданы «Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих» [221], «Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов» [336].

В условиях доминирования признакового подхода к психологической классификации профессиональной деятельности множество подобных классификаций создается за рубежом. Это, в первую очередь, различные классификации по профессиональным интересам (см., например: [755]). Одним из наиболее известных опросников, используемых в них, является «Инвентарь интересов Стронга-Кэмпбелла», созданный на основе «Бланка профессиональных интересов Стронга» (Е.К. Strong, 1927, 1933) Д. Кэмпбеллом, Дж. Хансен (D.P. Campbell, J.C. Hansen) в 1974 г. и модернизированный ими же в 1981 г. (см.: [543]). Широко известен также опросник Дж. Кьюдера (G.F. Kuder), первые формы которого (А и В) появились, соответственно, в 1937 г. и в 1939 г. В 1943 г. создана форма С (см.: [591]), а в 1956 г. – форма D [628], которая и известна как «Опросник профессиональных предпочтений Кьюдера». В результате ее переработки в 1963 г. создано «Обозрение общих интересов Кьюдера» [635], в 1966 г. – «Обозрение интересов к занятиям Кьюдера (Форма DD)» (см.: [627]). В 1983 г. в него добавлены дополнительные профессиональные шкалы и создана его компьютерная версия (Form DD/PC) (см.: [591]).

Разработаны классификация профессий Д. Сьюпера (D.E. Super, 1970) [725], «Обозрение интересов профессиональной направленности Джексона» (D.N. Jackson, 1977) [607]. В зарубежной психологии были созданы разнообразные опросники интересов, предпочтений, умений и т. д., предназначенные для выбора профессии и определения соответствия человека ее требованиям¹. Разработан ряд классификаций профессиональной деятельности по способностям². Получают развитие психологические типологии профессиональной деятельности, в том числе: типология профессий Э. Ро (A. Roe, 1956) [698], типология профессиональных сред и профессиональной направленности личности Дж. Холланда (J.L. Holland, 1959 и т. д.) [595] и соответствующий ей опросник «Самонаправленный поиск»³. При этом большинство зарубежных классификаций подвергается широкой научной верификации и прикладной апробации⁴.

¹ «Калифорнийское обозрение предпочтительных занятий» (1966, 1969, 1971 и т.д.) [496; 622]; «Канадский инвентарь интересов к занятиям» (1982 и т.д.) [521]; «Канадский словарь занятий» (1971) [520]; «Канадский инвентарь предпочтений в работе» (1992 и т.д.) [522]; «Инвентарь направлений карьеры» (1986) [605] и мн. др. (см.: [373, с. 241; 507; 522; 667; 668; 754]). Зарубежные концепции профессиональных интересов, созданные в данный период, представлены также в аналитических обзорах J. C. Hansen [581; 582].

² E. Bornemann, A. Melcher, 1941 (см.: [508]); B.I. Dvorak, 1947 (цит. по: [168, с. 130]); A. Nuth, 1961 (цит. по: [168, с. 130]); D.G. Paterson et al., 1953 [681] и др.

³ Self-Directed Search – далее SDS [596; 599] (см. также: [17; 168, с. 127-129; 367; 546; 567; 580; 718; 744]).

⁴ См.: [502; 515; 562; 568; 580; 590; 592; 600; 664; 665; 669; 690; 693; 702; 744]. Например, в отношении типологии Холланда В. Eberhardt, P. Muchinsky (1984) изучали ее структурную валидность [546], D. Erwin (1987) – конструктивную валидность [547], M. Miller et al. (2003, 2006) – возможности ее применения к профессиональным занятиям [657; 658] и т. д.

Кроме того, наблюдается явное сближение как внутри признаковых классификаций, так и между признаковыми и типологическими классификациями. Например, D.P. Campbell, J.L. Holland [515], J. Hansen, C. Johansson [580] обосновали целесообразность использования «тем» Холланда в рамках классификации Стронга-Кэмпбелла.

Развиваются за рубежом и разнообразные типологии человека в труде¹.

В нашей стране, после разгрома психотехники, развитие психологии труда было существенно подорвано, но все же продолжалось. В работах А.В. Запорожца, П.И. Зинченко, А.Н. Леонтьева, А.Р. Лурии, С.Л. Рубинштейна и др. закладывались фундаментальные основы последующего интенсивного развития отечественной психологии труда, инженерной психологии, эргономики, в том числе, в отношении психологической классификации профессиональной деятельности. В нашей стране широко развиваются социально-экономические классификации. Публикуется отечественное издание МСКЗ-88 (ISCO-88) [311] (см. также: [265]). В 1993 г. разработан «Общероссийский классификатор занятий ОК 010-93 (ОКЗ)», в основном соответствующий МСКЗ-88 и имеющий ту же иерархическую структуру (см.: [335]). Под руководством Е.А. Климова создана многопризнаковая система описания профессий «Профессиография» [190]. Создается ряд разноуровневых психологических классификаций профессиональной деятельности² и исследовательских схем профессиографирования³. Разрабатываются и разноуровневые психологические типологии профессиональной деятельности⁴. Наиболее известна среди них типология Е.А. Климова (1971) [230], соответствующая верхнему «ярусу» (по предмету труда) предложенной им классификации. В дальнейшем появляется ряд ее модификаций⁵. Разрабатывается русскоязычная адаптация [82] полной версии опросника SDS; типология Дж. Холланда получает в нашей стране широкое распространение (см.: [367]). В отечественной психологии разработан также ряд типологий человека в труде⁶.

Достижения данного этапа в психологической классификации труда основывались на широких фундаментальных и прикладных психологических исследованиях. Интенсивно ведутся инженерно-психологические и эргономические исследования закономерностей функционирования эргатических систем⁷. Создаются системные, по сути, концепции профессиональной пригодности (К.М. Гуревич) [113] и психологической готовности к профессиональной деятельности (М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович) [139].

¹ Б. Басс (см.: [291, с. 92-97]; О. Крегер, Дж. М. Тьюсон [251]; Г. Селье [412], Э. Фромм [449] и др.

² В.Е. Гаврилов, 1975, 1988 [88; 89]; В.В. Гусейнова-Пчелинова, 1991 (цит. по: [333, с. 75]); А.И. Зеличенко, А.Г. Шмелев, 1987 [170]; Е.А. Климов и др. (см.: [190]) и др.

³ Г.М. Зараковский, Е.А. Климов, Г.В. Суходольский и др. (см.: [87; 88; 89; 166; 190; 416]).

⁴ В.Е. Гаврилов, 1975 [88]; А.Е. Голомшток, 1970 (см.: [464]); В.П. Зинченко, В.М. Мунипов, 1979 [173]; Р.Д. Каверина, 1978 [195]; В.Г. Лоос, 1974 [297]; В.И. Моросанова, 1995 [322]; А.И. Смирнов, 1979 [423] и др.

⁵ А.А. Бодалев, 1993 [47]; В.Е. Гаврилов, 1988 [89]; Л.А. Йовайша, 1983 [192] и др.

⁶ Б.С. Братусь, 1981 [63], М.Р. Гинзбург, 1995 [101], С.Л. Рубинштейн (см.: [393; 398]) и др.

⁷ [163; 171; 294; 389; 427; 510; 519; 570 и др.].

Широко изучаются различные психологические, психофизиологические и социальные факторы, детерминирующие содержание, эффективность и надежность профессиональной деятельности¹. В частности, Е.А. Климов развил концепцию индивидуального стиля трудовой деятельности [228]; А.М. Котик, А.М. Емельянов создали психологическую концепцию ошибок в операторской деятельности [250]. Широко исследуется влияние на профессиональную деятельность индивидуально-типологических особенностей человека, в первую очередь, свойств нервной системы (А.Р. Лурия, В.Д. Небылицын, Б.М. Теплов, А.А. Ухтомский и др.) [392; 435; 439]. Разработан ряд концепций субъективной удовлетворенности трудом (К. Замфир, А. Вруггеманн и др.) [162; 513; 746], оказавших большое влияние на исследования профессионализма и эффективности труда.

Разрабатывается ряд общепсихологических концепций, образующих фундаментальную основу изучения профессиональной деятельности и подходов к ее психологической классификации: в частности, ключевые положения системного подхода – общенаучного [39; 80; 476] и психологического². Для целей исследования особенно важна концепция С.Л. Рубинштейна процессуальности психических явлений [394; 395], развиваемая А.В. Брушлинским [68] и др. Получают концептуальное оформление и экспериментальное подтверждение различные варианты теории деятельности³, в том числе, представленные школой А.Н. Леонтьева [26; 281 и др.] и основанным С.Л. Рубинштейном субъектно-деятельностным подходом [5; 16; 69; 294; 395 и др.], который получает значительное развитие в сфере труда⁴. Глубоко исследуются психологическая структура трудового действия⁵ и роль психического образа в регуляции профессиональной деятельности⁶.

При анализе трудовой деятельности в состав профессионально важных (или профессионально значимых) качеств все чаще включают не только индивидуально-типологические и когнитивные, но и личностные свойства. В связи с этим большое значение для психологической классификации профессиональной деятельности приобретают создаваемые концепции личности⁷ и «интегральной индивидуальности» человека [188], а с другой стороны, концептуальные основы психопатологий личности⁸ [7; 169], в том числе, связанных с профессиональной деятельностью, например, с «выгоранием», или, наоборот, с безработицей (см.: [560; 586; 647]).

¹ [108; 230; 235; 236; 238; 329; 623; 732 и др.]. Обзор направлений развития зарубежной индустриальной психологии в данный период имеется также, например, в работе С. Argiris [490].

² [20; 91; 156; 165; 261; 294; 295; 433; 458; 460].

³ [116; 164; 171; 172; 174; 196; 350; 433 и др.].

⁴ К.А. Абульханова-Славская, Л.И. Анцыферова, Г.М. Зараковский, А.В. Карпов, Е.А. Климов, В.Д. Шадриков, Р.А. Ру, В. Хакер (W. Hacker) и др. [6; 21; 138; 239; 458; 460; 574 и др.].

⁵ Н.Д. Гордеева, В.П. Зинченко, Г.В. Суходольский, В.В. Чебышева и др. (см.: [109; 110; 433]).

⁶ Н.Д. Завалова, Б.Ф. Ломов, В.А. Пономаренко, С.Д. Смирнов и др. (см.: [161]).

⁷ См.: [16; 28; 102; 281; 283; 284; 347; 350; 354; 447; 452; 453; 477; 478; 573; 606; 719].

⁸ Б.С. Братусь, Б.В. Зейгарник, А. Адлер, К. Хорни и др. (см.: [7; 169]).

С «личностным» направлением тесно связана разработка теорий социального взаимодействия, коллектива и командообразования¹, социальной перцепции и коммуникации². В.Н. Мясищев разработал концепцию, основанную на понятии «отношение» [324]. На рубеже данного и предыдущего этапов создана «теория поля» К. Левина [269], оказавшая значительное влияние на становление многих направлений изучения профессиональной деятельности.

Разрабатываются концепции ситуационизма и проблемностей³, в том числе, в профессиональной деятельности⁴, а также различные варианты экологического подхода⁵. Формулируются базовые положения акмеологии (см.: [47; 49]). Создаются фундаментальные основы психологической теории эмоций (см.: [187; 642]) и волевой регуляции (см.: [177; 185; 197]). Изучаются процессы принятия решений (см.: [160]) и управленческой деятельности (см.: [248; 261; 344]). Выполняются концептуальные и экспериментальные исследования мотивации и потребностей [25; 29; 184; 309; 482; 587], в том числе, в сфере труда⁶. Широко разворачиваются исследования способностей [134; 352; 458; 460; 608]. Систематизируются и развиваются теоретические и методические основы психодиагностики, в том числе, в сфере труда⁷. Изучаются психологические последствия информатизации жизни общества [3; 218; 645] и, в частности, профессиональной деятельности⁸. Развивается информационный подход, общенаучный [80; 476] и психологический⁹. Создаются концепции структурно-функционального строения различных психических процессов, в том числе: мышления (см.: [68]), внимания (см.: [132]), когнитивных и метакогнитивных процессов [78; 201; 488; 554; 555; 694 и др.]. Л.М. Веккер разрабатывает единую теорию психических процессов [77]. Значительное развитие получают исследования регуляции и саморегуляции произвольной активности человека, его психологической и психофизиологической адаптации¹⁰. Например, изучается важный для развиваемого подхода феномен переключения между задачами деятельности (М. Agerbold, А. Allport и др.) [483; 485]. В основном (но не только) в зарубежных исследованиях формируются экономическая психология, организационная психология и концепции организационной культуры¹¹.

¹ Г.М. Андреева, А.И. Донцов, А.Г. Ковалев, А.В. Петровский, W.P. Auy и др. [131; 347 и др.].

² А.А. Бодалев, А.А. Леонтьев, Э. Берн, Дж. Брунер (J.S. Bruner) и др. [46; 65; 280 и др.].

³ Ф.Е. Василюк, Р. Нисбетт (R.E. Nisbett), Л. Росс (L. Ross), Т.А. Бехр, W. Mischel и др. (см.: [76; 391; 700]).

⁴ Ю.Я. Голиков, М.М. Кашапов, А.Н. Костин, А.Н. Магюшкин, В.Е. Никифоров, Г. Кунц, С. О'Доннел, Е.О. Lantermann и др. (см.: [261; 310; 328; 639]).

⁵ А.Н. Леонтьев, А.Д. Логвиненко, В.И. Панов, Дж. Гибсон и др. (см.: [99; 284; 292]).

⁶ Дж. Ролз, W. Hacker, F. Herzberg, V. H. Vroom и др. (см.: [96; 129; 135; 284; 589; 757]).

⁷ А.Н. Воронин, Б.В. Кулагин, А. Анастаси, L. Cronbach, J. Guilford и др. (см., например: [18; 259]).

⁸ Ю.Д. Бабаева, А.Е. Войскунский, Р. Сараяон-Sainfort, J. Grudin, M.J. Smith и др. (см.: [523; 525; 572; 763]).

⁹ Г.М. Зараковский, Б.Ф. Ломов, В.Н. Пушкин, W.R. Reitman и др. [138; 296; 386; 694 и др.].

¹⁰ [37; 244; 314; 330; 386; 439; 655; 701; 756 и др.].

¹¹ А.В. Филиппов, В.Д. Шадриков, П. Дизель, Р. Мак-Кинли, А. Bandura, В.М. Bass, M.D. Dunnette, J. Grudin, G. Katona, U. Lehr, E.H. Schein, R. Wood и др. [126; 202; 445; 459; 572; 576; 618; 672; 704; 730; 766 и др.].

Широко изучаются функциональные состояния (см.: [186]), в том числе, в различных видах профессиональной деятельности, в первую очередь, операторской (Ф.Д. Горбов, Л.Г. Дикая, В.П. Зинченко, В.И. Лебедев, А.Б. Леонова, К.К. Платонов, Ю.К. Стрелков, Н.П. Фетискин, Л.Д. Чайнова, С.А. Шапкин и др.) (см.: [108; 175; 443]). Развиваются концепции и проводятся широкие экспериментальные исследования стресса и стрессоустойчивости [10; 642 и др.], в том числе, в профессиональной деятельности¹.

Создаются новые подходы к профессиографии, включающие новые методы, исследовательские схемы описания деятельности, методики создания вариативной структуры профессиограмм и т. д. (М.А. Дмитриева, Г.М. Зараковский, Е.М. Иванова, Е.А. Климов, А.А. Крылов, К.К. Платонов, R.V. Cattell, E.J. McCormick, M.D. Dunnette, J.R. Hackman и др.)². Появились современные на тот период времени отечественные учебники и учебные пособия по психологии труда, инженерной психологии, эргономике³.

Результаты профессиографического изучения труда находят широкое прикладное применение и, в частности, оперативно отражаются в справочной и методической литературе⁴. Значительное внимание в нашей стране и за рубежом уделяется профориентационной работе⁵. Вместе с тем, например, И.М. Кондаков отмечает, что результаты подобных исследований часто требуют дополнительного анализа для разделения внутренних и внешних факторов профессионального выбора (см.: [242]).

Развиваются исследования, посвященные психологическому обеспечению различных уровней и направлений профессионального образования⁶, а также профконсультированию⁷ и профессиональному развитию⁸. Создается ряд концепций профессионального становления⁹, а также взаимосвязанные с ними концепции «развития на протяжении жизни»¹⁰ и возрастных, личностных, профессиональных кризисов¹¹.

Таким образом, на «классическом» этапе был достигнут значительный прогресс в создании разноплановых классификаций профессиональной деятельности. При этом отечественная система профессиографии достигла уровня лучших зарубежных аналогов, а в плане ее научно-психологического обеспечения нередко превосходила их.

¹ Ф.Д. Горбов, В.И. Лебедев, Л.А. Китаев-Смык, P. Carayon-Sainfort, R.D. Caplan, C.L. Cooper, J.H. Crump, J.R.P. French, G.R.J. Hockey, R.L. Kahn, N. Semmer, M.J. Smith и др. (см.: [108; 523; 525; 613; 713; 746]).

² См.: [166; 180; 182; 226; 353; 433; 545; 574; 575; 650].

³ М.А. Дмитриева, Е.А. Климов, Ю.В. Котелова, Н.Д. Левитов и др. [130; 226; 249; 270 и др.].

⁴ [1; 35; 315; 316; 317; 318; 319; 345; 351; 416; 428; 456].

⁵ Е.М. Борисова, Е.И. Головаха, Л.Б. Ительсон, Л.А. Йовайша, Е.А. Климов, А.К. Осницкий, В.В. Чебышева, D. Bender-Szymanski, W. Jaide и др. (см.: [60; 89; 106; 224; 232; 236; 238; 367; 416; 429; 454; 464; 686; 705]).

⁶ Е.А. Климов, Т.В. Кудрявцев, В.В. Чебышева, H.S. Becker, J. Bishop и др. (см.: [234; 497; 504; 612]).

⁷ Е.А. Климов, J.C. Hansen, J.L. Holland, J.T. Kapes, L.E. Tyler и др. [232; 237; 616; 641; 696; 749 и др.].

⁸ Е.А. Климов, Н.В. Кузьмина, D.L. Blustein, J.O. Crites, R.A. Karasek, M.L. Kohn, D.E. Super и др.) [226; 228; 247; 258; 505; 506; 535; 617; 623; 670; 723; 736; 737; 764 и др.].

⁹ Н.В. Кузьмина, В.Л. Марищук, Л.М. Митина, В.М. Русалов, M. Frese, R.J. Navighurst, R.A. Karasek, W. Lempert, W.E. Moore, J.T. Mortimer и др. [306; 344; 406; 560; 661; 662 и др.].

¹⁰ life-span development (P.V. Baltes, M.L. Savickas, D.E. Super и др.) (см.: [373, с. 723-724; 644; 727]).

¹¹ Б. Ливехуд, Г. Шихи, Э. Эрикссон и др. (см.: [289; 463; 475]).

Современный этап связан с глубокими социально-экономическими преобразованиями, новой научно-технической революцией, в первую очередь, информационной, критическим пересмотром и развитием фундаментальных основ психологического знания о профессиональном труде, с осознанием необходимости приведения теоретических концепций в соответствие с актуальным состоянием и объективными тенденциями развития сферы труда. В 2008 году появляется последняя на текущий момент времени, 4-я редакция МСКЗ – МСКЗ-08 [312]. За рубежом происходит интенсивное совершенствование и развитие социально-экономических классификаций¹. Регулярные изменения, основанные на организованном мониторинге сферы труда, вносятся в словарь DOT (см.: [538; 539; 753]) и другие аналогичные словари. Создаются даже специальные словари, посвященные устаревшим профессиям, должностям и занятиям (например: [761]). Периодически появляются новые редакции разнообразных справочников и руководств по выбору профессии (занятия) и планированию карьеры, таких как «Обзор занятий» Департамента труда США [671], «Справочник карьеры» Департамента трудовых ресурсов и социального развития Канады [527] и др. Создается мощная американская профессиографическая система O*NET (см.: [487; 548; 735]), причем к ней постоянно добавляются новые, усовершенствованные средства навигации и анализа (см.: [530; 620; 689]). Важно, что в эту и другие аналогичные системы для каждого занятия, помимо предметно-содержательного описания (сфера применения, трудовые обязанности, типовые задачи и т. д.), включены некоторые психологические и психофизиологические требования (см. п. 1.3).

В нашей стране подобный подход, реализованный на государственном уровне, фактически отсутствует. Изменения социально-экономических классификаций осуществляются, но они часто отстают от обусловивших их трансформаций сферы труда (например, от появления новых профессий). Кроме этого, в отечественных подобных классификациях по-прежнему отсутствуют психофизиологические и психологические требования к субъекту труда. То есть, если за рубежом происходит интеграция социально-экономических классификаций с психологическими, то в нашей стране первые остаются лишь формально-организационными и производственно-технологическими. При этом даже предметно-содержательная характеристика труда представлена в них очень кратко.

Тем не менее, изменения подобных классификаций все же происходят. Они регулярно вносятся в «Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих» [143], «Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих» [221], «Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей

¹ Примеры: «Система классификации занятий» Департамента труда США (см.: [734]), «Классификация военных занятий США» (см.: [654]), «Государственная классификация занятий Канады» (см.: [507; 666; 667; 668]), «Стандартная классификация занятий Австралии» [492].

служащих и тарифных разрядов» [336] и т.д. Разработан также «Реестр должностей федеральной государственной гражданской службы» [387]. Подобные изменения отражаются в справочной информации, предназначенной для широкого использования (см.: [241; 390; 427]). Но, по указанным причинам, ее недостаточно для обоснованной оценки потребностей и возможностей оптанта профессионального выбора.

За рубежом популярны многие психологические классификации, разработанные на предыдущем этапе. Лидер среди них – типология Дж. Холланда. Опросник SDS получает новые, модернизированные или специализированные формы, методические материалы, верификации, интерпретации, сферы применения (см., например: [531; 562; 567; 592; 600; 711; 718]). Так, в работе В. Myers (1996, 1998) представлен новый опросник для типов Холланда (см.: [664; 665]); М. Miller, С. Bass (2003), М. Miller et al. (2006) изучали применимость теории Холланда к непрофессиональным занятиям [657; 658]; М.М. Nauta (2010) обсуждает эволюцию теории Холланда и ее перспективы в консультационной психологии [669] и т. д. Создаются также модификации типологии Дж. Холланда (например: [744]).

Аналогичное многоплановое обеспечение регулярно разрабатывается для других классификаций, в том числе, Стронга-Кэмпбелла [610; 615; 707; 722], Джексона [703] и др. В частности, разрабатываются компьютерные профориентационные и профконсультационные системы (см.: [481; 591; 601]). Показательно также, что за рубежом продолжается изучение свойств традиционных психологических классификаций, казалось бы, уже выдержавших апробацию в течение нескольких десятилетий: примером могут служить разноплановые исследования типологии Дж. Холланда и опросника SDS (см.: [502]).

В нашей стране разрабатываются новые психологические признаковые классификации профессиональной деятельности (Е.С. Романова, 2004 [390]; Л.Н. Собчик, 2003 [424] и др.), типологии профессий и человека в труде (А.К. Осницкий, 1998 [291, с. 122-131; 341]; А.Г. Шмелев и др., 2002-2010 [243; 414] и др.), модификации типологии Е.А. Климова (Э.Ф. Зеер, 2003 [168, с. 134-135], О.Г. Носкова, 2004 [333, с. 77] и др.).

Выполняются фундаментальные и прикладные исследования в различных отраслях психологии, относящиеся к разноплановым аспектам профессиональной деятельности¹. Интенсивно продолжается разработка теоретико-методологических основ профессиональной деятельности. В частности, происходит дальнейшее развитие психологической теории субъекта и субъектно-деятельностного подхода², в том числе – применительно к

¹ В частности, разработаны современные учебные пособия по психологии труда и психологии профессиональной деятельности (В.А. Бодров [55; 359]; Е.М. Иванова [179]; А.В. Карпов и др. [381]; Е.А. Климов [227]; О.Г. Носкова [333]; Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова [380]; В.А. Толочек [437] и др.), профессиональному консультированию (Ф.С. Исмаилова [191] и др.), инженерной психологии и эргономике (С.Ф. Сергеев [413], Ю.К. Стрелков [431]), психологии управления (Т.С. Кабаченко [193], А.В. Карпов [209], Г.С. Никифоров и др. [360] и др.).

² А.В. Брушлинский, А.А. Волочков, А.А. Деркач, В.В. Знаков, А.К. Осницкий и др. [66; 123; 176; 200 и др.].

сфере профессионального труда¹. Развиваются современные психологические концепции управленческой деятельности², исполнительской и совместной деятельности³, теории принятия решений⁴.

Дальнейшее развитие получают концепции ситуационизма и проблемностей⁵. В частности, Ю.Я. Голиков, А.Н. Костин (1999) развивают теорию и методы анализа проблемностей в сложной операторской деятельности, опираясь на аппаратный экспериментальный метод оккулографии [105]. Л.Г. Дикая (1999) разработала концепцию системной детерминации проблемностей в деятельности и функциональном состоянии человека [128]. М.М. Кашапов развивает концепцию проблемностей в ситуациях педагогической профессиональной деятельности [219].

Разрабатываются современные подходы к профотбору, формированию и оценке профессиональной пригодности и профессиональной подготовки⁶, профессионализма⁷, а с другой стороны – профессионального маргинализма⁸. Продолжаются развитие концептуальных основ акмеологии⁹ и их конкретизация применительно к профессиональному развитию человека¹⁰. Проводятся разнообразные исследования профессионального становления и профадаптации¹¹. Широко изучаются профессиональное здоровье (см., напр.: [524]) и влияние профессионального стресса (см., напр.: [714; 765; 769]), возможности профессиональной реабилитации (см., напр.: [509]), а с другой стороны – профессиональное «выгорание» и иные профессиональные деформации личности¹².

Разрабатывается ряд новых подходов к психологическому анализу профессиональной деятельности, в том числе: метасистемный (А.В. Карпов) [201], межсистемный (Ю.Я. Голиков, А.Н. Костин) [103], субъектно-информационный (А.В. Карпов, С.Л. Леньков) [216; 217; 276; 278]. Продолжаются исследования по оценке и регуляции функциональных состояний (см., напр.: [457]), в т.ч. в профессиональной деятельности (см., напр.: [128; 186]), инженерно-психологические и эргономические исследования¹³.

¹ В.А. Бодров, Д.Н. Завалишина, А.В. Карпов, С.Л. Леньков и др. (см.: [52; 55; 159; 276; 278]).

² А.Л. Журавлев, Ю.М. Забродин, А.В. Карпов, В.Е. Лепский и др. [151; 153; 201; 209; 211; 286; 307; 331].

³ См., например, работы А.Л. Журавлева [150; 152].

⁴ См., например, работы А.В. Карпова [201; 211].

⁵ См., например: [363; 716]).

⁶ В.А. Бодров, А.Л. Журавлев, В.В. Козлов, В.М. Львов, Д. Купер, М.Р. Benz, J. Bishop и др. [8; 40; 52; 54; 56; 240; 262; 359; 366; 499; 503; 540; 638 и др.].

⁷ Ф.С. Исмагилова, Д.Н. Завалишина, Е.А. Климов, Н.В. Ключева, Е.В. Конева, А.К. Маркова, В.А. Пономаренко, Ю.К. Стрелков, Л.Б. Шнейдер, Д. Равен, N. Betz и др. [157; 159; 235; 308; 357; 430; 465].

⁸ Е.П. Ермолаева, С.Л. Леньков и др. [145; 146; 274 и др.].

⁹ А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, А.А. Реан и др. (см., например: [119; 120]).

¹⁰ См., например: [120, Кн. 2; 122].

¹¹ Э.Ф. Зеер, А.В. Карпов, В.Е. Орёл, Ю.П. Поваренков, Н.С. Пряжников, Н.П. Фетискин, R. Donohue, M. Frese и др. [2; 79; 115; 168; 212; 442; 544; 558; 561; 683 и др.].

¹² С.П. Безносков, В.Е. Орёл, С. Maslach, M.J. Smith, J.L. Wang и др. [34; 338; 340; 687; 715; 758 и др.].

¹³ В.А. Бодров, Ю.Я. Голиков, Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, В.П. Зинченко, А.Н. Костин, В.М. Львов, В.М. Мунипов, А.А. Обознов, С.Ф. Сергеев, Ю.К. Стрелков и др. (см., напр.: [104; 334; 363; 365; 431]).

Создаются новые подходы к профессиографии, систематизируются результаты профессиографических исследований и направления развития профессиональной психологии¹. Широко развивается организационная психология², особенно за рубежом³, а также связанное с ней направление изучения организационной культуры, в т.ч., российской⁴.

Развиваются фундаментальные и прикладные исследования в различных отраслях психологии, важные для дальнейшего изучения психологических аспектов профессиональной деятельности⁵.

Появляются современные трактовки применения системного подхода в психологии (Ю.И. Александров, В.А. Барабанщиков, Ю.Я. Голиков, А.В. Карпов, А.Н. Костин, Б.Н. Рыжов и др.) [31; 103; 201; 206; 364; 386; 409 и др.]. Возрождаются на новом уровне достигнутого знания исследования в области теории деятельности (В.В. Давыдов, А.В. Карпов, В.И. Слободчиков и др.) [117; 205; 207; 215; 217; 420 и др.]. Как правило, они связаны с дальнейшим развитием психологической теории субъекта (В.А. Барабанщиков, В.А. Бодров, А.В. Брушлинский, А.В. Карпов, В.Т. Кудрявцев, В.А. Петровский, Г.К. Уразалиева и др.) [256; 349; 362; 366; 379; 380 и др.].

¹ А.А. Деркач, Е.М. Иванова, В.М. Львов, А.К. Маркова, Е.С. Романова A.W. Burkard, N.A. Fouad, W. Hacker, P.J. Hartung, K. Kieffer и др.) [121; 181; 223; 298; 390; 501; 557; 559; 585; 619; 760 и др.]. Аналитические обзоры итогов и перспективных направлений исследований в психологии труда и смежных областях имеются, в частности, в работах В.А. Бодрова [53; 58], Л.Г. Дикой [127], В.Н. Дружинина и др. [386].

² А.Н. Занковский, А.В. Карпов и др. (см., например: [163; 203]).

³ Л. Джуэл, Ф. Лютенс, Д. Молта, J. Grudin, M.J. Smith и др. (см.: [125; 229; 571; 577; 578; 579; 715]).

⁴ А.В. Карпов, С.Л. Ленков, В.М. Львов и др. [202; 209; 277; 299 и др.].

⁵ Например, А.В. Петровский, М.Г. Ярошевский предприняли попытку упорядочить категориальный строй психологии, отнеся, в частности, деятельность к *метапсихологическим* категориям [348]. Развиваются концепции психических процессов (см.: [77; 201]), в т.ч., рефлексии (А.В. Карпов, И.М. Скитяева, В. Лефевр и др.) (см.: [213; 214]), метакогнитивных процессов (Б.М. Величковский, А.В. Карпов, И.М. Скитяева и др.) (см.: [78; 204; 210]), практического мышления (Д.Н. Завалишина и др.) (см.: [157]). Проводятся исследования роли сознания, его соотношения с бессознательным (В.М. Аллахвердов, А.Г. Асмолов, Б.М. Величковский, А.В. Карпов, С. Прист и др.) (см.: [27; 78; 201]). Изучается волевая регуляция (В.А. Иванников, Е.П. Ильин и др.) (см.: [177; 185]), ценностно-смысловая сфера личности (Д.А. Леонтьев и др.) (см.: [285]). Интенсивно ведутся разработки в области практической психологии (Г.С. Абрамова, А.А. Бодалев, А.А. Деркач, В.В. Козлов, Л.Г. Лаптев, В. Квинн и др.) (см.: [222; 240; 276]). Обобщаются, развиваются и систематизируются современные теории мотивации (см., например: [184]), в том числе, мотивации трудовой деятельности (С.Б. Каверин, Н.С. Пряжников, А. Кгарр и др.) (см.: [140; 194; 369; 678]). Продолжают развиваться концепции и экспериментальные исследования регуляции и саморегуляции произвольной активности и деятельности человека (О.А. Конопкин, В.И. Моросанова и др.) (см.: [245; 322]), в том числе, в профессиональной деятельности и на различных этапах профессионального становления (В.А. Бодров, Ю.Я. Голиков, Л.Г. Дикая, А.Н. Костин, А.А. Обознов и др.) (см.: [57; 74; 128; 334]). Развиваются концепции субъективного восприятия времени, в том числе, в области профессиональной деятельности Ю.К. Стрелков и др. (см.: [354; 431]). Создаются и получают применение в исследованиях профессиональной деятельности основы психологии субъективной семантики (Е.Ю. Артемьева, А.О. Прохоров, В.Ф. Петренко и др.) (см.: [23; 346]). Развиваются современные подходы к психодиагностике (М.К. Акимова, А.А. Бодалев, Л.Ф. Бурлачук, К.М. Гуревич, А.А. Крылов, С.А. Маничев, С.М. Морозов, В.Е. Орёл, Е.С. Романова, Л.Н. Собчик, В.В. Столин, Н.П. Фетискин, А.Г. Шмелев, А. Анастаси, С. Урбина и др.) (см.: [17; 48; 70; 71; 339; 372; 424; 444]), в том числе, в области профессиональной деятельности (Б.И. Беспалов, В.А. Бодров, Г.С. Никифоров, Ю.К. Стрелков и др.) (см.: [40; 50; 359; 360; 426]). Необходимое методическое обеспечение получает статистическая обработка психологических данных (А.Н. Гусев, О.Ю. Ермолаев, С.Л. Ленков, А.Д. Наследов, Е.В. Сидоренко и др.) (см.: [114; 326; 327; 403]).

Во многих зарубежных странах (в первую очередь – в США, Канаде, Австралии, странах Западной Европы) создана мощная система профессиографирования и, что особенно важно, реализовано оперативное прикладное применение ее результатов. Постоянно обновляются и модернизируются многочисленные руководства по выбору карьеры, профориентации, профессиональному самоопределению, профессиональному консультированию и т. д.; проводится значительное количество соответствующих научных исследований¹. Создан мощный, разнообразный и совершенствующийся методический инструментарий для психологического сопровождения выбора профессии, профессионального становления и карьерного роста. В нашей стране также развиваются новые подходы к организации профориентационной работы, психологическому сопровождению профессионального самоопределения, профессиональной деятельности и карьерного роста².

В нашей стране и за рубежом ведутся дальнейшие разработки в области психологии информатизации³, в т.ч., в сфере профессиональной деятельности⁴.

Профессиональные психологические требования становятся все более детальными. Поэтому возрастает роль дифференциальной психологии⁵, в т.ч., исследования различий, обусловленных половым диморфизмом (см., напр.: [183]), особенно, в сфере труда⁶, а также возрастной динамики, кросскультурных, кроссорганизационных и иных психологических различий субъектов труда⁷. С другой стороны, например, в аспекте индивидуально-психологической динамики продолжаются исследования в области «развития на протяжении жизни»⁸.

Таким образом, различные аспекты психологической классификации профессиональной деятельности на современном этапе получают дальнейшее развитие в различных областях психологии и смежных научных дисциплинах.

В дополнение к выполненному анализу становления классификаций труда целесообразно выйти за пределы актуально существующего и попытаться «заглянуть в будущее», выявив современные тенденции развития классификаций профессионального труда. Объективная сфера труда отражается в общей системе ее классификаций, хотя преимущество

¹ См.: [499; 503; 504; 540; 640; 643; 653; 678; 684; 685; 691; 709; 745; 768].

² Л.А. Головей, Э.Ф. Зеер, Г.В. Иванченко, Е.А. Климов, И.М. Кондаков, В.Н. Кононова, Ю.А. Кореляков, Л.М. Митина, Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова, Н.Е. Рубцова, Д.И. Фельдштейн, С.Н. Чистякова, А.Г. Шмелев и др. (см.: [167; 236; 242; 243; 246; 291; 320; 378; 441; 450]).

³ См., например: [30; 287; 708].

⁴ В.А. Бодров, В.Е. Лепский, Н.Е. Рубцова, A.D. Bayeh, P. Carayon, J. Grudin, G.R. J. Hockey, M.J. Smith и др. [36; 51; 286; 402; 524; 571; 714 и др.].

⁵ Ю.Б. Гиппенрейтер, Е.П. Ильин, А.В. Либин, В.Я. Романов, Л.Н. Собчик, К. Купер, J. Cacioppo, A. Waytz и др. (см.: [263; 288; 377; 424; 762]).

⁶ S. Bellman, M.J. Davidson, J.L. Wang и др. (см.: [498; 536; 692; 759]).

⁷ См., например: [561; 717; 765]. Отметим, что для нашей работы важны также исследования подобных различий, выполненные на предыдущих этапах рассматриваемого генезиса: в отношении профессиональных интересов [568; 597; 720], реакций на профессиональный стресс [621] и др.

⁸ life-span development (P.B. Baltes, D.E. Super и др.) (см.: [495; 727]).

по оперативности здесь имеют классификации социально-экономические, а не психологические. Тем не менее, генетические тенденции сферы труда (см. п. 2.10) с необходимостью детерминируют перспективы дальнейшего развития классификаций труда. К основным тенденциям указанного развития относятся следующие:

1) дифференциация, проявляющаяся в увеличении количества и детализации специальных (частных) классификаций;

2) интеграция, состоящая, с одной стороны, в создании обобщенных, укрупненных классификаций, а с другой – в сближении различных классификаций и их совместном, взаимно дополнительном использовании;

3) наблюдается запаздывание научной рефлексии, в том числе, психологической, проблем и актуального состояния сферы труда: например, в классификациях не успевают отражаться новые профессии, специальности и т. д.;

4) требуются постоянные корректировки в сложившиеся системы классификаций; примером данной тенденции могут служить многочисленные дополнения, предлагаемые различными авторами, в классификацию Е.А. Климова в связи с изменением средств труда, его предмета и т. д. (см. п. 1.5);

5) повышается значимость оперативности психологических классификаций профессионального труда;

б) тенденция непрерывной, быстрой и широкой трансформации сферы труда создает объективные предпосылки и эмпирический базис для дальнейшего развития теоретико-методологических основ психологии труда, с которым неразрывно связано актуальное решение проблемы психологической классификации профессиональной деятельности.

Далее, не оставляя историко-генетического аспекта анализа искомых классификаций, сделаем акцент на структурно-функциональном аспекте, выбрав следующий порядок рассмотрения: социально-экономические классификации (п. 1.3), психологические классификации разновидностей труда (признаковые и типологические) – зарубежные (п. 1.4) и отечественные (п. 1.5), психологические типологии человека в труде (п. 1.6). Это позволит продвигаться от реальной сферы труда в сторону все более глубокого и детального ее отражения в накопленном знании, а также углублять постановку проблемы исследования (см. п. 1.7), поскольку обсуждение очевидной недостаточности для психологической классификации труда социально-экономического и признакового подходов постепенно переходит в выяснение наиболее принципиальных вопросов – об ограничениях существующих психологических типологий профессиональной деятельности.

1.3 Социально-экономические классификации

Примеры таких классификаций приведены в табл. 1. К современным тенденциям их развития относятся дальнейшая дифференциация, проявляющаяся в увеличении числа и детализации частных классификаций, и интеграция, состоящая в создании и совершенствовании национальных и международных классификаций.

Среди международных классификаций наиболее известна МСКЗ¹. Она имела множество редакций², причем каждая последующая редакция заменяла предыдущую. В 1958 году создана 1-я редакция МСКЗ. 2-я редакция (1968) содержала 8 групп 1-го уровня агрегирования и 83 группы 2-го уровня. 3-я редакция МСКЗ-88 (ISCO-88) [603] опубликована в 1988 г.; ее отечественное издание [311] согласовано с Международным бюро труда (г. Женева). Последняя, 4-я редакция МСКЗ-08 (ISCO-08) [312] принята МОТ в 2008 г.

Иерархическая структура МСКЗ включает ряд основных групп занятий, разделяемых далее на подгруппы, а затем – на малые группы, объединяющие, в свою очередь, начальные группы. В концептуальную основу МСКЗ положены два главных понятия: вид выполняемой работы и квалификация. *Работа* понимается как набор задач и обязанностей, выполняемых одним лицом. *Квалификация* рассматривается как способность работника выполнять конкретные задачи и обязанности в рамках данного вида деятельности; она имеет два параметра: *уровень квалификации*, определяемый сложностью и объемом выполняемых задач и обязанностей, и *квалификационная специализация*, определяемая конкретной областью требуемых знаний, используемыми в работе машинами, инструментами и материалами, а также видом производимых товаров и услуг.

Набор работ, характеризующихся высокой степенью совпадения выполняемых основных задач и обязанностей, формирует *профессиональное занятие*. Отдельные лица классифицируются по профессиональным занятиям в зависимости от отношения к их прошлой, настоящей или будущей работе. На основе обобщения семи образовательных категорий и уровней Международной стандартной классификации образования сформированы 4 уровня квалификации³.

¹ Международная стандартная классификация занятий (International Standard Classification of Occupations, ISCO).

² МСКЗ разрабатывалась МОТ с 1921 г. и имела, помимо указываемых далее редакций, ряд пробных вариантов. 1-й – временная классификация (1949), включившая 9 основных групп занятий. «Международная классификация занятий для служб миграции и трудоустройства» (1952) основана на национальных классификациях 8-ми развитых стран и содержит описания 1727 занятий [311, с. 5].

³ 1-й включает начальное образование, длящееся около 5 лет; 2-й – включает 1-ый и 2-ой уровни среднего образования МСКО (1-ый начинается в 11-12 лет, 2-ой – в 14-15 лет; каждый продолжается около 3-х лет); кроме этого необходим «определенный период профессионального обучения и приобретения опыта, иногда в форме ученичества», причем этот период «может дополнять формальное обучение или заменять его частично, а иногда и полностью»; 3-й – включает образование, которое, начинаясь в 17-18 лет, продолжается около 4-х лет и заканчивается «получением диплома, не эквивалентного 1-му уровню университетского образования»; 4-й – включает образование, которое, начинаясь в 17-18 лет, продолжается 3-5 лет и заканчивается «получением университетского диплома или его эквивалентна» [311, с. 8].

Таблица 1 – Примеры социально-экономических классификаций профессиональной деятельности

№ п/п	Название классификации или содержащего ее источника	Ссылка
1. Международные классификации		
1	«Временная Международная классификация занятий» (МОТ, 1949)	см.: [311; 603]
2	«Международная классификация занятий для служб миграции и трудоустройства» (МОТ, 1952)	
3	Первая редакция «Международной стандартной классификации занятий» (МСКЗ-1958, ISCO-1958) (МОТ, 1958)	
4	Вторая редакция МСКЗ (МСКЗ-1968, ISCO-1968) (МОТ, 1968)	
5	Третья редакция МСКЗ (МСКЗ-1988, ISCO-1988) (МОТ, 1988)	[311; 603]
6	Четвертая редакция МСКЗ (МСКЗ-08, ISCO-08) (МОТ, 2008)	[312]
2. Национальные классификации		
<i>2.1. Зарубежные национальные классификации</i>		
6	Система классификации занятий Департамента труда США – The Occupational Classification System (OCS), U. S. Department of Labor	[734]
7	«Словарь названий занятий» Департамента труда США – «Dictionary of Occupational Titles (DOT)», U. S. Department of Labor (1-е изд-е – 1939, 6-е изд-е – 2010)	[538; 539; 750; 751]
8	Справочник «Обзор занятий» Бюро статистики труда Департамента труда США – «Occupational Outlook», Bureau of Labor Statistics (BLS), U. S. Department of Labor	[671]
9	Система «Сеть информации о занятиях» США – «The Occupational Information Network O*NET-SOC» (USA)»	[487; 539; 548; 735]
10	Австралийская стандартная классификация занятий Бюро статистики и Министерства трудовой занятости, образования, профессиональной подготовки и дел молодежи Австралии – Australian Standard Classification of Occupations, Australian Bureau of Statistics and the Department of Employment, Education, Training and Youth Affairs	[492]
11	Государственная классификация занятий Канады – National Occupational Classification (NOC). Human Resources Development Canada	[666; 667]
<i>2.2. Отечественные национальные классификации</i>		
12	Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94 «ОКПДТР»	[336]
13	Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих Министерства труда России	[221]
14	Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (1968-1969, 1984-1986, 1999-по н.в.)	[141; 142; 143]
15	Общероссийский классификатор занятий ОК 010-93 (ОКЗ)	[335]
3. Специальные классификации		
<i>3.1. Зарубежные специальные классификации</i>		
16	Классификация военных занятий США – Military Occupational Classification and Structure (MOCS) System (USA)	см.: [654]
<i>3.2. Отечественные специальные классификации</i>		
17	Петровский «Табель о рангах Российской империи» (1722)	см.: [140, с.229-230]
18	Реестр должностей федеральной государственной гражданской службы	[387]
19	Типовой регламент внутренней организации федеральных органов исполнительной власти	[436]
20	Отраслевые тарифно-квалификационные справочники профессий рабочих	см.: [462]

Особо выделена роль профессионального опыта, который для 2-го уровня квалификации «может дополнять формальное обучение или заменять его частично, а иногда и полностью» [311, с. 8].

Хотя авторы МСКЗ и указывают, что в ее основу положены всего два признака, но, на самом деле, ее структура несколько сложнее. Признак «квалификация» имеет 2 разнородных параметра: «уровень квалификации» и «квалификационная специализация». Выделение групп проводится сначала по первому из этих параметров, а также (фактически) по признаку *отсутствия* четкого соответствия определенному уровню квалификации. Затем основные группы детализируются с помощью параметра «квалификационная специализация». Это уже деление принципиально иное – горизонтальное. В итоге получаются основные группы. Далее каждая из них разбивается на подгруппы, опять по критерию «квалификационная специализация». На следующем шаге подгруппы разбиваются на «малые группы», и критерии деления уже не указаны четко. Можно предположить, что здесь одновременно применяются критерии «квалификационная специализация» и «вид работы». Наконец, малые группы делятся на начальные группы по критерию «вид работы». Таким образом, четкие классификационные основания выдерживаются только на первом и последнем уровнях построенной иерархии.

Описание начальной группы включает: короткую общую характеристику занятия; перечень основных трудовых обязанностей; примеры профессий, отнесенных к группе, и родственных профессий из других групп. Таким образом, психологических характеристик труда здесь не содержится. Главные цели МСКЗ ориентированы на разработку статистики международной миграции и занятости населения, обеспечение национальных статистических органов информацией, призванной содействовать улучшению международных связей [311, с. 7]. Такая направленность актуальна, но не обеспечивает решения важных задач, относящихся к профподготовке, отбору и подбору кадров, развитию персонала. В силу этого отмечается ряд существенных недостатков МСКЗ: недооценка социально-экономических аспектов проблемы, отсутствие учета медико-психологических аспектов и сведений об этапе анализа профессий; группировка профессий на основе исследования их содержания без учета условий труда, существенно влияющих на его производительность и безопасность и др. Эти и другие аспекты могли бы быть дополнительными классификационными критериями, но даже не обозначены в плане постановки проблемы. Справедливость этих замечаний подтверждается и разработчиками данной классификации (см., например: [311]). В итоге МСКЗ не содержит ни выделенных психологических различий между группами, ни психологических классификационных оснований. Тем не менее, ее группы и подгруппы отражают фактически сложившееся разделение труда. Кроме того, в ней приведены определения понятий «работа», «квалификация», «уровень квалифика-

ции», «квалификационная специализация», а также функциональные определения уровней квалификации.

Таким образом, МСКЗ, являясь наиболее обобщенной классификацией, в то же время обладает и наибольшей абстрактностью, несколько обедненным содержанием (по сравнению с национальными классификациями). Данный факт есть следствие высокого уровня обобщения, но в нем проявляется еще и объективная гетерогенность социокультурных и социально-экономических особенностей «одноименного» профессионального труда в разных странах. Хорошо известны, например, различия в социальном статусе, престижности, уровне оплаты труда и т. д. между нашей страной и наиболее развитыми странами по профессиям учитель, врач, юрист, научный работник, преподаватель высшей школы и др. Они отражаются на психологической специфике труда, на кадровом потенциале соответствующих профессиональных групп, общем уровне профессионализма и т.д.

К настоящему времени известно множество зарубежных государственных социально-экономических классификаций¹. Особенно развита их система в США. Так, широко используются «Система классификации занятий» Министерства труда США², справочник «Обзор занятий» Бюро статистики труда Департамента труда США³. С этими и многими другими аналогичными классификациями тесно связан «Словарь названий занятий» (DOT)⁴ Департамента труда США. Каждое его издание подвергалось существенной переработке. 1-й том DOT содержит перечень десятков тысяч занятий, сгруппированных по различным признакам. 2-й том включает подробное описание каждой группы, выполненное на основе общности требований к работникам. Отметим наиболее существенные особенности классификации и описания занятий в DOT. Во-первых, все издания DOT основаны на многолетних исследованиях десятков тысяч конкретных видов работ, которые затем группируются в обобщенные занятия⁵. Во-вторых, в DOT относительно оперативно отражается динамика сферы труда: в режиме многолетнего мониторинга верифицируется и модернизируется содержание занятий, добавляются новые занятия, изымаются устаревшие, пересматриваются группировки и т. д. В-третьих, в отличие от отечественных классификаций, описание занятий здесь содержит не только их отраслевую принадлежность и технико-технологические трудовые функции, но и ряд психологических требований к субъекту труда: например, направленность интересов, определяемую тремя основными

¹ Австралийская стандартная классификация занятий Бюро статистики и Министерства трудовой занятости, образования, профподготовки и дел молодежи Австралии (Australian Standard Classification of Occupations, Australian Bureau of Statistics and the Department of Employment, Education, Training and Youth Affairs) [488], Государственная классификация занятий Канады (National Occupational Classification, NOC) [662; 663] и др.

² The Occupational Classification System (OCS), U. S. Department of Labor [734].

³ «Occupational Outlook», Bureau of Labor Statistics (BLS), U. S. Department of Labor [671].

⁴ Dictionary of Occupational Titles (DOT) (1-е изд-е – 1939, 6-е изд-е – 2010) (см.: [538; 539; 750; 751; 752; 767]).

⁵ Например, уже в первом издании DOT (1939) использованы результаты подобного исследования 54-х тысяч видов работ, в итоге сгруппированных в 18 тысяч занятий (цит. по: [333, с. 68]).

элементами занятия, характеризующими распределение в выполняемой деятельности таких функций, как использование информации, общение с людьми и влияние на них, преобразование материальных объектов и управление ими, или, более кратко: «данные» (data), «люди» (people) и «вещи» (things)¹. Это деление в определенной мере согласуется с выделением в рамках развиваемого нами подхода трех базовых типов процессуального состава деятельности – «Чувственного», связанного со взаимодействием с материальными объектами («вещи»), «Информационного», включающего операции по созданию и обработке информации («данные»), и «Межсубъектного», объединяющего интерперсональные операции («люди») (см. п.3 4).

С другой стороны, направленность интересов задается классификацией занятий по 9-ти широким областям деятельности (work fields), которые определяются технологией и социально-экономическими целями труда, т. е. тем, что, как и для чего (для кого) реализуется в данном труде в виде товаров, услуг и т. д. Другими словами, здесь указываются основные направления осуществления трудовой активности работника, смысл и предназначение занятия, реализуемые в конкретных обязанностях. Основные области труда включают: производство материальных благ, получение информации, уход за больными и т. д. Заметим, что в выделении данных областей учитываются, хотя и в разных пропорциях, и предметная направленность труда, и его социальная значимость. Таким образом, аналогично МСКЗ, здесь просматривается попытка использования не признакового, а типологического подхода, хотя она тоже имеет явно выраженный эмпирический характер.

Затем занятия подразделяются по признакам сходства *предметов, орудий, продуктов* труда и т.п. по нескольким десяткам разделов, которые далее детализируются на группы общим числом более 500. Данное деление уже имеет преимущественно внешне-предметные, социально-экономические основания. Тем не менее, можно выявить и ряд других признаков, имеющих отношение к психологическому содержанию труда: например, возможности инициативных действий работника (подбор материалов, деловое общение, освоение смежной профессии), которые, хотя и косвенно, характеризует психологическую специфику труда. Кроме того, в дополнительном пособии, ссылка на которое есть в описании занятия, рассматриваются основные функции, типичные для определенной группы профессий, а также требуемые для их освоения знания, умения и способности, методы их выявления, пути профессиональной подготовки².

¹ Каждый из данных элементов дифференцируется далее по степени сложности связанных с ним конкретных операций, действий, функций, услуг и т. д. (см.: [538; 539; 750; 751; 752; 767]).

² Указывается 1 из 6-ти уровней стандартов общего образования и 1 из 9-ти уровней профессиональных учебных заведений; при этом приводятся соответствующие им минимальные для данной профессии нормативы развития мышления (сообразительности), математических и лингвистических навыков. Приведенные в DOT характеристики занятий определяют содержание и объем знаний, умений, навыков, необходимых для их освоения, и используются при разработке программ и учебных планов подготовки кадров.

Аналогичную структуру (хотя и различающуюся по степени полноты, детализации, конкретным группировкам занятий и т.д.) имеют многие другие зарубежные национальные и специальные классификации (см. табл. 1), поэтому не будем на них останавливаться. Отметим лишь, что в системе «Сеть информации о занятиях» США¹ (далее – O*NET) представлены, в том числе, и психологические требования, включающие индивидуально-типологические особенности, способности, умения, навыки и т. д.² В частности, для каждого занятия приведена оценка выраженности типов профессиональной направленности Дж. Холланда (см. п. 1.4).

В нашей стране на общегосударственном уровне имеются «Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94 «ОКПДТР» [336], «Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих Министерства труда России» [221], «Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих» [143], «Общероссийский классификатор занятий ОК 010-93 (ОКЗ)» [335]. Одной из первых отраслевых социально-экономических классификаций профессиональной деятельности в России является «Табель о рангах Российской империи», упорядочивающий труд государственных чиновников (говоря современным языком – госслужащих), введенный Петром I в 1722 г. и применявшийся в своей основе до 1917 г. (см.: [140, с. 226-230]). Он имеет 14 классификационных уровней, определяющих светские титулы, а также гражданские, военные, морские, церковные и придворные чины. Его современными аналогами являются «Реестр должностей федеральной государственной гражданской службы» [387] и «Типовой регламент внутренней организации федеральных органов исполнительной власти» [436]. Однако во всех упомянутых классификациях не содержится психологических требований, предъявляемых профессией, должностью или квалификационным разрядом.

Проведенный анализ позволяет констатировать различие ситуаций с формированием социально-экономических классификаций, сложившихся в нашей стране и в наиболее развитых странах. В последних формирование таких классификаций связано с развитием общегосударственной системы профессиографического изучения труда, объединяющей и направляющей разнообразные исследования, обеспечивающей постоянный мониторинг, уточнение и развитие имеющихся классификаций. При этом в основе развития как социально-экономических, так и психологических классификаций лежит профессиографический подход. Он получил глубокое развитие в трудах многих отечественных авторов, однако за рубежом имеет значительно более мощное применение и методическое обоснова-

¹ «The Occupational Information Network O*NET-SOC (USA)», см.: [487; 539; 548; 620; 689; 735].

² Пример подобных требований из данной системы имеется в переведенной нами в соавторстве профессиограмме машиниста локомотива (см.: [298]).

ние, обеспеченное, в том числе, на государственном уровне (см., напр.: [325]). Это привело к отставанию отечественных социально-экономических классификаций от лучших зарубежных аналогов в плане аккумулирования психологических знаний о труде. Сама суть данного подхода требует, с одной стороны, широкого сбора данных о значениях выделенных признаков деятельности, а с другой – оперативного «обратного» прикладного применения любых вновь выделяемых признаков в практику функционирования сферы труда. В нашей стране такой государственной системы профессиографического изучения труда фактически создано не было.

Зарубежные социально-экономические классификации занятий являются итоговыми продуктами профессиографического изучения труда, предназначенными для широких слоев населения и, в силу этого, получившими большую популярность. Вместе с тем, в ходе разнообразных научных исследований, профессиографирования, проектирования новых видов деятельности и рабочих мест и т. д. широко используется и понятие «системы классификации работы» (Job Classification Systems) (см.: [333]). Такие системы представляют собой структурные классификации труда по различным характеристикам, в первую очередь, по профессиям¹. Цель анализа «работ» – разработка их развернутых или кратких описаний, выявляющих степень различий между ними (см.: [650]). На этой основе по значимым критериям строятся классификации профессий, применяемые для профподготовки, развития персонала, проектирования новых «работ» (Job Design) (см.: [523]).

Таким образом, за рубежом профессиографическое изучение разновидностей труда ведется на различных, взаимодополняющих уровнях. В нашей же стране ученые и практики, ни в чем не уступая на уровне «анализа работ», проигрывают в масштабности, ширине осуществляемых исследований. Данное обстоятельство неизбежно сказывается и в очевидном отставании на уровне классификации занятий (профессий и т. п.).

Итак, сравнительный анализ зарубежных и отечественных социально-экономических классификаций позволяет сделать следующие выводы. В зарубежных системах изучения труда признаковые психологические классификации профессий, равно как и получаемые на их основе типологии, оперативно находят применение в практике функционирования сферы труда: при профподготовке, профессиональном самоопределении, профотборе и т. д. Реализацию этой возможности обеспечивают интеграция психологических и социально-экономических классификаций, поскольку, при всех их различиях, в зарубежной практике они являются тесно связанными в силу общего генезиса, основанного на про-

¹ В отечественной литературе понятия «классификация занятий» (Occupational Classification) и «классификация работы» (Job Classification) часто не различаются, объединяясь под названием «классификация профессий». Но такой подход некорректен: первые представляют собой обобщенные описания разновидностей труда, абстрагированные от многих важных условий конкретной деятельности, а вторые оперируют значительно более конкретными реализациями разновидностей труда, связанными с должностью, трудовыми обязанностями, а нередко – и с конкретным рабочим местом в определенной организации.

фессиографическом подходе. Зарубежные социально-экономические классификации включают в себя комплексные описания профессий, нередко содержащие критериальные нормы по признакам, относящимся как к технологической стороне труда, так и к психологическим и иным свойствам субъекта труда¹. Более того, в таких классификациях находят отражение результаты разработок классификаций занятий в различных направлениях, как признаков, так и типологических. В нашей стране такой тесной взаимосвязи между наукой и практикой в сфере труда пока нет. Поэтому роль социально-экономических классификаций важна, но по отношению к психологическому знанию лишь номинальна. Официальные справочники профессий и должностей фактически не имеют четко связанного с ними продолжения в виде психолого-методического обеспечения различных этапов профессионального становления (в первую очередь – профессиональной ориентации и профессионального самоопределения)².

Вместе с тем, даже лучшие зарубежные социально-экономические классификации, которые достаточно оперативно отражают актуальное состояние лонгитюдных психологических исследований профессиональной деятельности, имеют под собой, как правило, лишь эмпирическую базу. Теоретические основания психологических различий между разновидностями труда представлены в них концепциями, разработанными много лет назад и уже не в полной мере отвечающими современному состоянию сферы труда, а тем более – ведущим тенденциям ее развития. Кроме того, эти основания по своему характеру часто факторно-эмпирические, либо кластерно-эмпирические³. При всех своих математических различиях факторный и кластерный анализ в отношении целевого предназначения являются методами родственными и, поэтому, конкурирующими⁴. Поэтому для отмеченной эмпиричности многих существующих классификаций профессиональной деятельности в принципе неважно, какой именно формально-статистический метод группировки использовался. Все подобные методы близки друг к другу в том плане, что не используют априорных предположений о строении деятельности, ее связях и отношениях, уровнях организации и регуляции, взаимосвязях разнородных психических процессов и т.д.

Другими словами, в основе подобных классификаций лежат, зачастую, весьма общие и аморфные психологические положения, например, о сходстве интересов работников сходных видов труда – здесь не делается никаких предположений о структуре этих инте-

¹ Например, в системе O*NET профессиограммы включают и психологические требования (см. :[548; 735]).

² В связи с этим, можно согласиться с мнением, что «следовало бы поэтапно и дозированно осваивать опыт США в России, где в прошлом, в частности в условиях НЭПа, а также в 70-80-е годы XX века были достигнуты определенные успехи в рассматриваемой области. Ныне же внимание к ней ослаблено, специалисты работают разобщенно, перспективных исследований мало. Следовало бы изменить создавшееся положение, с учетом мирового опыта развернуть научно-практическую работу по рассматриваемой проблеме» [325].

³ Т. е. для выделения классификационных разрядов в них используются либо *факторизация* (выделение общих латентных факторов из множества разнородных признаков), либо *кластеризация* (объединение в кластеры группируемых объектов с помощью задания на основе измеренных признаков «меры сходства»).

⁴ В том числе, применительно к психологии и другим социальным наукам (см., напр.: [748]).

ресов и их связи с выполняемой деятельностью. Аналогично, в концепциях Сьюпера, Кьюдера, Холланда, Джексона и мн. др. сначала эмпирически выделили классификационные разряды, а лишь затем предложили их психологическую интерпретацию.

Таким образом, вся методологическая нагрузка ложится здесь, во-первых, на сбор обширных эмпирических данных, нередко охватывающих десятки тысяч испытуемых и сотни измеряемых признаков, а во-вторых – на используемый математический аппарат, чаще всего, факторного или кластерного анализа (или их комбинированного применения).

Не случайно, начиная еще с 1930-х годов, т. е. задолго до появления и, тем более, широкого распространения компьютеров, за рубежом столь большое внимание уделяется разработке статистических методов обработки данных специально для применения в социальных науках (см., например: [493; 625]). Примеры многочисленных зарубежных исследований, посвященных широкой разработке и совершенствованию все более «тонких» методов факторного анализа представлены в классической работе Г. Хармана [451] (см. также: [614]). Аналогичные примеры исследований в области кластерного анализа предоставлены в работах [484; 747].

Большое количество подобных исследований посвящено разработке и применению методов факторизации или кластеризации непосредственно в области классификации профессиональной деятельности. Так, С.Н. Coombs развивает факторно-аналитический подход к выделению «семейств работы» (job families) [534]; А.В. Chapulsky выполнил факторный анализ канцелярских работ (clerical jobs) [529]; R.R. McCracken в своей диссертации [652] рассматривает кластерный анализ работ (job cluster analysis), основанный на «элементах» работы (цит. по: [688]); D.B. Orr [673] предложил новый метод кластеризации работ (clustering jobs), а P.R. Pinto [688] исследует компьютерные стратегии такой кластеризации; L.L. Thomas [739] изучает возможности кластерного анализа «офисных операций» (office operations) и т. д.

1.4 Зарубежные психологические классификации видов труда

Такие классификации разделяются на признаковые и типологические. *Признаковые* количественно доминируют. Их становление связано с развитием профессиографического подхода, особенно интенсивным в 1950-е-1970-е гг., но продолжающимся до настоящего времени (см.: [179; 181; 279; 333]). В силу большого числа направлений их разработки, проанализируем среди них два основных, обозначив их как классификации «по интересам» и «по способностям» (см. табл. 2). Ясно, что они не исчерпывают всего спектра таких направлений, не охватывая, например, признанную МОТ классификацию профессиональных рисков (см.: [542]). Вместе с тем, выявленные при их анализе ограничения являются достаточно типичными и для других разновидностей подобных классификаций.

Первые основаны на измерении профессиональных интересов¹. При этом широко применяют два близких термина: измерение «интересов» (*interest measurement*) и «предпочтений» (*preference measurement*). Можно выделить еще ряд аспектов подобного изучения, например: интересы и предпочтения, соответствующие призванию, предназначению человека, его профессиональной направленности (*vocational interests*² или *vocational preference*³); интересы к занятиям (*occupational interests*)⁴ и предпочтения в занятиях (*occupational preference*)⁵; предпочтения к работе как виду деятельности (*work preference*)⁶; интересы к работе как конкретному виду труда на определенной должности⁷ (*job interests*)⁸. В аспекте, связанном с карьерой, часто используют понятие «развитие карьеры» (*career development*)⁹, но применяют и многие другие понятия¹⁰. В отечественной литературе отмеченные смысловые оттенки интересов, связанных с профессиональной деятельностью, часто не различаются. В то же время, для анализа подходов к ее классификации они могут быть существенны.

¹ В работе [501] содержится обзор зарубежных исследований профинтересов за период с 1920-х по 1990-е гг.

² См.: [517; 518; 532; 533; 580; 582; 583; 584; 590; 604; 607; 609; 610; 691; 692; 703; 721].

³ См.: [593; 598; 600; 632; 665]. В этом же аспекте встречаются: профнаправленность личности (*vocational personalities*) [595], ее выбор (*choosing a vocation* [680], или *vocational choice* [594; 595]), ее аттитуды (например, франц. *attitudes vocationelles*) [494]), ее развитие (*vocational development*) [726; 768].

⁴ [487; 492; 521; 538; 539; 627].

⁵ [496; 622; 628]. В этом же аспекте встречаются также: «аттитуды занятий» – «*occupational aptitude*» [566]; выбор занятий – «*occupational choice*» [626].

⁶ См.: [522]. В этом же аспекте встречаются: интересы к деятельности – «*activity interests*» [626] или к трудовой деятельности – «*work activity interests*» [617]; «аттитуды деятельности» – «*aptitude activity*» [566; 652, цит. по: 688]; мотивация трудовой деятельности – «*work motivation*» [482; 486; 587; 589], «рабочая среда» («рабочее окружение», «среда трудовой деятельности») – «*work environment*» [595].

⁷ Т. е., по сути, на определенном *трудоовом посту* (по Е.А. Климову).

⁸ См.: [491; 575]. К этому же аспекту относятся «виды деятельности в работе» (*job activities*) (см.: [679]).

⁹ См.: [481; 504; 505; 526; 531; 588; 624; 643; 670; 683; 709]; в т.ч. у Сьюпера (см.: [723; 724]).

¹⁰ Карьерные интересы (*career interests*) [710]; выбор карьеры (*career choice*) [590]; обозрение карьеры (*career exploration*) [506; 624]; направления карьеры (*career directions*) [605]; планирование карьеры (*career planning*) [659] и др. терминологические варианты (см.: [535; 764]). Применяется и понятие «карьер» (т. е. множество «карьер») – «*careers*», в т.ч., у Сьюпера [727; 728] и Холланда [594].

Таблица 2 – Примеры зарубежных признаков психологических классификаций разновидностей профессиональной деятельности

№ п/п	Название классификации или содержащего ее источника	Ссылка
1. Классификации по «интересам»		
1	«Бланк интересов профессиональной направленности Стронга» – «The Strong Vocational Interest Blank (SVIB)» (E.K. Strong, 1927, 1933)	см.: [517; 518; 602]
2	«Инвентарь интересов Стронга-Кэмпбелла» – «Strong-Campbell Interest Inventory (SCII)» (D.P. Campbell, J.C. Hansen, 1974, 1981, 1985)	[517; 518; 584]
3	«Инвентарь интересов Стронга» – «Strong Interest Inventory (SII)» (J.C. Hansen, 1994)	[583]
4	«Протокол предпочтений Кьюдера – Личностный, форма А» – «Kuder Preference Record – Personal, Form A» (G.F. Kuder, 1938, 1953) (модификация – форма АН, 1948)	[629; 636]
5	«Протокол предпочтений Кьюдера – Профессиональная направленность, форма В» – «Kuder Preference Record – Vocational, Form B» (G.F. Kuder, 1939)	[632]
6	«Протокол предпочтений Кьюдера – Профессиональная направленность, форма С» – «Kuder Preference Record – Vocational, Form C» (G.F. Kuder, 1943, 1953, 1956, 1960); модификации – формы СН, СМ, СР	[630; 631]
7	«Протокол предпочтительных занятий Кьюдера, форма D» Дж. Кьюдера – «Kuder Occupational Preference Record (Form D)» (G. F. Kuder, 1956)	[628]
8	«Обозрение общих интересов Кьюдера» – «Kuder General Interest Survey (Form E)» (G.F. Kuder, 1963, 1971)	[634; 635]
9	«Обозрение интересов к занятиям Кьюдера (Форма DD)» – «Kuder Occupational Interest Survey (Form DD)» (G.F. Kuder, 1966, 1971, 1979, 1991)	[627]
10	«Карьерный поиск Кьюдера» (Kuder Career Search) (1995-2010; с 2007 г. – под эгидой компании «Kuder, Inc.»)	см.: [481; 591]
11	Классификация профессий Д. Сьюпера (D.E. Super, 1970)	[725]
12	«Обозрение интересов профессиональной направленности Джексона» – «Jackson Vocational Interest Survey (JVIS)» (D.N. Jackson, 1977, 2000)	[604; 607; 609]
13	«Калифорнийское обозрение предпочтительных занятий» – «California Occupational Preference Survey» (1966, 1969, 1971 и т. д.)	[496; 622]
14	«Обозрение профессиональных интересов университета Огайо	см. [581]
15	«Миннесотский инвентарь интересов профессиональной направленности» – «Minnesota Vocational Interest Inventory» (1965)	[532]
16	«Миннесотская шкала рейтинга занятий» – «Minnesota Occupational Rating Scale (MORS)» (D. G. Paterson et al., 1941, 1946, 1953)	[681; 682]
17	«Миннесотский консультационный инвентарь» – «Minnesota Counselling Inventory» (1953)	см.: [754]
18	«Канадский инвентарь интересов к занятиям» (Canadian Occupational Interest Inventory, 1982 и т. д.)	[521]
19	«Канадский словарь занятий» – «Canadian Dictionary of Occupations» (1971)	[520]
20	«Канадский инвентарь предпочтений в работе» – «Canadian Work Preference Inventory (CWPI)» (1992 и т. д.)	[522]
21	«Инвентарь интересов профессиональной направленности Клитона» – «The Cleeton Vocational Interest Inventory» (G.U. Cleeton, 1937)	[533]
22	«Шкала интересов Картиса» – «Curtis Interest Scale» (1959)	см.: [738]
23	«Тест интересов профессиональной направленности Safran» – «Safran Vocational Interest Test» (1961)	см.: [754]
24	«Перечень интересов Терстоуна» – «Thurstone Interest Schedule» (L.L. Thurstone, 1947)	[742]

№ п/п	Название классификации или содержащего ее источника	Ссылка
25	«Инвентарь интересов Guilford-Zimmerman» – «The Guilford-Zimmerman Interest Inventory» (1963)	см.: [754]
26	«Опросник для оценки карьеры – Версия профессиональной направленности» – «Career Assessment Inventory – The Vocational Version (CAI-VV)» (Johansson, 1986)	см.: [17, с.437-438; 581; 582]
27	«Инвентарь направлений карьеры» – «Career Directions Inventory» (D.N. Jackson, 1986, 2000)	[605]
28	«Инвентарь академических интересов Грегори» – «The Gregory Academic Interest Inventory» (W.S. Gregory, 1946)	[570]
2. Классификации по способностям		
29	«Тесты найма на работу Отиса» – «Otis Employment Tests» (A.S. Otis, 1922, 1928)	[674; 675]
30	Классификация профессий по способностям (E. Bornemann, A. Melcher, 1941)	см.: [508]
31	Классификация профессий по способностям (D.G. Paterson, C.D'А. Gerken, M.E. Hahn, 1953)	[681]
32	«Промышленные тесты Фланагана» – «Flanagan Industrial Tests (FIT)» (J.C. Flanagan, 1960, 1975)	[551]
33	Классификации работ (Jobs), основанные на применении «Опросника позиционного анализа» Е. Мак-Кормика и др. – «Position Analysis Questionnaire (PAQ)» (E.J. McCormick et al, 1957, 1959, 1972 и т. д.)	см.: [648; 650; 651]

Различия между понятиями «интересы» и «предпочтения» имеют, скорее, методический характер, связанный с их операционализацией: для 1-го используется *интервальная* шкала, для 2-го – *порядковая*¹. Близость данных понятий в контексте профессионального выбора косвенно подтверждает тот факт, что они используются у одних и тех же авторов, последовательно развивающих классификации профессиональной деятельности². Хотя применение автором различных терминов является его правом, но оно не дает оснований для их отождествления. Не случайно, например, в критическом обзоре словаря DOT четко дифференцируют понятия «work», «job» и «occupation» (см.: [656; 767])³.

Далее классификации, построенные на основе учета тех или иных рассмотренных выше аспектов, будем условно называть «классификациями по интересам», учитывая, что,

¹ В обобщенном виде – «неинтересно – безразлично – интересно», при широкой вариативности конкретных количественных градаций. Подробнее о данных шкалах см.: [326; 327; 403].

² Так, у Дж. Кьюдера в работе 1938 г. [629] речь идет о предпочтениях (preference), 1939 г. [632] – о предпочтениях профнаправленности (vocational preference), 1956 г. [628] – о предпочтениях в занятиях (occupational preference), 1977 г. [626] – об интересах к деятельности (activity interest) и выборе занятий (occupational choice); встречается «карьерный поиск» (career search) [481]. У Д. Сьюпера фигурируют: развитие профнаправленности (vocational development) – 1963 г. [726]; «карьеры» (множество «карьер», careers) – 1957, 1996 гг. [727; 728]; выбор карьеры (career choice) – 1996 г. [727]; карьерное развитие (career development) – 1963 [726]. В отличие от предыдущих случаев, у Д. Джексона устойчиво фигурируют интересы профессиональной направленности (vocational interests) – 1977, 2000 гг. [607; 609].

³ Более подробно вопрос об используемых понятийных основаниях рассмотрен в главе 2.

как отмечает М.К. Акимова, под интересами в психологии понимается «форма проявления познавательной потребности, обеспечивающая направленность личности на основании целей деятельности и тем самым способствующая ориентировке, ознакомлению индивида с новыми фактами, более глубокому и полному отражению действительности» [372, с. 261].

Их разработка велась уже в начале XX в.¹ С конца 1920-х гг. известна классификация Э. Стронга². «Бланк интересов профессиональной направленности Стронга»³ опубликован в 1927 г. в версии для мужчин; версия для женщин создана в 1933 г. В 1974 г. на основе «Бланка» Стронга Д. Кэмпбеллом, Дж. Хансен разработан «Инвентарь интересов Стронга-Кэмпбелла», модернизированный этими же авторами в 1981 г.⁴ Его 325 вопросов направлены на оценку интересов в широком диапазоне занятий, видов деятельности, увлечений, деятельности на досуге, школьных предметов и типов людей. 162 профессиональные шкалы сгруппированы в 23 базовые шкалы интересов. В результате его модификации создан «Инвентарь интересов Стронга»⁵. Его 317 вопросов сгруппированы в 8 разделов⁶, что позволяет получить 5 разнородных типов информации⁷. Таким образом, по мере модернизации опросников Стронга наблюдается увеличение числа базовых шкал и шкал занятий (см.: [543]). Однако эта классификация остается признаковой в силу отсутствия априорного теоретико-методологического обоснования выделения ее разрядов. В связи с этим отметим такую ветвь эволюции данных опросников, как «Обозрение интересов и навыков Кэмпбелла»⁸, в концепции которого фактически признается методологическая недостаточность учета одних лишь только профинтересов.

Широко известна концепция профессионального развития Дж. Кьюдера. «Протокол предпочтений Кьюдера – Личностный, форма А»⁹ – первая форма опросника Кьюдера, получившая применение в отборе персонала по продажам и в планировании карьеры (см.:

¹ Примеры: работа Ф. Парсонса (F. Parsons, 1909) [680] по выбору профнаправленности и отечественная работа 1900 г., в которой выделены группы мотивов выбора профессии ([220], цит по: [243, с. 70]).

² Он считал, что для людей одной профессии характерны общие интересы, отличающие их от людей других профессий, и различия интересов охватывают не только работу, но и различные аспекты повседневной жизни: увлечения, спортивные занятия, зрелища, книги и т. д. Поэтому, выяснив интересы человека к знакомым для него вещам, можно определить степень их соответствия нормам профессиональных групп [372, с. 262].

³ «The Strong Vocational Interest Blank – SVIB» (E.K. Strong, 1927, 1933) (см.: [516; 602; 721]). Заметим, в плане необходимости дифференциации понятий, что в отечественной литературе эта методика часто не вполне корректно называется «Опросником профессиональных интересов».

⁴ «Strong-Campbell Interest Inventory – SCII» (D.P. Campbell, J.C. Hansen, 1974, 1981, 1985), см.: [517; 584].

⁵ «Strong Interest Inventory – SII» (J.C. Hansen, 1994) [583]. Создан для подростков и взрослых; уровень квалификации «С». Содержит 317 вопросов о предпочтениях в широком спектре знакомых видов деятельности.

⁶ В первых 5-ти разделах (профессии, школьные предметы, занятия, развлечения, повседневное общение) ответы даются по шкале «нравится – не нравится – безразлично». 2 раздела требуют выбора одного из пары занятий (например, иметь дело с вещами – или с людьми), а также одного из парных сочетаний 4-х видов объектов труда: «вещи, факты, люди и идеи». Один раздел направлен на самоописание испытуемых.

⁷ Включающих оценки: 6-ти общих областей занятий (general occupation themes), совпадающих с типами Холланда; 25-ти базовых шкал интересов (искусство, наука, публичные выступления и др.); шкал, представляющих 109 различных занятий; 4-х шкал индивидуального стиля, в котором испытуемый предпочитает учиться, работать, руководить и рисковать; 3-х типов административных индексов.

⁸ «Campbell interest and skill survey – CISS» (см.: [519; 722]).

⁹ «Kuder Preference Record – Personal, Form A» (G.F. Kuder, 1938) [629].

[591]). В отличие от Э. Стронга, стремящегося установить специфику интересов профессиональных групп, Дж. Кьюдер считал главной задачей выявление интересов к широким областям деятельности, а не к отдельным занятиям (см.: [71, с. 224; 633]), и обосновывая их достаточную стабильность (см.: [637]). Позже разработаны модификации формы А, отражающие особенности целевой аудитории¹. Следующая форма, «Протокол предпочтений Кьюдера – Профессиональная направленность, форма В»², специально предназначена для измерения интересов, характеризующих профнаправленность, и включает 9 из 10 шкал интересов Кьюдера³. Следующая форма, «Протокол предпочтений Кьюдера – Профессиональная направленность, форма С»⁴, содержит уже все 10 упомянутых шкал⁵, но предназначена только для школьников и студентов. Она имеет множество редакций (см., напр.: [630]) и ряд разновидностей (СН, СМ, СР), отражающих целевую аудиторию (возраст, образование и т. д.) (см., напр.: [631]).

«Протокол предпочитаемых занятий Кьюдера, форма D»⁶, собственно, и известен как «Опросник Кьюдера»⁷, но эта форма, как признают представители компании «Kuder, Inc.», содержит громоздкий алгоритм «ручного» подсчета баллов и, в силу этого, неудобна в применении (см.: [591]). Этих недостатков лишено «Обозрение интересов к занятиям Кьюдера – форма DD»⁸, определяющее склонности к конкретным 109 профессиям и 40 специальностям в колледжах; однако здесь отсутствует «ручной» подсчет баллов и обязательно применение компьютера (подробнее см.: [372, с. 263; 591]). В 1983 г. в эту форму добавлены дополнительные профессиональные шкалы⁹.

¹ Например, форма АН (G.F. Kuder, 1948) [636].

² «Kuder Preference Record – Vocational, Form В» (G.F. Kuder, 1939) [632].

³ Все, кроме шкалы «Outdoors», представляющей работу на открытом воздухе, вне помещения.

⁴ «Kuder Preference Record – Vocational, Form С» (G.F. Kuder, 1943, 1953 и т. д.) (см.: [591; 602]).

⁵ Работа на открытом воздухе (Outdoor); «механика» (работа с машинами и механизмами) (Mechanical); вычисления и расчеты; наука; убеждение (мотивирование) (Persuasive); изобразительное искусство (Artistic); литература; музыка; социальная сфера; офисная, канцелярская работа (Clerical) [602]).

⁶ «Kuder Occupational Preference Record, Form D» (G.F. Kuder, 1956) [628]. Содержит 168 вопросов, каждый из которых включает 3 вида занятий, из которых испытуемый должен выбрать один наиболее предпочтительный. В итоге результаты группируются в 10 шкал профессиональных интересов.

⁷ См.: [602; 632]. Отмечается, что из 4-х наиболее известных форм опросника Кьюдера (А, В, С и D) «только форма D, подобно опроснику Стронга, измеряет степень интереса к определенным профессиям» [71, с. 224]. В результате переработки данной формы создано также «Обозрение общих интересов Кьюдера» – «Kuder General Interest Survey» (G.F. Kuder, 1963, 1971) [635], предназначенное для определения образовательных и профессиональных планов развития школьников 6-12 классов.

⁸ «Kuder Occupational Interest Survey – Form DD» (G.F. Kuder, 1966, 1971 и т. д.) [627]. Рассчитана на подростков и взрослых; измеряет интересы к занятиям, направленные для использования: школьниками 11-х и 12-х классов для помощи в выборе профессии или области дальнейшей учебы; школьниками 10-го класса, решившими оставить школу и нуждающимися в выборе занятий, соответствующих их умениям и интересам; начинающими студентами колледжа (college freshmen), в групповой форме или индивидуально, для помощи в выборе главного направления обучения; взрослыми в службах занятости, центрах подготовки и переподготовки, или любыми другими для выбора занятий, согласующихся с их интересами.

⁹ Компания «СТВ/McGraw-Hill» разработала ее компьютерную версию (Form DD/PC). Отметим также, что, начиная с 1995 г., создается серия автоматизированных инструментов «Карьерный поиск Кьюдера» «Kuder Career Search» (см.: [481]), в т.ч. с 2007 г. – под эгидой компании «Kuder, Inc.» (подробнее см.: [591]).

Таким образом, классификация Кьюдера предполагает выяснение предпочтительных интересов к определенному кругу широких видов деятельности, таких как научная, техническая, литературная, общественная и др. Но данные направления теоретически не связаны автором с конкретными видами занятий.

Широко известен подход к психологической классификации профессиональной деятельности Д. Сьюпера (D.E. Super, 1970) [725] (см. также: [723; 724; 726; 728; 729]). Однако ему свойственны те же недостатки, что были рассмотрены выше.

«Обозрение интересов профессиональной направленности Джексона» (JVIS)¹ определяет выраженность ряда измерений (dimensions) профессиональной направленности² по 34-м базовым шкалам интересов, включающим: креативные гуманитарные науки; исполнительские гуманитарные науки; математика; естественные науки; инженерное дело; науки о живом; социальные науки; занятия, связанные с риском; сельское хозяйство; торговые умения; индивидуальное обслуживание; домашнее хозяйство; медицинское обслуживание; руководство; обеспечение безопасности; выносливость; ответственность; обучение; социальное обслуживание; начальное образование; финансы; бизнес; офисная работа; продажи; контроль; управление отношениями между людьми; правовая сфера; профконсультирование; журналистика; академические достижения; техническое написание документов; независимость, самостоятельность; планирование; межперсональное доверие.

JVIS имеет мощные дополнительные средства³. Таким образом, в методическом и прикладном планах JVIS весьма прогрессивен: в частности, он основан на сокращении требований к уровню начитанности (reading level), максимизации культурной беспристрастности (cultural fairness) и удалении устаревших терминов (см.: [607; 609]). В связи с этим можно отметить, что, по-видимому, отнюдь не случайно широкую известность получили также и некоторые другие психодиагностические методики, созданные Джексоном, или с его участием: личностные [606] и для измерения способностей [608]. Вместе с тем, его методологические основания JVIS по-прежнему недостаточны для четкой классификации сложных, психологически неоднородных, интегративных видов труда.

Помимо указанных, имеется множество классификаций и опросников, которые были (или остаются) известными за рубежом, но практически неизвестны в нашей стране, в том

¹ «Jackson Vocational Interest Survey – JVIS» (D.N. Jackson, 1977, 2000) [607; 609]. Рассчитано на лиц старше 14 лет, уровень квалификации «С». Применяется в консультировании и профсамоопределении школьников, студентов колледжей и университетов, взрослых, контингента служб занятости, консультационных и реабилитационных центров. Содержит 289 пар утверждений, описывающих деятельность, связанную с работой (job). Использует формат принудительного выбора между двумя одинаково популярными интересами.

² Шкалы охватывают измерения предпочтительных рабочих ролей, занятий, стилей работы, рабочей среды. Расчеты могут выполняться как вручную, так и с помощью компьютера.

³ В частности, объединенные в комплект «JVIS Examination Kit», включающий, в т.ч., «Справочник занятий JVIS» (JVIS Occupations Guide), содержащий описания занятий, их коды работы (job codes) согласно NOC, сведения о профорганизациях и примеры видов деятельности для 32-х групп занятий и т. д. (см.: [604; 754]).

числе: «Инвентарь профессиональных интересов Клитона»¹, «Шкала интересов Картиса»², «Инвентарь интересов Guilford-Zimmerman»³, «Тест интересов профессиональной направленности Safran»⁴, «Перечень интересов Терстоуна»⁵. Однако их анализ позволяет констатировать общие моменты, недостатки и ограничения, аналогичные уже выявленным.

Помимо авторских, имеется ряд классификаций «по интересам», созданных коллективами⁶. Например, «Калифорнийское обозрение предпочтительных занятий»⁷ использует при определении интересов два качественно разнородных ориентира: предметную область и отношение к ней в плане профессионального самоопределения⁸. «Канадский инвентарь интересов к занятиям»⁹ применяется совместно с «Государственной классификации занятий Канады»¹⁰ (далее – *NOC*) и «Канадским словарем занятий»¹¹. «Канадский инвентарь предпочтений в работе»¹² создан для быстрого определения ключевых карьерных интересов, представляющих следующие области: методическую (*Methodical*), реальную (*Objective*), новаторскую (*Innovative*), управленческую (*Directive*) и социальную (*Social*).

¹ «The Cleeton Vocational Interest Inventory» (G.U. Cleeton, 1937) [533]. Рассчитан на старших школьников, студентов колледжей и взрослых. Позволяет сравнить интересы испытуемых с экспериментально определенными образцами интересов представителей различных групп занятий; применяется для выбора профессиональной направленности людей: нерешительных; имеющих поверхностные интересы; основывающих выбор занятий на мнении других; относящихся к выбору профессиональной направленности осторожно; формально закончивших образование, но не добившихся профессиональной адаптации.

² «Curtis Interest Scale» (1959). Рассчитана на взрослых и учащихся, начиная с 9-го класса школы; уровень квалификации «В». Предназначена для выпускников школы, малоквалифицированных работников (*semi-skilled worker*), студентов колледжа и работающих специалистов. Ранжирует предпочтения испытуемых с помощью серии задач, соотносящихся с основными областями занятий (см.: [738; 754]).

³ «The Guilford-Zimmerman Interest Inventory» (1963). Определяет у взрослых детальную картину общих интересов и их связь с предпочтительными профессией и хобби. Категории интересов: механика, природа, искусство, обслуживание, офисная работа, торговля, управление, литература, наука, творчество (см.: [754]).

⁴ «Safran Vocational Interest Test» (1961) предназначен для выпускников школы (*high school seniors*), «новичков» университетов (*university freshmen*) и другой молодежи. Определяет предпочтения профнаправленности в 7-ми областях: экономической; технической; связанной с работой на открытом воздухе (*outdoor*); сфере обслуживания; гуманитарной (*humane*); артистической (художественной) (*artistic*); научной. (см.: [754]).

⁵ «Thurstone Interest Schedule» (L.L. Thurstone, 1947) [742]. Предназначен для взрослых, уровень квалификации «А». Измеряет предпочтения в различных видах занятий.

⁶ Например, «Обозрение профессиональных интересов университета Огайо» (см. [581; 582]), или «Миннесотский инвентарь интересов профессиональной направленности» (*Minnesota Vocational Interest Inventory*, 1965) [532], определяющий интересы в непрофессиональных занятиях. Рассчитан на учащихся старших классов и взрослых; уровень квалификации «А». Предназначен для консультационной работы с людьми, выбирающими мало- или высококвалифицированные занятия (*occupations at the semiskilled and skilled levels*). В силу общности происхождения он созвучен «Миннесотской шкале рейтинга занятий» (*Minnesota Occupational Rating Scale – MORS*) (D.G. Paterson et al., 1941, 1946, 1953) (см.: [682]) (далее – *MORS*) и «Миннесотскому консультационному инвентарю» (*Minnesota Counselling Inventory*, 1953) (см.: [754]).

⁷ «California Occupational Preference Survey» (1966, 1969, 1971 и т. д.) (см.: [496; 622]). Применяется для помощи в ориентации профнаправленности студентов колледжей, а также для профориентации молодежи, не поступающей в колледж. Содержит 14 шкал, представляющих кластеры занятий.

⁸ Изначально заданы 8 областей занятий: наука, техника, бизнес, лингвистика (языкознание), искусство (*aesthetic*), сфера обслуживания, работа на открытом воздухе, офисная (канцелярская) работа (*clerical*). Но для первых 6-ти каждая разделена еще на две шкалы, отвечающих либо профессиональному занятию (*Professional*), либо только умению (*Skilled*). В итоге определяется отношение к данной области либо как к профессии, либо как к только временному или вынужденному занятию.

⁹ «Canadian Occupational Interest Inventory» (1982 и т. д.) [521].

¹⁰ «National Occupational Classification – NOC», см.: [666; 667].

¹¹ «Canadian Dictionary of Occupations» (1971 и т. д.) [520].

¹² «Canadian Work Preference Inventory – CWPI» (1992 и т. д.) [522]. Рассчитан на возраст 15 лет и старше, уровень квалификации «В». Инструментарий включает, в том числе, словарь работ, связанный с *NOC*.

Наряду с опросниками интересов к занятиям (occupational interest) и профнаправленности (vocational interest), широко используются методики и классификации разновидностей труда, связанные с понятиями карьеры, карьерного развития, планирования карьеры и т. п. (см., например: [624])¹.

Помимо опросников интересов к профессиональной деятельности², имеется множество опросников «академических интересов», связанных с получением образования³. Они в определенной мере характеризуют и профессиональную направленность личности, но, конечно, лишь косвенно.

Анализ представленных и иных подобных классификаций и опросников⁴ приводит к следующим выводам:

1) в нашей стране они не получили широкого распространения по причинам социокультурных различий и методических проблем (см.: [71, с. 224; 372, с. 262; 373, с. 242]);

2) они используют в качестве оснований латентные факторы, выделенные из интеркорреляций профессиональных шкал и психологически интерпретированные, иногда содержат оценочные нормы для профессиональных групп, но глубокого теоретического обоснования не имеют;

3) число выделяемых сфер интересов варьирует в широких пределах: например, в последних версиях классификации Стронга имеется 25 шкал основных профессиональных интересов, а в классификации Кьюдера – только 9;

4) наблюдается сближение признаковых и типологических классификаций: например, современный опросник Стронга-Кэмпбелла включает типологию Холланда и специальную шкалу интроверсии-экстраверсии, т. е. типологическую психологическую характеристику, базирующуюся на нейродинамических свойствах ЦНС, введение которой в конструктивно завершённую классификацию отражает отмеченную тенденцию к сближению признакового и типологического подходов; кроме того, современные типологии нередко являются результатом обобщения признакового описания профессий: например, классификации Кьюдера, Сьюпера, Стронга-Кэмпбелла и др., в ранних версиях создавав-

¹ К ним относятся: «Опросник для оценки карьеры – Версия профнаправленности» (Career Assessment Inventory – The Vocational Version (CAI-VV) (С. Johansson, 1986) (см.: [17; 581; 582]), методики «Карьерный поиск Кьюдера» и др. Так, «Инventарь направлений карьеры» (Career Directions Inventory) (D.N. Jackson, 1986, 2000) определяет для старших школьников и студентов колледжей индивидуальные образовательные цели, интересы к учебным предметам, к связанным с учебой видам деятельности и к занятиям; включает базовые шкалы интересов, общие «темы» занятий, кластеры видов образования и видов занятий и др. (см.: [605]).

² Профессией, профессиональной направленностью, занятиями, карьерой, работой и т. д.

³ «Инventарь академических интересов Грегори» (The Gregory Academic Interest Inventory) (W.S. Gregory, 1946) [570] позволяет сравнить интересы респондента с профилем интересов академических областей, характерных для университетов и колледжей, и определить области специализации во время учебы. Еще большую общность представляет «Миннесотский консультационный инвентарь» (Minnesota Counselling Inventory, 1953), определяющий предпочтительные стратегии личностного развития подростков и взрослых (см.: [754]).

⁴ См., например, аналитические обзоры J.C. Hansen [581; 582].

шиеся как признакововые, по мере накопления эмпирических данных позволили выделить дополнительные уровни, представляющие, по сути, уже типологические обобщения; тем не менее, подобные классификации все же относятся к признаковым, т.к. не содержат четкого выделения типов на основе всего комплекса рассматриваемых признаков¹;

5) косвенно подтверждается необходимость интегративного подхода: например, в классификации Кьюдера профессии основаны на одной или нескольких группах интересов, т. е. признается возможность одновременной выраженности ряда значений классификационного признака;

б) проявляется тенденция сближения и комплексного использования различных опросников профессиональных интересов: например, применение метода «кластеров интересов» Кьюдера позволило выделить шкалы основных интересов в опроснике Стронга-Кэмпбелла (цит. по: [373, с. 241]), при этом профконсультанты часто применяют эти опросники совместно, т. к. первый дает информацию о человеке, а второй – об открывающемся ему мире труда (цит. по: [373, с. 658]);

7) помимо профинтересов, в них часто используются иные признаки: условия труда, уровень образования, экстраверсия и др.;

8) оценивая достоинства и недостатки подхода на основе интересов, многие авторы отмечают, что подобные опросники могут оказать определенную помощь в профконсультировании, но недостаточно надежны².

Другое важное направление представляют *классификации на основе способностей*. Подходы к их созданию разрабатывались еще на «донаучном» и «организационном» этапах³. Одной из первых таких методик стали «Тесты найма на работу» А. Отиса⁴. Они предназначены для проверки умственных способностей с целью найма на работу, отбора персонала и трудоустройства в бизнесе, индустрии или правительственных органах; основаны на модели интеллекта Бине и развитом А. Отисом «групповом» подходе к тестированию, как и созданные им же общие (непрофессиональные) тесты умственных способностей (см.: [18; 98; 676]).

¹ Здесь включенность признаков деятельности в типы имеет латентный характер. Не случайно обобщенные «типологии» (точнее, квазитипологии) деятельности в подобных классификациях получены на основе факторного анализа ее признакового описания.

² Так, В. Квинн отмечает, что они выявляют интересы человека, сложившиеся к моменту тестирования, тогда как по мере обучения и приобретения нового опыта его интересы могут измениться [222, с. 514]. Мэтсон (D.R. Matteson) указывает другой их существенный недостаток: чтобы ответить на все их вопросы, человеку приходится использовать воображение, т. к. зачастую у него нет реального опыта, и он может только предполагать, интересны ли ему те или иные занятия (цит. по: [222, с. 514]). Отметим, что аналогичные недостатки характерны и для отечественных опросников интересов.

³ Например, Ф. Тейлор (F.W. Taylor, 1911, 1913) разрабатывал методы профотбора на основе учета специальных (профессиональных) способностей и метода «анализа задач» (см.: [731]).

⁴ «Otis Employment Tests» (A.S. Otis, 1922, 1928) [674; 675] (см. также: [754]).

Среди классификаций «по способностям», созданных в 1940-1960-е гг. наиболее известна классификация Д. Патерсона и др.¹ Она основана на выделении девяти основных способностей. Ее связь с конкретными видами труда реализована с помощью опросника MORS². Подобные классификации развивались в тесной связи с созданием методик для определения профспособностей в различных областях³.

В зарубежной психологии труда дифференцировались 2 уровня (и метода) анализа профессиональной деятельности: первый – *анализ работ* (Analyzing Jobs, Job Analysis), более обобщенный и, в этом плане, более близкий к анализу профессий⁴; второй – более конкретизированный *анализ задач* (заданий) (Task Analysis)⁵. Наиболее известным вариантом «анализа работ» является «позиционный анализ работ»⁶. В нем элементы работы сгруппированы в 6 основных разделов, характеризующих конкретную работу⁷. Он используется, в частности, при подборе персонала, т.к. обеспечивает оценку профпригодности.

Другой вариант метода «анализа работ» представляют «Промышленные тесты Фланагана» (далее – FIT)⁸. Они сконструированы для выбора персональных программ в широком спектре видов работ, рассчитаны на взрослых и включают 18 коротких тестов, оценивающих основные элементы работы, представляющие определенные функции⁹.

¹ D.G. Paterson, C.D'A. Gerken, M.E. Hahn, 1953 [681]. См. также: [168, с. 130].

² Сначала специалистами в области профессиоведения были отобраны 432 наиболее репрезентативных вида профессиональных занятия. Затем с помощью опросника MORS они были разделены на 7 основных групп: академические, механические, социальные, религиозные, музыкальные, художественные и физические. Далее эти группы делятся на 214 «образцов» видов занятий, из которых 137 относятся к единичным видам, а 77 объединяют от 2 до 18 видов (можно условно соотнести их со специальностями, специализациями и т. п.).

³ Например, получил известность «Миннесотский канцелярский тест» (Minnesota clerical test) (D.M. Andrew, D.G. Paterson, 1946, 1959) [489].

⁴ R.A. Ash, P.R. Jeanneret, D.M. Johnson, E.J. McCormick, J. Tiffin и др. (см., например: [491]).

⁵ A. Allport P. Carayon-Sainfort, E.J. McCormick, M.J. Smith, F.W. Taylor и др. (см., например: [650]).

⁶ E.J. McCormick et al. (1957, 1959, 1972 и т. д.). Реализован в различных версиях «Опросника позиционного анализа» – «Position Analysis Questionnaire (PAQ)» [648; 649; 650; 651].

⁷ 1) ввод информации (визуальные и невизуальные источники информации, действия по различению и др.); 2) процессы опосредования (принятие решений, обработка информации и др.); 3) выполнение работы (использование средств и орудий труда, перемещение тела, координация); 4) межличностные взаимодействия (коммуникация, объем и типы межличностных контактов, руководство и координация, заблаговременный и оперативный контроль и др.); 5) рабочая обстановка и ее контекст (физические, психологические и социальные условия работы); 6) прочие аспекты (рабочий график, оплата труда, экипировка, обязанности и др.).

⁸ «Flanagan Industrial Tests (FIT)» (J.C. Flanagan, 1960, 1975) [551] (см. также: [549]). Заметим, что их более ранний аналог (J.C. Flanagan, 1954) назывался «Тесты классификации способностей к элементам работы» (Job element aptitude classification tests) [552].

⁹ Арифметические операции; сборка, монтаж частей в составе целого; компоненты (идентификация простой фигуры, являющейся частью целого рисунка); координация (управление движениями руки при работе с серией лабиринтов); электроника (понимание электрических и электронных принципов, анализ диаграмм электрических кругооборотов); выражение (знание грамматики и структуры предложения); изобретательство (нахождение изобретательного пути решения проблем); инспектирование (определение дефицитов или недостатков в серии объектов); рассудительность и понимание; математика и рассуждения с помощью математической формулировки проблем; механика (понимание механических принципов, анализ механического движения); память (запоминание терминов и их значений); изготовление по образцу (восприятие и точное воспроизведение заданного образца); планирование, организация и координация действий различных типов; точность (точная работа с маленькими объектами); шкалы (чтение шкал, графиков и диаграмм); таблицы (быстрое и точное чтение таблиц); словарь (знание терминов бизнеса и управления).

Метод «анализа задач» связан с более конкретным уровнем анализа деятельности¹. Под *задачей* (заданием) в его рамках понимается совокупность трудовых действий, выполняемых работником и обеспечивающих реализацию конкретного технологического процесса и достижение определенной цели. Задача рассматривается как комбинация операций восприятия, распознавания, решения, управления и коммуникации. Один из основоположников данного метода Ф. Тейлор (F.W. Taylor, 1911) развивал его для описания, оценки и стимуляции трудовой активности рабочих на конвейере [731]. Метод на протяжении длительного времени совершенствовался, расширялась сфера его применения². В итоге он широко используется в психологии труда, инженерной психологии, эргономике, психологии управления для систематизации управленческой информации, проектирования и оценки эргатических систем, моделирования умственных действий при разработке экспертных систем и т. д. Однако по отношению к классификации профессиональной деятельности этот метод – слишком «низкоуровневый», связанный с особенностями конкретных трудовых постов. Поэтому его целесообразно применять для изучения психологической специфики конкретных разновидностей профессиональной деятельности, но этого недостаточно для решения задач ее широкой классификации.

За рубежом результаты классификаций «по способностям» применяются для решения разнообразных практических задач и широко используются в социально-экономических классификациях. Вместе с тем, классификации «по способностям» имеют недостатки, аналогичные указанным для классификаций «по интересам», в частности: 1) группировка видов труда лишь на основе факторного или кластерного анализа; 2) способности рассматриваются как одноуровневые, в то время, как широкое признание имеет более адекватный уровневый подход к структуре способностей³; 3) неполнота используемых наборов способностей⁴; 4) актуальность проблемы интеграции⁵; 5) проблема социокультурной обусловленности: имеющиеся зарубежные нормативно-критериальные данные требуют рестандартизации.

Зарубежные психологические типологии разновидностей профессиональной деятельности (см. табл. 3) создавались уже на «донаучном» и «организационном» этапах (см. п. 1.2) и, в отличие от типологий человека в труде (см. п. 1.6), обычно связаны с конкретными видами труда, отражаемыми в социально-экономических классификациях.

¹ Как отмечают Г. Друди и др., это – психолого-ориентированный метод изучения наблюдаемого и скрытого профессионального поведения человека [455, Т. 4, раздел «Анализ заданий»].

² А. Mogensen, 1932; E.J. McCormick 1976; A. Allport et al., 1994; и др. [485; 525; 650; 660].

³ Н.А. Аминов, Б.М. Величковский, В.Н. Дружинин, А.В. Карпов, К.К. Платонов, Б.М. Теплов, В.Д. Шадриков, J.R. Anderson, J.H. Flavell и др. (см.: [78; 134; 201; 352; 354; 458; 460; 488; 554; 555; 556; 741]).

⁴ Так, в основу классификации D.G. Paterson et al. [681] положено 9 способностей, не определяющих всего содержания труда. Например, здесь отсутствуют управленческие способности.

⁵ Что предпочесть человеку, показавшему яркую выраженность сразу нескольких групп способностей?

Таблица 3 – Примеры зарубежных психологических типологий разновидностей профессиональной деятельности

№ п/п	Название классификации или содержащего ее источника	Ссылка
1	Типология профессий К. Пиорковского (1922) по психофизиологическим требованиям к субъекту труда	[351]
2	Типология профессий О. Липмана (O. Lippmann, 1923) по психофизиологическим требованиям к субъекту труда	[290]
3	Классификация профессий Ф. Баумгартен (1922, 1926) по их соответствию типам склонностей и эмоциональных импульсов человека	[33]
4	Типология занятий Э. Ро (A. Roe, 1956) по степени активности и уровню ответственности	[698]
5	Типология профессиональной направленности личности (vocational personalities) и «рабочего окружения (профессиональных сред)» (work environments) Дж. Холланда (J.L Holland, 1959, 1966, 1973, 1975 и т.д.)	[593; 594; 595]
6	Модификация типологии Дж. Холланда (T. Tracey, J. Rounds, 1993)	[743; 744]

К. Пиорковский (1922) по уровню интеллекта и типам внимания делил профессии на неквалифицированные и квалифицированные, выделив в последних профессии специализированные (индустриальные профессии с требованиями к сенсомоторной сфере или к интеллекту в ограниченных пределах) и высшие (требующие самостоятельных решений, развития организационных функций и общего интеллекта) [351]. Близка к этой классификация О. Липмана (O. Lippmann, 1923), где профессии высшей группы дополнительно делятся на подгруппы: гностические (ученый), технические (инженер), символизирующие (художник, поэт, музыкант) [290] (см. также: [96; 332; 333]). С современных позиций деление основано на признаке «цель труда». По мнению С.Г. Геллерштейна, главным недостатком классификаций Липмана и Пиорковского является их умозрительный характер, не опирающийся на материалы психологического изучения профессий [96].

Иной подход представила Ф. Баумгартен (1922, 1926), разделившая профессии по признаку их соответствия основным типам склонностей и эмоциональных импульсов человека на эгоцентрические и социоцентрические [33], что сближает эту типологию с типологиями человека в труде (см. п. 1.6).

Затем произошел упоминавшийся поворот, обусловленный логикой научного познания, в сторону интенсивного развития аналитического подхода. В итоге к середине XX в. наибольшее распространение получили признаковые классификации, но продолжалось и развитие типологий. Несколько условно к ним могут быть отнесены «верхние» ярусы классификаций Стронга, Кьюдера, Сьюпера и ряда других признаковых классификаций. Вместе с тем, хотя и в значительно меньшем количестве, появлялись и собственно типологии. Широко известна типология Энн Ро (A. Roe, 1956) [698], выделяющаяся ориги-

нальностью и наличием теоретической концепции. Она включает 8 групп занятий: сервиса, деловых контактов, организаторов, работы на открытом воздухе, технических занятий, научных занятий, занятий в области культуры, артистических занятий. Кажется, что эти группы выделены по сфере труда, но, по мнению Э. Ро, деление выполнено по степени активности и уровню ответственности в труде, что позволяет отнести эту классификацию к психологическим типологиям. В каждой группе выделено 6 квалификационных уровней по образованию. Для каждой подгруппы представлены данные о чертах личности, особенностях психики и психофизиологических различиях. В своих исследованиях Э. Ро показала, что такая широкая общность, как профессия, помимо определенной психологической гомогенности может обладать и существенной психологической гетерогенностью¹. При этом под профессией Э. Ро понимает деятельность, которой человек посвятил большую часть жизни². Важно, что в типологии Э. Ро наблюдается интеграция требований к свойствам профессиональной среды и субъекта труда. Вместе с тем, достаточность для образования типов только двух использованных признаков представляется дискуссионной.

Особое положение в рассматриваемой области занимает концепция Дж. Холланда³, объединяющая теорию личности с теорией выбора профессии⁴. В ее рамках разработана типология профессиональной направленности личности и профессиональной среды, основанная на опроснике SDS⁵. Ее особое положение определяется рядом существенных отличий от других классификаций «по интересам», в частности: 1) она включает 6 принципиально различных типов; 2) эти типы относятся к классификации и направленности личности (т.е. «по интересам»), и «рабочего окружения»⁶; 3) операционализирующий ее опросник SDS⁷ в своей полной версии учитывает не только интересы, но и самооценку способностей, умений, навыков; т. е., эта типология построена уже не только на «интересах», но имеет более широкую феноменологическую базу. Поэтому, возможно, причина популярности типологии Холланда заключается, в том числе, в ее, по сути, интегративном характере, т. к. в ней выражена тенденция интеграции требований к свойствам профсреды и

¹ В частности, Э. Ро выявила для представителей научных занятий общие психологические черты (см.: [697]) и особенности, отличающие ученых в различных предметных областях (см.: [699]).

² Так, по ее мнению, ведение хозяйства, воспитание детей в семье – тоже профессия (см.: [698]).

³ Или, как считают некоторые авторы, Голланда – см., напр.: [167, с. 12; 367; 380, с. 341].

⁴ Холланд считает наиболее значимой подструктурой личности направленность и, на основе ее основных компонентов (интересов и ценностных ориентаций) выделяет 6 профессиональных типов личности, позволяющих классифицировать сферы профинтересов большинства людей; кроме этого, каждый тип ориентирован на определенную профсреду. Таким образом, эффективность, стабильность труда и удовлетворенность им являются результатом взаимодействия между структурой личности конкретного человека и характеристиками рабочей среды. Модель любого типа личности конструируется по схеме: цели, ценности, интересы, способности, предпочитаемые профессиональные роли, возможные достижения и карьера.

⁵ J.L. Holland, 1959, 1966, 1973, 1975, 1985, 1991, 1994, 1997 (см., например: [594; 595]).

⁶ т. е., по сути, к классификациям по внешне-предметному содержанию труда.

⁷ J.L. Holland, 1991, 1994 [596; 599]. Рассчитан на старших школьников, студентов колледжей и взрослых. Применяется в консультационной работе для выбора профессиональной направленности, предпочтительных видов занятий, деятельности, карьерного развития, для самооценки своих способностей.

субъекта труда. Более того, здесь проявляется интеграция более высокого уровня – между типологическими и признаковыми классификациями¹. При этом SDS является за рубежом в настоящее время третьим по популярности (после опросников Стронга-Кэмпбелла и Кьюдера) опросником профинтересов [373, с. 658]. Холланд предложил также иерархическую шкалу приспособленности типов личности к различным профсредам, изобразив ее схематично в виде шестиугольника («гексагон Холланда»), каждая из вершин которого обозначает определенный тип личности и среды. Степень совместимости личности со средой обратно пропорциональна расстоянию между соответствующими вершинами [594]. В ходе многолетних широких исследований на различных профессиональных выборах данные о конкретных значениях корреляционных связей между типами Холланда многократно уточнялись². Таким образом, типология Холланда является одной из немногих *таксономий*³ профессиональной деятельности. Однако ситуация с *интегративной*, неоднозначной направленностью личности остается здесь непроработанной⁴. Так, некоторые из типов по определенным признакам являются взаимоисключающими⁵. Соответственно, при попытке применить типологию Холланда к интегративным видам труда имеет место пересечение типов. При этом из ее методологических оснований неясно, как надо строить психологическую интерпретацию подобной неоднозначной направленности⁶.

Таким образом, типология Холланда недостаточна для новых сложных видов труда и порождает ряд вопросов, ответы на которые следует искать за ее пределами – в сфере методологии построения подобных классификаций. В нашей стране данная типология широко распространена, но имеются проблемы в ее методическом инструментарии. Так, существует множество адаптаций опросника SDS, из которых широко распространены две принципиально различные.

¹ Так, Э.Ф. Зеер отмечает, что типология Холланда близка к классификациям с позиции «теории черт», т.к. основана на представлениях о структуре личности, базирующихся на учете интересов, способностей и свойств темперамента [168, с. 127]. Аналогичное мнение высказывают другие авторы, подчеркивая, что у Холланда выделены типы людей, каждый из которых «характеризуется определенными особенностями темперамента, характера и т. д.»; «в связи с этим определенному психологическому типу личности соответствуют профессии, в которых человек может достичь наибольших успехов» [381, с. 37].

² Один из полученных вариантов приводят, например, А. Анастаси, С. Урбина [17, с. 429]).

³ Вопросы соотношения понятий классификации, типологии и таксономии рассмотрены в п. 2.1.

⁴ Заметим также, что до настоящего времени продолжают дискуссии о базовых чертах личности, определяющих поведение человека в различных ситуациях (см., например: [537]).

⁵ Например, конвенциональный тип характеризуется склонностью к структурированной деятельности, а артистический, напротив, «обычно не живет по правилам и традициям» [360]. По другому основанию представитель конвенционального типа – типичный подчиненный, а предприимчивого – выраженный лидер, руководитель, организатор. По другому общепризнанному основанию представители социального типа являются экстравертами, а интеллектуального – интровертами. Данный анализ можно продолжать, но приведенных аргументов достаточно, чтобы сформулировать вопрос: могут ли все эти качества, связываемые с определенным типом, сочетаться в человеке, и если да – то каким именно образом? Если они взаимно дополняются, то как быть с их противоположностью?

⁶ Например, имеют ли интегративные типы направленности преимущества по сравнению с выраженными на том же уровне «чистыми» типами? Что следует предпочесть при одинаковой выраженности ряда типов?

Первый вариант – «короткий», в котором сравниваются только пары профессий (см.: [426, с. 281]). Многие авторы осуществляют его «реадаптацию», заменяя используемые профессии, но не проводя психометрической проверки. Помимо этого, во всех версиях данного варианта, независимо от корректности адаптации, встречаются методические трудности, связанные с отсутствием у респондентов необходимого социального опыта и знаний о сфере труда¹.

Этих недостатков лишена адаптация полного варианта SDS, выполненная в НПЦ «Психодиагностика» [82]. В числе ее достоинств: отсутствие альтернативного выбора, более подробное описание требований (а не только формулировка названия профессий) и др. В то же время, в ней отсутствуют критериальные нормы для профвыборок, что затрудняет ее применение как для таксономии профессий, так и для целей профсамоопределения и профотбора. Выполнение данной методики требует значительного времени. В пилотном исследовании нами установлено, что результаты, полученные по двум вариантам адаптации SDS – «короткому» и «полному», иногда существенно различаются. Следовательно, проблема использования типологии Холланда в нашей стране связана с некорректностью некоторых вариантов адаптации методики SDS и с вариативностью конструктивной валидности даже ее лучших русскоязычных адаптаций².

Итак, несмотря на значительную популярность типологии Холланда, проведенный анализ выявил ее существенные ограничения, проявляющиеся на методическом, классификационном и методологическом уровнях. Вместе с тем, данная типология является одной из первых (и немногих) попыток построения психологической таксономии профессиональной деятельности. На наш взгляд, именно этим обстоятельством объясняется широкая популярность данной типологии, используемой многими авторами в качестве базовой типологии профессий. Например, она применяется в самом популярном зарубежном профессиографическом опроснике последних десятилетий – «Инвентаре интересов» Стронга-Кэмпбелла. Известны также некоторые модификации типологии Холланда³, что подтверждает необходимость и возможность ее совершенствования.

¹ Многие профессии неизменно вызывают недоумение у отвечающих школьников, студентов, а нередко – и лиц с высшим образованием. Кроме того, серьезные затруднения вызывает обычно необходимость обязательного выбора одной из двух предлагаемых альтернатив в случаях, когда интересы опантанта одинаково далеки от обеих возможностей: например, опантанта – токаря, а ему предлагают выбрать из пары «философ» – «психиатр». Аналогичные трудности характерны для опросников профинтересов, что было показано выше.

² Значимость данной проблемы еще более возрастает с учетом того, что авторы многих исследований вообще не указывают, какой именно вариант методики SDS ими использовался и в какой адаптации: в лучшем случае ими приводится ссылка на используемый источник, но он нередко содержит именно такой – безымянный и непроверенный – «псевдовариант» методики.

³ Например, трехмерная типология J. Rounds, T. Tracey (1993) [702; 743; 744], которую называют «одной из наиболее амбициозных» попыток подобных модификаций [17, с. 442]. В ней типы Холланда дополняют еще 2 биполярных измерения, выделенные D.J. Prediger (1982) [690]: «люди/вещи» и «факты/идеи».

1.5 Отечественные психологические классификации видов труда

Примеры *признаковых* подобных классификаций представлены в табл. 4. Так, С.Г. Струмилин (1925) предложил классификацию профессий по разновидностям неприятных сторон труда [432]¹. Отмечая значение подобных классификаций, О.Г. Носкова [333, с. 70] считает, что психологам не менее важно иметь классификации факторов привлекательности труда, которые могут стать содержанием его мотивов, и приводит в качестве примера классификацию потенциальных мотивационных факторов труда А.И. Зеличенко, А.Г. Шмелева (1987) [170].

Наиболее детальная отечественная признаковая классификация представлена в информационно-поисковой системе «Профессиография»², использующей множество признаков аналитического описания профессий³, в т.ч., 120 психофизиологических признаков⁴, включивших и некоторые психологические качества. В процессе ее развития накоплен большой массив информации о конкретных профессиях. Таким образом, на определенном этапе эта система представляла собой адекватную отечественную альтернативу зарубежным системам профессиографической информации, но сейчас она практически не используется, хотя, как отмечает О.Г. Носкова, собранная «база данных и, главное, логика, принципы формирования такого рода информации вполне соответствуют современным требованиям к упорядочению сведений для использования современных информационных технологий» [333, с. 73]. Позднее В.В. Гусейнова-Пчелинова (1991) для профконсультации школьников и взрослых разработала программу анализа профессий⁵, включающую 53 признака, упорядоченные в 10 групп⁶.

¹ Выделяя «неприятности» различного порядка: физического (утомительность труда, физическая боль, сытость, дискомфортные температурные ощущения), эстетического (дисгармония ритма, световые и звуковые диссонансы, неприятные запахи и т.д.), социального (бесцельность, неинтересность работы; суета, плохая организация совместной деятельности; отсутствие взаимной поддержки в работе; оторванность от людей).

² Е.А. Климов и др. (1971) [190]. См. также: [333, с. 71-73, 348-351].

³ Упорядоченных в 5 групп: общие сведения о профессии (название, специальности и виды работы, отрасль народного хозяйства, распространенность, численность работников, средний заработок), подготовка кадров (тип учебного заведения, сроки обучения, условия приема, квалификация, перспективы роста), типовые производственные показатели работы (виды труда; предмет и цели работы; типы орудий труда; трудовые обязанности; виды трудностей, ошибок, возможность аварий по вине работника; преобладающий тип деятельности по ее содержанию; формы организации труда; характер социальных связей в труде), санитарно-гигиенические условия труда (профессиональные вредности, медицинские противопоказания), психофизиологические характеристики труда.

⁴ Сенсорные процессы и перцептивные действия; процессы переработки информации и принятия решений (наблюдение, память, мышление, речь); моторные компоненты деятельности; ее эмоциональный фон (регуляция поведения, нервно-психическая напряженность); индивидуально-личностные качества (помехоустойчивость, уравновешенность, волевые качества, трудолюбие, коммуникабельность, гуманность и др.) и т.д.

⁵ Которая, по мнению О.Г. Носковой, является промежуточным вариантом между «школьной» 16-признаковой классификацией и обширной программой анализа профессий в системе «Профессиография» [333, с. 75].

⁶ Предмет труда; преобладающие цели профессиональных действий; характер задач по степени интеллектуальной сложности; факторы сложности труда, источники профессионального стресса; средства труда; индивидуальность – совместность труда; преобладание исполнительских или организаторских функций; тип профобщения; виды риска и ответственности; физические условия труда (микроклимат) (цит. по: [333]).

Таблица 4 – Примеры отечественных признаков психологических классификаций разновидностей профессиональной деятельности

№ п/п	Название классификации или содержащего ее источника	Ссылка
1	Классификация С.Г. Струмилина (1925) по неприятным сторонам труда	[432]
2	Классификация А.И. Зеличенко, А.Г. Шмелева (1987) по мотиваторам труда	[170]
3	Информационно-поисковая система «Профессиография» (Е.А. Климов и др., 1971)	[190]
4	Аналитическое описание профессий В.В. Гусейновой-Пчелиновой (1991)	[333, с.75]
5	«Модульный» подход к классификация профессий В.Е. Гаврилова (1985)	[127; 129]
6	Блоки психодиагностических показателей при разных видах профессиональной деятельности (Л.Н. Собчик, 2003)	[424, с.351-371]
7	Классификация профессий Е.С. Романовой (2004)	[390]

В целом современные отечественные признаковые классификации развиты, по сравнению с зарубежными, в значительно меньшей степени, в первую очередь, по известным историко-социальным причинам. Соответственно, среди них доминируют адаптации и модификации зарубежных классификаций. Так, Е.С. Романова (2004) предложила классификацию профессий, предназначенную для профориентации школьников и основанную на ряде психологических признаков труда, которые получили, как отмечает автор, широкое признание в зарубежных исследованиях [390, с. 11].

Первый из них – *доминирующий способ мышления*, определяющий способ решения профессиональных задач в характерных проблемных ситуациях¹.

Второй признак – *область базовых знаний и умений*. Классификация здесь опять двухуровневая: на первом уровне – *область знаний*, разделенная на 2 подуровня, соответствующих знаниям по общеобразовательным и специальным предметам. На втором уровне выделяется необходимый *уровень* знаний, который может быть высоким (теоретические знания), средним (практическое использование знаний) и низким (знания, полученные опытным путем; навыки).

¹ Выделены виды и подвиды данных способов: «приложение» – применение имеющихся знаний (подвиды – «процедура», «диагностика», «регуляция»); «адаптация» – приспособление имеющихся общих знаний к контексту ситуации (подвиды – «анализ», «координация», «формализация»); «производство» – непосредственное исполнение действий (подвиды – «сила», «ловкость»). В итоге получены 8 доминирующих типов мышления, позволяющие разделить на аналогичные типы всех людей и указать тип мышления, наиболее характерный для каждой профессии: 1) «приложение – процедура» – быстро и точно выполнять известные заранее процедуры решения задачи; 2) «приложение – диагностика» – находить отклонения от нормального течения процесса и их причины; 3) «приложение – регуляция» – обеспечивать точное функционирование системы за счет регулирования отношений между ее частями, согласования действий и т.п.; 4) «адаптация – анализ» – анализировать ситуации, выполнять их сравнение и интерпретацию с целью обобщения и планирования; предлагать новые решения; 5) «адаптация – координация» – согласовывать оценки, цели и решения нескольких задач одновременно, находя нестандартные решения; 6) «адаптация – формализация» – интерпретировать ситуации, придавать новую форму мыслям и идеям, «переводить» сложные проблемы на понятный другим язык; 7) «производство – сила» – решать конкретные задачи с применением физической силы; 8) «производство – ловкость» – решать конкретные задачи с применением ловкости, навыков к ручному труду.

Третий признак – *профессиональная область*, включающая профессию. Имеет тот же смысл, что в классификациях Стронга, Кьюдера и др. (см. п. 1.4).

Четвертый признак – *тип межличностного взаимодействия*. Здесь опять используется двухуровневое деление, включающее 2 параметра: частоту и характер (форму) взаимодействий. Их объединение дает 4 типа взаимодействий¹.

Пятый признак – *доминирующий интерес*. Здесь в качестве классов используются 6 типов Дж. Холланда. Но, если в подходе Холланда рекомендуется указывать для каждой профессии до трех близких к ней типов, здесь ограничиваются двумя – доминирующим и дополнительным интересом.

Шестой признак – *условия работы*, включающие 2 параметра работы: 1) в помещении или вне помещения, 2) подвижная или сидячая. На этом квалификационная карточка профессии заканчивается и приводится профессиограмма, в которой кратко описывается функциональное содержание труда – *доминирующие виды деятельности*². Далее формулируются требования профессии, поэтому эта классификация представляется интересной попыткой объединения описания предметного содержания деятельности³ и детерминированных им требований к субъекту труда. Поэтому целесообразно выделить еще один признак, представленный ниже.

Седьмой признак – *требования к субъекту труда*, для которых автором выделены 3 группы: способности; личностные особенности, склонности и интересы; качества, препятствующие эффективности деятельности. Таким образом, классификация синтезирует подходы, основанные на профинтересах и способностях (см. п. 1.4).

Итак, классификация Е.С. Романовой основывается на обобщении и систематизации ряда новейших достижений в профессиоведении. Еще одним ее достоинством является тот факт, что приведенный перечень включает профессии, наиболее популярные среди современных выпускников школ⁴. Однако она не содержит критериальных норм и данных о дискриминативности, валидности и надежности. Кроме того, здесь не приводятся методических средств, позволяющих определить у оптанта значения используемых признаков. Очевидна и проблема интеграции: например, неясно, почему, один из предлагаемых типов мышления обязательно должен доминировать, и куда отнести человека, у которого разные типы мышления выражены примерно одинаково. Таким образом, перед нами опять, скорее, качественный, нежели количественный, таксономический подход к психологической классификации профессиональной деятельности.

¹ Редкое, частое по типу «напротив», частое по типу «рядом», частое по типу «вместе».

² Здесь рассматриваются основные профессиональные задачи и соответствующие им действия.

³ Отражаемого, например, в «Квалификационной карточке занятия» зарубежных социально-экономических классификаций (см. п. 1.3). При этом речь идет и о типе предметных знаний, а не только об их уровне.

⁴ Что было установлено автором на основе анкетирования школьников и бесед с ними [390, с. 9].

«Модульный подход» к классификация профессий В.Е. Гаврилова (1985) [87; 89] первоначально разработан для рабочих профессий, однако позже распространен и на другие группы (в частности, на профессии социономического типа). Автор исходит из того, что в различных видах труда нередко встречаются одни и те же виды действий и операций. Тогда каждую профессию или специальность можно представить как конструкцию из типовых элементов деятельности, определяющих общие, присущие многим профессиям психологические требования к человеку, оформленные в виде *психологических модулей*. В результате с помощью нескольких десятков таких модулей можно составить краткую психологическую характеристику нескольких тысяч профессий. Типовые элементы деятельности относятся к ее предмету, целям, условиям, средствам, технологическим операциям. Соответствующие им модули должны отвечать ряду методических требований¹. В целом данный подход является успешным примером применения *аналитического подхода* и, в основном, выполняет свое предназначение (профориентация). Однако его возможности ограничены, т.к. в методологическую основу неявно заложены постулаты об аддитивности психологической системы деятельности, не учитывающие ее структурно-уровневую организацию и связанные с этим интегративные эффекты.

Л.Н. Собчик на базе авторской *теории ведущих тенденций* [424, с. 28-34] и соответствующей психодиагностической батареи разработала типологию индивидуально-личностных свойств². Применительно к сфере труда выделен ряд групп родственных видов деятельности³, наиболее успешные представители которых существенно различаются по индивидуально-личностным характеристикам. В контексте исследования отметим следующие идеи. По мнению Л.Н. Собчик, руководитель – это не профессия, а «социально-производственная роль, общественная позиция человека в данном конкретном коллективе» [424, с. 354]. Административная деятельность «опирается на некий универсальный набор устойчивых личностных свойств, которые обеспечивают организаторские способности, умение подчинять и вести за собой людей, интегрировать трудовой процесс, самостоятельно принимать решения, осуществляя при этом *соподчиненность по отношению к вышестоящим структурам* (выделено нами – Н. Р.). При этом специальность отходит на второй план или перестает играть существенную роль» [Там же]. Здесь, на наш взгляд, особенно важны два момента. Во-первых, в управленческом труде, как правило, присутствуют и признаки труда исполнительского (по отношению к вышестоящим структурам

¹ В частности, либо иметь настолько важное значение, что его игнорирование приведет к невозможности качественного выполнения профзадач, либо часто и регулярно проявляться в процессе работы [360, с. 12-13].

² Представленную 8-угольной схемой, включающей полярные качества: экстраверсию-интроверсию, тревожность-агрессивность, эмотивность-ригидность, сензитивность-спонтанность [424, с. 41-42].

³ Приведены описания мужских и женских выборок для следующих групп: административные работники (руководители), политические лидеры, предприниматели и менеджеры, представители ручного труда, представители ремесленного труда, общественные деятели, юристы, врачи, бухгалтеры и др. [424, с. 351-371].

управления). Соответственно, и в исполнительской деятельности можно найти элементы деятельности управленческой или автономной, когда работник самостоятельно принимает решения в проблемных производственных ситуациях. Кроме того, управленческие структуры предприятий имеют иерархическую организацию, предусматривая, например, руководителей первичного, среднего и высшего звеньев. Следовательно, при обобщенном подходе к анализу труда целесообразно не просто противопоставлять управленческую и исполнительскую деятельность как диаметрально противоположные типы деятельности, а определять степень их выраженности в рассматриваемом конкретном труде. Во-вторых, успешная деятельность руководителя обеспечивается лидерским типом личности, безотносительно к конкретной области труда. Развивая эту мысль, можно предположить, что исполнительская и автономная формы деятельности также обеспечиваются своими характерными личностными паттернами, универсальными по отношению к различным сферам труда. Тогда признак «управленческий-исполнительский» труд относится к наиболее существенным основаниям классификации профессиональной деятельности, хотя при этом и выходит за рамки собственно профессий и является важной характеристикой деятельности, осуществляемой на конкретном трудовом посту, в определенной профессиональной и организационной среде.

Рассмотрим *отечественные психологические типологии разновидностей профессиональной деятельности* (см. табл. 5). На «донаучном» этапе (см. п. 1.2) классификации труда создавались преимущественно как типологии. В «петровскую» эпоху В.Н. Татищев разработал одну из первых, по сути – психологических, типологий профессионального труда, в которой все «науки» упорядочены по критерию «добра и зла для человека» [434]¹. Данная классификация, несмотря на все ее остроумие, не подходит, конечно, для решения задач современного профессиоведения. Но, вместе с тем, она демонстрирует удивительную универсальность, не потерявшую актуальности и в наши дни.

Экономист С.Г. Струмилин (1925) предложил классификацию профессий по *самостоятельности человека в труде* [432]². О.Г. Носкова отмечает, что здесь виды труда упорядочены по необходимости творческих интеллектуальных функций в работе³, и относит эту классификацию к психофизиологическому подходу к классификации профессий, при котором критерием является требуемая степень развития психических и психофизиологических функций [333, с. 70].

¹ Выделены группы «наук»: «полезные» (риторика, грамматика, «мафематика» (арифметика), «землемерие», механика, астрономия); «щегольские, или увеселяющие» (поэзия, танцевание, живопись, «вольтежирование»); «любительские, или тщетные» (астрология, физиогномия, алхимия); «вредительские» (колдовство, ворожба).

² Выделив труд: автоматический рефлекторный (вертельщик ручки ручной мельницы), полуавтоматический привычный (машинистка), шаблонно-исполнительский «по указке» (работа на станке), самостоятельный в пределах задания (инженер, учитель, врач), свободный творческий (ученый, организатор хозяйства, политик).

³ Или, напротив, по степени стереотипности действий.

Таблица 5 – Примеры отечественных психологических типологий разновидностей профессиональной деятельности

№ п/п	Название типологии или содержащего ее источника	Ссылка
1	Типология «наук» В.Н. Татищева	[434]
2	Типология профессий С.Г. Струмилина (1925) по самостоятельности человека в труде	[432]
3	Ярусная классификация профессий Е.А. Климова (1971)	[236; 238]
4	Модификация А.А. Бодалева (1993) классификации Е.А. Климова	[47]
5	Классификация профессий Л. А. Йовайши (1983)	[192]
6	Модификация Н.С. Пряжникова, Е.Ю. Пряжниковой (2001) классификации Е.А. Климова	[370]
7	Модификация В.Е. Гаврилова (1988) классификации Е.А. Климова	[89]
8	Модификация О. Г. Носковой (2004) классификации В.Е. Гаврилова	[333, с.77]
9	Обзорная классификация профессий Е.А. Климова (1996)	[236, с. 171]
10	Карта интересов А.Е. Голомштока (1970)	см.: [464]
11	«Ориентировочно-диагностическая анкета интересов (ОДАНИ)» С.Я. Карпиловской	см.: [372, с. 263]
12	Классификация профессий В.Г. Лооса (1974)	[297]
13	Классификация профессий К. М. Гуревича (1970)	[164]
14	Классификация профессий А.К. Осницкого (1998)	[341]
15	Классификация профессий А.Г. Шмелева (1997) на основе методики «Тест профессиональных склонностей»	см.: [243]
16	Классификация профессий, реализованная в системе «Профориентатор» (А.Г. Шмелев и др., 2002-2010)	см.: [243]
17	Классификация профессий А.Г. Маклакова (2008)	[303, с. 325]
18	Классификация гностических профессий В.Е. Гаврилова (1975)	[88]
19	Классификация сигнономических профессий Р.Д. Кавериной (1978)	[195]
20	Классификация артономических профессий А.И. Смирнова (1979)	[423]
21	Типология В.П. Зинченко, В.М. Мунипова (1979) операторского труда	[173]
22	Типология трудовых постов экономиста (С.Л. Леньков, 2003)	[275]

Вместе с тем, заметим, что уже в этой классификации имеет место одновременное применение двух ключевых признаков профессиональной деятельности: положения субъекта в иерархии управления и степени продуктивности деятельности, характеризующей уровень ее организации и регуляции¹. С современных позиций типология Струмилина противоречива (типы пересекаются)². Несмотря на это, данная типология по своему построению и сегодня является прогрессивной, имея, по сути, интегративный характер, т. к. основана не на выделении полярных проявлений продуктивности и управления, а пытается учитывать промежуточные градации и их интеграцию.

¹ Характер управления является одной из важнейших характеристик труда и сегодня. Не меньшее значение в плане требований к субъекту труда имеет творческий характер деятельности и общения (см., напр.: [189]). Оба эти признака учтены при разработке нового, интегративно-типологического подхода (см. главу 3).

² Т. к. сегодня известно множество видов труда, сочетающих в себе различный характер управления или продуктивности: например, машинист локомотива, web-дизайнер и мн. др. Здесь имеются значительные рутинные составляющие, вплоть до проявления монотонии, но и необходимые продуктивные элементы (например, действия машиниста локомотива в нештатных и экстремальных ситуациях (см. [54; 298]).

Таким образом, отечественные психологические типологии профессионального труда разрабатывались еще на рубеже XIX-XX вв. и даже ранее¹. Затем произошел обусловленный логикой научного познания поворот в сторону интенсивного развития признакового подхода; однако постепенно, и уже на новой теоретико-методологической основе, развитие типологий продолжилось.

Наиболее широко известна *четырёхъярусная* классификация Е.А. Климova (1971), в основе которой лежит представление о профессиональной деятельности как о многопризнаковом объекте (см.: [238]). На практике наиболее часто используется первый ярус, использующий в качестве основания особенности объекта (или предметное содержание) труда. По нему выделяются 5 *типов* профессий². Однако указываемое соответствие между профессиями и данными типами часто является весьма условным и приблизительным³. Многие профессии проявляют одновременную представленность нескольких типов предмета труда, что дает основания отнести их к интегративному типу и с объективной необходимостью требует совершенствования методологических оснований психологической классификации профессиональной деятельности.

Второй ярус содержит деление по направленности труда⁴, включая 3 *класса* профессий⁵. Недостатком этого является односторонний (только со стороны познания) учет креативного характера труда: в отношении познания здесь разделяются гностические и изыскательские цели, а вот в отношении преобразования разделение по продуктивности-репродуктивности отсутствует.

На третьем ярусе выделены 4 *отдела*⁶, но отнесение к отделу выполняется на основании преобладания определенного вида средств труда, а в случае паритета разных видов профессия остается распределенной между отделами. На четвертом ярусе по условиям труда и их требованиям к человеку все профессии делятся на 4 *группы*⁷. Здесь также возникает ряд вопросов: например, не учитывается стандартное разделение условий труда на физические (материальные) и психологические (социально-психологические и др.), которые накладывают принципиально различные ограничения на субъекта труда, формируют качественно различные критерии его профессиональной пригодности.

¹ Их обзоры приведены, например, в работах [229; 332; 333; 380].

² Ч – социономические профессии, П – биономические, Т – технономические, З – сигнономические, Х – артономические. Их описания и примеры приведены, напр.: [1686, с. 130-131; 333, с. 73; 381, с. 69].

³ Что, в частности, показало и наше эмпирическое исследование (см. главы 4 и 5).

⁴ Или, как отмечает О.Г. Носкова, «по преобладанию цели трудовых задач» [333, с. 73].

⁵ П – преобразующие, Г – гностические, И – изыскательские (или «регулирующие» [168, с. 131-132]).

⁶ Профессии: Р – ручного труда, М – машинно-ручного труда, А – с применением автоматизированных и автоматических систем, Ф – с преобладанием функциональных средств труда.

⁷ Б – бытовые условия труда, О – работа на открытом воздухе, Н – необычные условия труда, связанные с наличием факторов вредности для здоровья, опасности; М – особые требования профессии к моральным качествам субъекта труда. См. также: [168, с. 133; 333, с. 73].

Таким образом, классификация Е.А. Климова выявляет аспекты выбираемого или конструируемого труда, относящиеся как к его структурно-природной обусловленности, так и к многофакторной специфике его функциональной сложности. В этом плане она стала значительным шагом вперед в систематизации видов труда и организации работы по профориентации. Ее роль в развитии отечественной психологии труда велика и несомненна. Вместе с тем, широкое использование данной классификации привело к ее весьма скрупулезному анализу и попыткам применения к разнообразным видам труда. В связи с этим некоторые авторы отмечают ее недостатки, связанные, в первую очередь, с ограниченностью универсальности¹. Такая ограниченность имеет место по отношению даже к сравнительно простым видам труда, а тем более, к сложным, интегративным. Известная методика ДДО² Е.А. Климова не предназначена для анализа интегративных видов профессиональной деятельности: в нее не заложено ни критериев принадлежности к подобным видам, ни способов построения их параметрических характеристик. Кроме того, за счет того, что на практике наиболее часто используется именно верхний ярус классификация Е.А. Климова, закрепилось ее понимание как типологии, хотя далее ее иерархическая структура фактически не выделяет психологических типов, и поэтому в целом она относится к признаковому подходу.

Предпринято множество попыток модификаций классификации Е.А. Климова³. Одной из наиболее известных из них является классификация профессий Л.А. Йовайши (1983) [192]⁴. В ней использован ряд сфер деятельности, фактически совпадающих с типами профессий Е.А. Климова по предмету труда⁵, но введены и иные сферы: умственного труда, физического труда и материальных интересов⁶. Ясно, что это дополнение, хотя и полезно, но не устраняет методологическую ограниченность, отмеченную выше.

Наиболее детальную модернизацию классификации Е.А. Климова предложили Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова (2001) [370, с. 93-96]. Авторы, предлагая схему анализа профессий: 1) детализируют типы Т и Ч по предмету труда⁷; 2) уточняют и детализи-

¹ Так, В.Е. Гаврилов указывает, что в ней профессии одной группы часто включают компоненты, предъявляющие к работнику противоположные требования, что затрудняет определение критериев профпригодности. Кроме того, мир профессий весьма динамичен, и это вносит большую долю неопределенности в классификацию профессий и затрудняет внедрение профподбора в консультационный процесс (цит. по: [168, с. 136]).

² «Дифференциально-диагностический опросник».

³ Например, А.А. Бодалев (1993) обосновал необходимость выделения типа профессий – «человек-рынок» [47].

⁴ Соответствующий ей опросник литовского педагога Ляонаса Антановича Йовайши широко известен в форме, модифицированной в Хабаровском краевом центре занятости населения [360, с. 31].

⁵ Сфера искусства («человек – художественный образ»), сфера технических интересов («человек – техника»), сфера работы с людьми («человек – человек»).

⁶ При интерпретации результатов даются следующие рекомендации: сферы, получившие наибольшее количество баллов, считают предпочитаемыми оптантом, а наименьшее – отвергаемыми оптантом [360, с. 31-33].

⁷ Помимо выделения типов З, П и Х (по Климову), тип Т разделяют на типы «Материалы и заготовки» и «Техника», а тип Ч – на типы «Дети» и «Взрослые».

руют разряды по целям труда¹; 3) уточняют и дополняют разряды по средствам труда²; 4) уточняют, дополняют, детализируют, видоизменяют разряды по условиям труда³. Таким образом, здесь выполнена существенная модернизация классификации Е.А. Климова, но при этом, за счет усложнения структуры, она еще в большей степени, чем исходная классификация, приближается к традиционным многопризнаковым описаниям профессий Стронга, Кьюдера и т.п.

Интересную попытку превратить классификацию Е.А. Климова в типологию предпринял В.Е. Гаврилов (1988) [89]. Он, опираясь на те же исходные основания (предмет, цель, орудия и условия труда), разделил каждый тип профессий по предмету труда на подгруппы, выделяемые одновременно с учетом целей, орудий и условий труда. В результате получена двухуровневая типология, но сведений об ее прикладном применении не приводится. О.Г. Носкова (2004) дополнила ее, предложив 4-ю подгруппу «представить в той же логике, которая работает в остальных случаях, и выделить группы профессий: создание новых и исследование существующих объектов в форме знаковых систем, языков, кодов; решение оперативных задач, требующих работы с информацией (текстами, цифровым материалом, чертежами, схемами, картами, звуковыми системами); коррекция, совершенствование, исправление знаковых систем» [333, с. 77].

С иных позиций подошел к модификации своей типологии Е.А. Климов (1996), разработав для целей профориентации «Обзорную классификацию профессий» [236, с. 171-174]. Здесь, по сути, реализован⁴ один из видов интеграции, используемый в развиваемом нами подходе и позволяющий получить новые классификационные разряды на основе интеграции различных оснований (см. главу 3). В рассматриваемой классификации используется 2 таких основания: предмет труда, по которому выделены 5 типов профессий; 2) уровень профобразования⁵. В итоге «пересечения» данных типов⁶ сформировано 15 типов профессий.

¹ Кроме познавательных и изобретательных целей (по Климову) в гностические цели включены «контроль, оценка, диагноз», а кроме собственно преобразовательных целей отдельно выделены «транспортирование», «обслуживание» и «собственное развитие».

² К ручным, механическим, автоматическим, функциональным (их уточняют – «речь, мимика, зрение, слух») средствам добавлены «теоретические» (знания, способы мышления) и «переносные или стационарные».

³ Данный ярус модифицирован наиболее существенно – здесь введено 6 дополнительных признаков, имеющих ряд градаций, в том числе: 1) характер подвижности в труде (преимущественно сидя, преимущественно стоя, множество разнообразных движений и др.); 2) характер общения в труде (минимальное; клиенты, посетители; обычный коллектив; работа с аудиториями и др.); 3) ответственность в труде (материальная, моральная, за жизнь и здоровье людей, невыраженная); 4) особенности труда (11 признаков); 5) типичные трудности и неприятности (7 признаков); 6) минимальный уровень образования (7 уровней).

⁴ Хотя, с учетом целевой аудитории данной классификации, глубоко и не анализируется.

⁵ По второму признаку выделены 3 уровня: 1) обучение непосредственно на производстве или в профтехучилище; 2) техникум, училище, профессиональная школа; 3) институт, университет, академия.

⁶ Отметим в данной классификации тенденцию увеличения ее размерности: из линейной, рядоположенной типологии «верхнего» яруса она превратилась в классификацию двумерную. В этом же направлении развивается и наш подход: разработанная классификация является трехмерной и типологической (см. главу 3).

Каждый из данных типов характеризуется и предметной направленностью, и уровнем требований к образованию, что позволяет оптанту планировать путь своего профессионального развития, при необходимости намечая в нем промежуточные этапы. Такой подход созвучен понятию *индивидуальных траекторий профессионального развития*, необходимость которых обосновывается в развиваемом нами подходе (см. главу 6).

Известны и другие попытки модернизации классификации Е.А. Климова, однако все они не углубляют ее методологические основания, а лишь являются, по сути, уточнениями и эксплицитными расширениями для дополнительных видов профессий, оказавшихся неохваченными исходной классификацией.

В свое время широко известна была «Карта интересов» А.Е. Голомштока (1970) (см.: [464]), однако сейчас она используется редко [426, с. 281]. В целях профориентации школьников применялась также «Ориентировочно-диагностическая анкета интересов (ОДАНИ)» С.Я. Карпиловской, оценивающая интересы к 15-ти областям знаний и деятельности¹ (цит. по: [372, с. 263]).

В.Г. Лоос (1974) предложил психологическую классификацию профессий [297]². В ее концепции сформулирован ряд нормативно-критериальных требований к таким классификациям³. Отмечая, что принципы «ступенчатой» классификации профессий разработаны еще в начале XX в., автор критикует аналитический принцип испытания профессиональной пригодности, при котором применяют комплекс методик, «каждая из которых измеряет отдельные, как бы унифицированные способности и черты характера», как, например, в опроснике ММРІ [297, с. 127]. Отдавая должное универсальности, валидности, технологичности и экономичности такого подхода, В.Г. Лоос отмечает его существенные недостатки⁴, которые подтверждают и другие авторы. В связи с этим он предлагает использовать иной, «синтетический» принцип⁵.

¹ Физика, математика, биология, искусство, педагогика, сфера бытового обслуживания и др.

² Наше внимание на эту оригинальную, но фактически забытую классификацию обратил профессор В.Е. Орёл.

³ 1) классификация должна содействовать адекватному соотношению профессионально значимых качеств личности (профнаправленность, специальные способности, профессионально-специфические черты характера) с психологическими особенностями профессий; 2) реализация 1-го требования возможна, если объединение профессий и разделение на классы производится на основе учета ведущих (а не второстепенных) особенностей профдеятельности; 3) учет существенных особенностей профессий возможен на основе принципа «ступенчатости» классификации, требующего создания соответствующего количества психологически разнозначных подразделений; 4) для реализации данного принципа надо выделить общие психологические особенности профессий, которые будут положены в основу образования групп, а затем искать все более конкретные особенности и использовать их для образования разрядов и классов; 5) в некоторых случаях надо предусмотреть внутри подразделений ряд соподчиненных группировок развития, требующих различной степени специальных способностей и профессионально-специфических черт характера [297, с. 121-122].

⁴ «Сомнения вызывает в первую очередь психологическая ценность испытаний унифицированных личностных качеств, в особенности в профориентации» [297, с. 127].

⁵ «Методики, построенные по такому принципу, моделировали бы психологическую сущность определенных групп профессий, своеобразие и взаимопереплетение профессионально значимых качеств личности, требующихся для успешной деятельности в области этих профессий» [297, с. 128].

Еще в 1920-е гг. отечественные психологи отмечали, «что даже при аналитическом принципе испытания профессиональной пригодности применяющиеся методики должны моделировать психологическую специфику отдельных психических функций, важных в данной конкретной профессии» [297, с. 127]¹. В классификации В.Г. Лооса все многообразие профессий делится на 8 групп². Градации отражают требования к развитости профессионально значимых качеств и помещены над разрядами.

Выделим еще ряд преимуществ этой классификации, сближающих ее с развиваемым нами подходом: 1) для некоторых групп приведены не только примеры профессий, но и профессионально значимые качества³; 2) автор отмечает, что синтетический принцип «позволяет в гораздо большей степени, чем аналитический, учитывать при испытаниях явление компенсации отдельных профессионально значимых качеств личности» [297, с. 128] – аналогичные представления о широких компенсаторных возможностях человека, расширяющих сферу его профессионального выбора, составляют идейную основу прикладного применения нашего подхода, обуславливая целесообразность построения *индивидуальных* траекторий профразвития (см. главу 6); 3) в ряде случаев зафиксирована психологическая гетерогенность профессий, связанных с одной и той же предметной сферой труда, – аналогичные факты выявлены в рамках нашего исследования (см. главы 4-5), обусловив соответствующие концептуальные представления развиваемого подхода⁴; 4) при выделении некоторых разрядов⁵ автор использует понятие трудовой ситуации, а также, хотя и неявно,

¹ См. также: [137; 405]. «При этом предполагается, что изучаться должно не внимание вообще, а внимание шофера, учителя; не память вообще, а память оператора, ученого и т. д. Более того, если в профотборе, имеющем дело с определенными профессиями, можно проводить сравнительную оценку аналитического и синтетического принципов и в зависимости от целого ряда факторов выбирать тот или иной из них, то для оценки личности в профориентации, где основное значение имеют психологически родственные группировки профессий, представляется наиболее адекватным применение синтетического принципа» [297, с. 127-128].

² 1) делопроизводство, 2) литература и искусство, 3) наука, 4) природа, 5) работа с людьми, 6) рабочие профессии, 7) романтические профессии, 8) техника.

³ Выделенные в работах различных авторов. Так, для группы 1 «Делопроизводство» требуются «канторская исполнительность», умение поддерживать тщательный порядок в ведении дел», «критическая способность», умение классифицировать материал» (см.: [271]), а также ряд характерологических черт (см.: [541]); требования для других групп приведены на основе ряда исследований (см., например: [270; 313; 697]).

⁴ Например, В.Г. Лоос разделил офисную работу и офисную работу с людьми, рабочие профессии и рабочие профессии по работе с людьми. Аналогично, в рамках нашего подхода выделен метатип «Межсубъектный», фиксирующий направленность на работу с людьми; при этом ряд «рабочих профессий», направленных на работу с людьми, попадет в метатип «Интегральный» (см. главу 4). Другой пример касается группы 4 «Природа». Как отмечает В.Г. Лоос, некоторые классификации, имеющие данную группу (Е.А. Климов, Э. Ро), включают в нее все профессии, связанные с работой в природных условиях, но сюда целесообразно отнести только профессии, имеющие дело с культивированием природных богатств, поскольку «решающее значение для личности при выборе рассматриваемой группы имеет любовь к природе, а не склонность к работе в природных условиях» [297, с. 124]. Профессии, связанные с разработкой природных богатств, включены в группу «Рабочие профессии». При этом профессии группы «Природа» изучены в психологическом отношении недостаточно, поэтому неясно, «объединяются ли они только профессиональной направленностью, или же, как и в предыдущих группах, их психологическая общность определяется также требованиями к другим профессионально значимым качествам личности» [Там же]. Как показало наше исследование, подобные виды профдеятельности «рассеяны» почти по всем ее обобщенным психологическим типам (см. главу 4), т.е. их психологическая общность действительно определяется преимущественно профнаправленностью.

⁵ Например, 3-го разряда «Профессии, характеризующиеся экстренностью, непредвиденностью трудовых ситуаций» группы 6 «Рабочие профессии».

но, специфику регуляции деятельности – аналогичные представления будут далее развиты в рамках нашего подхода (см. п. 3.2); 5) с позиций современных подходов к профессиональному становлению (Д.Н. Завалишина, Э.Ф. Зеер, Ю.П. Поварёнков и др.) можно отметить, что В.Г. Лоос предпринял попытку определения взаимосвязей между его различными этапами, в частности, между профориентацией и профотбором¹.

При всех достоинствах и новаторском характере данной классификации, отметим ряд ее недостатков: 1) структура групп неоднородна и включает варианты делений: а) нет дополнительных делений², б) есть горизонтальные (разряды и классы) и вертикальные (градации, уровни)³, в) есть только вертикальные (группа 4 «Природа»), г) есть только горизонтальные⁴, д) группа 7 «Романтические профессии» имеет деления только по профессиям⁵; 2) классы в одних случаях отражают горизонтальное деление, а в других – вертикальное⁶; 3) термин «Рабочие профессии» используется для обозначения и группы (группа па б), и некоторых классов (классы 2 в 1-ом и 2-ом разрядах группы «Природа»).

К.М. Гуревич (1970) предложил классификацию [113], основанную на психологической пригодности к профессии – свойстве личности, о котором можно судить по критериям успешности овладения профессией и степени удовлетворенности трудом. Такая пригодность определяется наличием профессионально важных качеств (ПВК)⁷. В зависимости от природы этих качеств, выделяют 2 типа профессий: 1) *профессии с абсолютной профпригодностью*, требующие индивидуальных черт, имеющих природное происхождение

¹ Признавая преимущества «продолженного профотбора» (см.: [352]), основанного на длительном динамическом изучении личности, В.Г. Лоос пишет, что такое изучение не исключает необходимости применения специальных психодиагностических методик на конечных этапах профориентации. Его классификация реализует синтетический принцип испытания профпригодности: «Здесь школьник выбирает одну или несколько групп профессий, а затем следует оценка его пригодности к этим группам. При положительных результатах выбор и оценка производится затем внутри группы ... в зависимости от требуемой для профориентации «степени точности», дальше которой начинается профотбор (выделено нами – Н. Р.). В случае отрицательного результата на любом из уровней проводится специальная педагогическая работа, направленная на разъяснения при значительном несовпадении интересов и способностей и т. п.» [297, с. 128]. Мы применяем аналогичный взвешенный подход к соотношению профориентации и профотбора (см.: п 6.3).

² Группы: 1 «Делопроизводство», 3 «Наука», 7 «Романтические профессии».

³ Группы: 2 «Литература и искусство», 5 «Работа с людьми».

⁴ 6 «Рабочие профессии», 8 «Техника».

⁵ Поскольку «каждая профессия весьма специфична и предъявляет к личности свои, особые требования» [297, с. 126]. Это, с нашей точки зрения, неверно, хотя бы исходя из различий в должностных требованиях (ср., например, капитана китобойного судна и рабочего-китобоя), т.е., здесь нарушен принцип «ступенчатости», который взят автором за основу. Кроме того, название этой группы иллюстрирует существенное изменение ситуации в сфере профсамоопределения: по мнению автора, эта группа включает профессии (геолог, китобой, космонавт, летчик, моряк, рыбак), «которые школьники считают романтическими» [297, с. 126]. Как известно, представления современных школьников о «романтических профессиях» несколько иные.

⁶ Пример 1-го использования – в группе «Литература и искусство» 4-ом разряде «Музыка» градации 2 «исполнители музыки» класс 1 – вокалисты, класс 2 – инструменталисты. Пример 2-го использования – в группе «Природа» 1-ом разряде «Животный мир» класс 1 – «Зооветработники», класс 2 – «Рабочие профессии», причем в оба входят, в частности, профессии «птицевод, пчеловод, рыбовод». Т.е., здесь деление на классы идет по уровню должности, а значит – по вертикали.

⁷ В интерпретации М.К. Акимовой, психологическая пригодность к профессии – это «соответствие психологических особенностей работника требованиям профессии, которой формируется в процессе профессиональной деятельности и определяется наличием комплекса профессионально важных качеств индивида, обеспечивающих успешное выполнение профессиональной деятельности» [372, с. 49].

ние (задатков)¹; 2) *профессии с относительной профпригодностью*, которые «не ставят для желающих работать в них индивидов непреодолимых преград (в виде особых природных качеств)². Но психологическая пригодность к профессии не равнозначна профпригодности в целом, которая, помимо психологических требований, может содержать требования физические, социальные, демографические и др. Вместе с тем, здесь справедливо подчеркнуты различия между компенсируемыми и некомпенсируемыми недостатками в ПВК, а также зафиксировано само наличие видов деятельности, выдвигающих некомпенсируемые требования. Однако деление многообразия профессиональной деятельности всего на 2 типа является, очевидно, необходимым, но недостаточным. Кроме того, вопрос о принципиальной компенсируемости ПВК не равнозначен вопросу о целесообразности такой компенсации как для работника, так и для работодателя и государства. Другими словами, классификация способствует выявлению видов деятельности, к которым человек абсолютно непригоден, но не дает ответа на вопрос о том, что именно лучше выбрать из многообразия видов деятельности, к которым он в принципе пригоден.

А.К. Осницкий (1998) предложил два основания классификации: доминирующий тип взаимодействий³ и преобладающие средства труда⁴ [341]. Пересечение данных оснований дает 4 группы профессий, задающих направления профессионализации: технически-теоретические, технически-практические, гуманитарно-теоретические, гуманитарно-практические. Эта классификация, в отличие от многих предыдущих, имеет теоретическое обоснование, но она, очевидно, слишком «укрупненная» для определения соответствия конкретной профессии.

В последние годы развивается система «Профориентатор» (А.Г. Шмелев и др., 2002-2010) [243]. Ранее А.Г. Шмелев (1997) в «Тесте профессиональных склонностей» выделил 8 типов профессий; затем были добавлены блоки интеллектуальных способностей и личностных качеств, и в итоге разработан новый опросник «Профориентатор» [243, с. 65].

¹ К ним относятся профессии в области искусства, а также такие, в которых нужна специальная выраженность свойств нервной системы. ПВК здесь «носят некомпенсируемый характер, поэтому для них необходим профессиональный отбор кандидатов, которые обладают нужными природными свойствами. По отношению к профессиям первого типа основное назначение психодиагностики – профессиональный отбор» [372, с. 49].

² Пригодность к профессиям 2-го типа «может быть сформирована у любого человека на базе разнообразных индивидуальных черт» [Там же]. В силу этого здесь не нужен профотбор, а психодиагностика нужна для оценки сформированности ПВК, для того, чтобы помочь индивиду сформировать свою профпригодность, а также свой индивидуальный стиль деятельности, «который помог бы ему овладеть профессией, преодолеть те функциональные ограничения, которые обнаружились в результате такой работы психолога» [372, с. 50].

³ Разделяющий профессии на гуманитарные и технические. К первым относятся профессии, в которых преобладает «логика отношений», «логика приемлемости», «основанная в большей мере на доверии, на интуитивном чувстве близости к истине»; соответственно, здесь преобладают субъект-субъектные взаимодействия. Ко вторым относятся профессии, в которых «царствует логика действия, логика формальных преобразований, которую человек без издержек может передать другому человеку и даже автомату...» [341, с. 145].

⁴ По средствам труда здесь выделены практические и теоретические профессии. В трудовых процессах для «теоретических» профессий преобладают обобщенные и знаковые средства, упорядоченные знания, для «практических» – «средства в виде представлений, наглядных образов предметов и явлений, с которыми были связаны действия в прошлом и приходится работать в настоящем» [341, с. 147].

Анализ его факторных шкал по блоку интересов показывает, что сохранилось 8 типов профессий, но их названия частично изменились (см. табл. 10 Приложения 2). По сравнению с типологией Е.А. Климова, данная типология «по интересам» расширена (добавлены типы «Наука», «Бизнес», «Риск»), но достаточность выделенных типов дискусионна. Кроме того, ни на теоретическом, ни на эмпирическом уровнях не решена проблема с интегративной, неоднозначной направленностью интересов испытуемого. Аналогичные вопросы возникают и к вторичным шкалам, выделенным с помощью факторного анализа и определяющим направления профильного обучения (см. табл. 11 Приложения 2). Обоснованные сомнения вызывают и некоторые примеры профессий, соответствующих, по мнению авторов, тому или иному профилю¹. Но все это – замечания частные, а наиболее существенна недостаточность выделенных шести направлений профильного обучения² для охвата всей сферы востребованности современного выпускника системы профессионального образования. Таким образом, данная классификация представляет собой важное достижение, ценное также преемственностью научных традиций. Вместе с тем, она не дает общего решения проблемы психологической классификации профессиональной деятельности. Авторы и не ставили перед собой такой цели, поскольку главная плановая задача создания данной системы – успешное вузовское обучение студентов различных факультетов Московского государственного университета³.

А.Г. Маклаков (2008), отмечая недостатки существующих классификаций, предложил вариант классификации профессий, названный «общепсихологическим» [303, с. 322-325]. В его основу положены профессиональные способности – «психофизиологические качества, а также индивидуальные и личностные свойства человека, которые определяют возможность его успешной деятельности по той или иной специальности». Выделены два класса таких способностей: общие и специальные. На основе этих классов выделены классы профессий: *общие*, требующие общих способностей, соответствующих «общесреднему развитию»; *общеспециальные*, для которых нужны общие способности, существенно превосходящие «средний уровень развития»; *специальные*, требующие наличия «специфиче-

¹ Так, опыт работы с машинистами локомотивов (см.: [54; 298]) показывает, что они вряд ли согласятся со своим «физико-математическим» профилем, хотя дисциплины данного профиля в этой рабочей профессии, безусловно, важны, так же как, например, в профессии токаря. Вызывает сомнения и однозначное отнесение экономиста-аналитика к типу «Человек», врача-педиатра к типу «Природа», психолога и преподавателя к типу «Художественный образ», менеджера по сервису и туризму к «лингвистическому» профилю и т. д.

² Сравните, например, с рассмотренной выше классификацией Джексона.

³ В этом плане показательным, что проверка прогностической валидности теста «Профоринатор», полученная в лонгитюдном исследовании, на объемной выборке, с применением релевантных статистических методов (см.: [243; 414]) выполнена на студентах, а не на работающих выпускниках. Т. е., установлено, что большинство респондентов успешно *учится* по выбранному профилю. Но за порогом вуза неизбежно возникнет вопрос об его соответствии широкому спектру фактических реализаций профессии на конкретных трудовых постах. Профиль обучения не дает ответа на этот вопрос, а одновременная выраженность нескольких типов интересов требует для оценки соответствия реальной деятельности широкомасштабных эмпирических исследований уже не студентов, а работников. В этом плане классификация направлений обучения в данной системе близка к традиционным классификациям «академических интересов» (см. п. 1.4).

ских способностей при уровне развития общих способностей не ниже среднего»; *синтетические*, требующие общих и специальных способностей, развитых «существенно выше среднего уровня». Таким образом, данная классификация использует два основания: класс способностей и уровень их развития (средний или высокий). Такой подход, при всей своей бесспорности, не позволяет преодолеть методологические ограничения традиционных классификаций профессиональной деятельности.

Помимо общих, разработано множество специальных типологий профессий, например, видов операторского труда (В.П. Зинченко, В.М. Мунипов, 1979) [173], трудовых постов экономиста (С.Л. Ленков, 2003) [275], а также классификации профессий: гностических (В.Е. Гаврилов, 1975) [88], артономических (А.И. Смирнов, 1979) [423], соционимических (Р.Д. Каверина, 1978) [195]. Однако анализ подобных классификаций показывает, что для них характерны те же недостатки, что были рассмотрены выше. Кроме того, они в силу своего частного характера не могут охватить всю сферу современного труда в целом.

Еще раз подчеркнем необходимость межтиповой интеграции¹. Например, многие профессии по классификации Е.А. Климова относятся одновременно к типам «Человек» и «Техника». В американской системе профессиографии подобная принадлежность к разным разрядам является нормативной². Фактически это означает, что, в силу недостаточности классификационных оснований, реальное содержание таких классификаций выходит за рамки их номинальных разрядов. Следовательно, здесь неявно вводятся новые классы, образованные попарным и т.д. пересечением исходных. Но при этом не обсуждаются ни ограничения возможностей такого пересечения (какое максимальное число базовых классов может входить в пересечение?), ни его последствия для психологической интерпретации результатов³. В итоге указанные и многие другие классификации являются в этом смысле лишь «заготовками», исследовательскими схемами, которые еще необходимо наполнить реальным психологическим содержанием на основе широкомасштабного сбора репрезентативных эмпирических данных.

Именно так, по сути, используется классификация Дж. Холланда в американской системе профессиографии, равно как и классификации Е.А. Климова и Дж. Холланда в нашей стране, с той лишь разницей, что у нас фактически отсутствует общегосударственная профессиографическая система, и данные о межклассовых пересечениях накапливаются в разрозненных работах отдельных исследователей и ведомств.

¹ Которая, в свою очередь, должна быть не простым, механическим «пересечением» базовых типов, а основываться на соответствующих интегративных теоретико-методологических основаниях классификации.

² Например, для каждого занятия фиксируется 3 доминирующих типа Холланда (см.: [539]).

³ т.е., не дается четкого ответа на вопрос: отличаются ли, чем именно и насколько представители профессии, попавшей в классы А и В, от тех, чья профессия попала только в класс А или только в класс В.

1.6 Психологические типологии человека в труде

Такие типологии представляют собой наиболее «психологичную» разновидность рассматриваемых классификаций, а также тот случай, когда общий уровень отечественных классификаций превышает уровень зарубежных. Дело здесь не в количестве (по нему зарубежные типологии превосходят отечественные), а в психологической обоснованности и интерпретации. Сказанное, разумеется, не умаляет достоинств как отдельных зарубежных типологий человека в труде, так и отечественных разработок, относящихся к трем другим разновидностям классификаций.

У зарубежных авторов имеется множество подобных типологий, различающихся как по идеологии, так и по количеству выделяемых типов¹. Для анализа мы отобрали из них небольшое число (см. табл. 6) таких, которые ярко иллюстрируют специфику данного вида классификаций в контексте цели исследования. Подобные типологии разрабатывались еще на «донаучном» и «организационном» этапах (см. п. 1.2). Например, типология Э. Шпрангера разработана в начале XX в. Основываясь на выявлении установок, определяющих личностную направленность человека в труде, он выделил профессиональные типы людей: теоретический, экономический, эстетический, социальный, политический и религиозный [472]. Уже здесь выделенным типам человека соответствуют некоторые широкие области деятельности, специфика которых сейчас общепризнанна: социальная сфера, искусство и наука.

Г. Селье предложил детальную «ироничную» типологию личности ученого из 4-х типов, включающих ряд подтипов и видов². В отличие от типологии Шпрангера, в которой типы людей соответствуют различным областям деятельности, в типологии Селье ярко показаны различия, которые вносит в одну и ту же область (в данном случае – науки) сам человек. Следовательно, различия в реальных видах труда далеко не всегда и не во всем определяются только отраслью, должностью и другими формальными признаками.

Аналогичный смысл имеет типология Б. Басса, включившая типы направленности личности: «на себя», «на взаимодействие» (на отношения и т. п.) и «на дело» (на задачу и т. п.) (цит. по: [291, с. 92-97]). Здесь, по сравнению с типологией Селье, акцент сделан на специфику совместной деятельности, особенно важную для деятельности профессиональной (см. п. 2.9). С нашей точки зрения, тип «направленность на взаимодействие» выражает один из полюсов шкалы «совместность – автономность деятельности» (см. п. 3.1).

¹ Так, Б. Басс выделил 3 типа направленности личности в труде (цит. по: [291, с. 92]), а О. Крегер, Дж. М. Гьюсон рассматривают 16 типов личности, определяющих «успехи на работе» [251].

² 1) делатели (собиратели фактов, усовершенствователи); 2) думатели (книжные черви, классификаторы); 3) чувствователи (крупные боссы, хлопотуны, люди типа «рыбья кровь», высушенные лабораторные дамы, самолюбиватели (мимозоподобные, тореодороподобные, агрессивные спорщики, первостатейные акулы), святые, святоши, добрячки; 4) идеальные типы (фаусты, фамулусы) [412, с. 35-45].

Таблица 6 – Примеры зарубежных психологических типологий человека в труде

№ п/п	Название типологии	Ссылка
1	Типология Э. Шпрангера личностной направленности человека	[472]
2	Типология личности ученого Г. Селье	[412, с. 35-45]
3	Типология Б. Басса по направленности личности	см.: [291, с.92-97]
4	Типология Э. Фромма основных типов ориентации человека	[449, с. 63-111]

Э. Фромм раскрывает психологический смысл труда на основе двух ключевых типов ориентации человека – *неплодотворной*¹ и *плодотворной*² [449, с. 63-111]. При всех достоинствах, типология Э. Фромма является лишь качественной, не имея операционализации выделенных признаков. Подобный вывод правомерен и в отношении типологий Шпрангера и Селье. Типология Б. Басса операционализирована с помощью соответствующего опросника³, но при его применении теряется типологичность: испытуемый получает выраженность каждого из трех типов ориентаций. Кроме того, данные конструкторы, при всей важности, не охватывают множества иных существенных характеристик труда.

Таким образом, зарубежные типологии человека в труде, обладая несомненным достоинством максимальной «психологичности», часто не имеют необходимой операционализации используемых психологических конструкторов и, соответственно, масштабной эмпирической проверки, а также недостаточно отчетливо связывают между собой особенности субъекта труда и психологическое содержание выполняемой им деятельности.

Отечественные типологии человека в труде (см. табл. 7) в целом отличаются от зарубежных аналогов более широким идейным разнообразием, глубиной и приоритетной ориентацией на психологический смысл труда. Они создавались уже на «донаучном» и в начале «организационного» этапов⁴ (см. п. 1.2). Из «ранних» широко известна *пассионарно-аттрактивная* типология Л.Н. Гумилева [112, с. 327-332]. Обладая глубоким духовным смыслом, она выходит за рамки сферы труда, являясь более фундаментальной и универсальной и позволяя сопоставлять не только профессиональное, но и личностное самоопределение людей.

¹ К ней относятся ориентации: рецептивная, эксплуататорская, стяжательская, рыночная. Актуален, в частности, анализ «рыночной» ориентации, выполненный с позиции самоидентичности, которая как единство человека и его дела (я то, что я делаю) противостоит отчуждению (я то, чего изволите).

² Плодотворная ориентация рассматривается не как активность, приводящая к практическим результатам, или ориентация на «успех», а как установка, способ реакции в отношении мира и самого человека, как ориентация на самого себя. Такие ориентации подразделяются на деятельную, любящую, разумную и представлены менее четко, т.к. « в XX в. все сосредоточилось на критическом анализе человека и общества» [449].

³ В нашей стране он наиболее известен в форме модификации В. Смейкала, М. Кучеры (см.: [291, с. 92]).

⁴ Например, И.П. Павлов (1930) выделял категорию людей-художников во всех областях деятельности, говоря о специфически человеческом художественном типе нервной системы [343, Т. 3, Кн. 2, с. 213].

Таблица 7 – Примеры отечественных психологических типологий человека в труде

№ п/п	Название типологии или содержащего ее источника	Ссылка
1	Пассионарно-аттрактивная типология Л. Н. Гумилева	[112, с.327-332]
2	Типология С.Л. Рубинштейна по типу адаптации человека к миру	[398]
3	Типология Б.С. Братуся (1981, 1994) по способу отношения к людям	[63]
4	Типология М.Р. Гинзбурга (1995) по жизненному полю личности	[101]
5	Модификация Ю.А. Корелякова (2005) классификации Б. Басса на основе методики «МЭДНАЛ»	[246, с. 92-97]
6	Типология А.К. Осницкого (1996) на основе методики «БОЛ»	[291]
7	Классификация А. К. Осницкого (2005) на основе методики «МДДО»	[342, с.109-118]

В ней двумерное пространство выбора имеет оси «аттрактивность» и «пассионарность»¹, и в итоге выделены, по сути, психологические, типы людей: обыватели, бродяги-солдаты, преступники, честолюбцы, деловые люди, авантюристы, ученые люди, творческие люди, пророки, нестяжатели, созерцатели, искусители.

В функциональном аспекте данная типология, оказав бесспорное «влияние на умы», не имела применения в системе классификаций сферы труда. Отметим, что «оси» типологии Гумилева, на наш взгляд, тесно связаны, с одной стороны с формированием и адекватностью ценностно-смысловой сферы личности, мировоззрения и «картины мира» человека, а с другой – с проекцией всего этого в сферу профессионального самосознания, определяющей как профессиональное самоопределение, так и магистральное направление профессионального становления человека – либо приземленно-практическое, утилитарное, прагматическое (бизнес, карьера, доход и т. п.), либо творческое, возвышенное, но достаточно рискованное – «аттрактивное» и/или «пассионарное» (искусство, духовность, служение, истина, миссия и т.п.).

С данной типологией созвучна известная идея С.Л. Рубинштейна, выделившего два типа отношения человека к миру – «адаптацию» и «преобразование» [398]). Эти типы, в силу своей фундаментальности, распространяются и на сферу труда. Адаптация предполагает приспособление к существующим условиям, а преобразование – их творческое, активное, инициативное преобразование, реализацию заложенного в человеке потенциала субъектности.

Типология Б.С. Братуся (1994) по *способу отношения к другим людям* включает следующие типы людей:

- *эгоцентрический* (другой человек рассматривается как вещь),

¹ С полюсами, в первом случае, «эгоизм, основанный на рассудке», и аттрактивность как «странное стремление к истине, красоте, справедливости», а во втором – инстинкт самосохранения и пассионарность как «антиинстинкт, неоправданный риск ради достижения иллюзорных целей».

- *группоцентрический* (другие люди делятся на «своих» и «не своих»),
- *гуманистический* (ориентированный на пользу для определенной группы людей),
- *духовный* (связанный с осознанием себя и других как существ особого рода) [63].

По отношению к профессиональной деятельности она заставляет задуматься о соотношении личных, корпоративных и общечеловеческих интересов и ценностей; об оптимальном и допустимом балансе эгоцентричности и духовности в условиях «рыночной» трансформации сферы труда.

Типология М.Р. Гинзбурга (1995) основана на выделении жизненного поля личности, в рамках которого разворачивается профессиональное и жизненное самоопределение [101]. «Жизненное поле» определяется как совокупность индивидуальных ценностей, смыслов и пространства «реального действия» (актуального и потенциального), охватывающего прошлое, настоящее и будущее. На основании этого выделены типы личностного самоопределения, связанные, соответственно, с благополучным настоящим (гармоничное, стагнирующее и др.), неблагополучным настоящим (негативное, защитное, фантазийное), успешной самореализацией (прагматичное, гедонистическое и др.) или нереализованными ценностями (пассивное, невротичное и др.) [101]. Отметим здесь временной фактор: взаимосвязь прошлого, настоящего и будущего, определяющую актуальное состояние личностного самоопределения и самосознания человека. В частности, данный фактор может определять направление и динамику профессионального выбора и профстановления, т. е., в этом плане, характеризовать возможные «переходы» человека из одного психологического типа профессиональной деятельности в другие (см. главу 6).

Ю.А. Кореляков (2005) предложил модификацию типологии Б. Басса на основе опросника МЭДНАЛ¹. Автор представил свою интерпретацию базовых типов личностной направленности и их «психологические портреты», полученные на основе применения МЭДНАЛ и личностных опросников Р. Кеттелла и Г. Айзенка [246, с. 92-97].

Иную модернизацию типологии Б. Басса представляет типология А.К. Осницкого (1996, 2005) [291, с. 122-131] на основе авторской методики определения соотношения трех базовых ориентаций личности (БОЛ). Здесь выявляется выраженность трех базовых видов активности личности (личной, общественной и деловой) в трех сферах жизнедеятельности человека: индивидуально-значимой (личных интересов), значимой в плане сотрудничества (отношений), значимой в плане предметных преобразований (действий). По мнению автора, такой подход пригоден для оценки групповых тенденций выраженности личностной направленности, фактора социального влияния, ценностных ориентаций и направленности в учебных и рабочих группах [342, с. 131].

¹ «Методика экспресс-диагностики направленности личности».

А.К. Осницкий (2005) также предложил классификацию для профориентации школьников [342], основанную на типологии Е.А. Климова и модификации опросника ДДО, названной «МДДО». По его мнению, удовлетворенность выбором, помимо интересов к сфере труда, обеспечивается подготовленностью и готовностью преодолевать возможные дискомфортные состояния: «Наша цель состояла в том, чтобы, существенно не изменяя формы опросника ДДО, дополнить его оценкой умений, затрачиваемых усилий и отношения к социальному давлению» [342, с. 110]. Данная цель достигается за счет повторного предъявления ДДО, сопровождающегося различными инструкциями, делающими акцент, соответственно, на «интересности» сфер занятий, на имеющихся умениях, на отношении к социальному давлению, на оценке усилий, необходимых для выполнения занятий. В итоге получают диагностическую информацию, позволяющую оценить предпочтительность сфер труда по типологии Е.А. Климова: выраженность интереса к каждой сфере, соответствующих умений и положительного отношения; легкость адаптации относительно других сфер; «склонность», понимаемая как «обеспеченность интересов к занятиям в той или иной сфере соответствующими умениями и положительным отношением»; направленность активности, определяемая балансом мотивации достижения и избегания неудачи; общительность; рефлексия; критичность в оценке своих возможностей; динамика развития интересов [342, с. 117-118].

Заметим, что получаемые по методике МДДО результаты не имеют при своей интерпретации характера законченной типологии. Это, скорее, комплекс отдельных типологий и признаков классификаций, направленный на разностороннюю оценку профвыбора. Тем не менее, данная методика имеет выраженную субъектную направленность, в силу чего мы присоединили ее к типологиям человека в труде. При всех достоинствах, к ее ограничениям, помимо отсутствия законченной «типологичности», можно отнести и более существенное обстоятельство – здесь используется все то же «пятилучевое» разделение сферы труда, которое, по мнению многих авторов, уже недостаточно для описания ее современного состояния (см. п. 1.5).

1.7 Конструктивная постановка проблемы исследования

В предыдущих параграфах были выявлены как несомненные достижения в области психологической классификации профессиональной деятельности, так и ряд накопившихся здесь актуальных противоречий. Для конструктивной постановки проблемы исследования целесообразно выполнить их систематизацию и обобщение. Для этого заметим, что выявленные недостатки разнородны: они относятся к различным направлениям разработки рассматриваемых классификаций, а также имеют принципиально разноуровневый характер. Взяв за основу эти два основания, обобщим результаты проведенного анализа.

В итоге анализа основных направлений разработки классификаций установлено, что социально-экономические классификации не могут решить искомую проблему в силу их изначально непсихологического характера, но могут быть полезны для ее решения, т. к. отражают достижения профессиографического подхода и обеспечивают эмпирическую классификационную базу исследований психологической специфики различных видов труда. Кроме того, они в идеале должны представлять один из аспектов прикладного решения искомой проблемы. В ряде зарубежных стран такой подход интенсивно развивается и масштабно реализуется, но в нашей стране, как отмечалось выше, подобного прямого и широкого взаимодействия между наукой и практикой пока нет. Вместе с тем, даже лучшие социально-экономические классификации отстают от изменений сферы труда, что проявляется в несоответствии отраженных в них отраслей, профессий, должностей и других характеристик труда реальному положению дел.

Полное решение проблемы невозможно и с помощью признаков психологических классификаций в силу фундаментального ограничения методологии признакового подхода: в них не заложено учета интеграции разрозненных признаков труда в устойчивые психотипы, характеризующие психологическое содержание деятельности. В результате, хотя такие классификации обладают определенным различительным потенциалом, он нередко оказывается недостаточным.

Указанное ограничение отсутствует у психологических типологий труда. Однако в современных условиях многие новые виды труда в них либо не находят себе места, либо занимают неопределенное положение, относясь сразу к нескольким типам, причем, если последние альтернативны, то данное положение становится противоречивым. Причина этого состоит в недостаточности теоретико-методологических оснований подобных типологий, их несоответствии состоянию сферы труда и достижениям психологической науки. Но эта недостаточность, по сравнению с признаковыми классификациями, качественно иная: она состоит в отсутствии учета межтиповой интеграции.

Не справляются с решением искомой проблемы и психологические типологии человека в труде: в них, в отличие от типологий труда, требования к субъекту труда соотно-

сятся не непосредственно с определенными видами деятельности, а, скорее, с типами ее реализации, возможными, в принципе, в различных областях. В итоге в целом достижения типологического подхода в психологическом профессиоведении являются, по сравнению с признаковым, значительно более скромными: как по количеству существующих классификаций, так и по точности отнесения конкретных профессий к тому или иному типу.

Для обобщения полученных результатов по другому основанию выделим традиционные для любой комплексной научной проблемы уровни ее постановки и решения: методологический, теоретический, методический, эмпирический и прикладной. Такой подход позволит наметить разноуровневые задачи для конструктивного разрешения выявленных противоречий, продвигаясь по выделенным уровням «снизу вверх»: от проблем общественной практики – к теоретическим и методологическим научным проблемам.

Противоречия *прикладного уровня*:

- 1) хроническое отставание классификаций от изменений сферы труда;
- 2) неполная адекватность классификаций труда репрезентируемой области реальности, состоящая в неполном выполнении своей обобщенной цели – удовлетворения потребностей в прикладном применении для организации жизнедеятельности общества;
- 3) неполное соответствие классификаций своей полицелевой обусловленности, связанной с достижением таких целей, как организация профориентации, профессиональной подготовки, профотбора и т. д.

Противоречия *эмпирического уровня*:

- 1) отсутствие в нашей стране общегосударственной системы координации между социально-экономическими и психологическими классификациями труда¹;
- 2) неадекватность мощной зарубежной системы профессиографического изучения труда задаче совершенствования ее теоретико-методологических оснований: здесь масштабные, регулярные и лонгитюдные эмпирические исследования направлены на уточнение конкретных параметров традиционных базовых характеристик деятельности, не претендуя на их модернизацию или расширение.

Противоречия *теоретического уровня* разноплановы и включают определенные альтернативные полюса. Социально-экономические классификации не имеют собственных психологических концепций. В психологических классификациях разновидностей труда подобные концепции имеются, но при этом являются не априорными, а создаются на основе обобщения и интерпретации собранных эмпирических данных. Такой подход обеспечивает тесную связь с практикой, но подобные классификации оказываются его «за-

¹ Сейчас такое взаимодействие осуществляется, скорее, по принципу не объединения в единую систему, а образования *системного комплекса* (п. 2.1), характеризующегося наличием иррациональных взаимодействий.

ложниками»¹. При этом они не могут объяснить принципиально новые явления в сфере труда, а лишь фиксируют их «как могут», в виде появления несоответствия их структуры новому состоянию сферы труда, т. е., в виде возникающих проблем противоречивости и неполноты. И лишь затем выполняется психологическая интерпретация данных явлений и соответствующая модернизация структуры классификации. В случае же отсутствия такой модернизации, подобные неполнота и противоречивость становятся хроническими за счет появления все новых сложных, полипредметных и полицелевых видов труда². Типологии человека в труде представляют другую крайность: они абстрагированы от реальной сферы труда. За счет этого выделяемые в них типы обладают высокой общностью, но, в плане прикладного применения, остаются лишь умозрительными. Таким образом, если в классификациях разновидностей труда теория идет вслед за эмпирикой (и «на поводу» у последней), то в типологиях человека в труде теория идет абстрагировано от эмпирики, а в социально-экономических классификациях присутствует «эмпирика без теории».

Таким образом, происхождение многих недостатков теоретического уровня обусловлено противоречиями *методологического* уровня. Последние разноплановы, но в обобщенном виде состоят в недостаточной разработанности методологических оснований искомой классификации, в т.ч., ее базового понятийного и концептуального аппарата, связанного с общепсихологической теорией деятельности и психологической теорией профессиональной деятельности. Кроме этого, они включают и недостатки методического обеспечения распространенных классификаций³, нередко имеющие под собой глубинную методологическую основу⁴. Принципиальным недостатком существующих классификаций является постулат о возможности «жесткого» разделения профессиональной деятельности на альтернативные, базовые классы, в то время как на самом деле значительную, если не основную часть такой деятельности представляют ее виды, занимающие межклассовое положение. Такие виды труда целесообразно отнести к новым – *интегративным* типам профессиональной деятельности, выделяемым по соответствующим основаниям.

При этом важно подчеркнуть, что отмеченные методологические недостатки транслируются и на все остальные уровни рассматриваемой проблемы.

¹ Интенсивные изменения в сфере труда требуют от них постоянного пересмотра классификационных рядов, используемых норм и т. д.

² Что характерно даже для типологий Е.А. Климова и Дж. Холланда, доминирующих в нашей стране.

³ Отсутствие критериальных норм и психометрической проверки (в т.ч., валидности и надежности); фактические ограничения области применения, связанные с требованием наличия у испытуемых социального опыта и знаний о конкретных профессиях; недостаточная различительная способность методик и др.

⁴ Например, неявно постулируется положение, согласно которому каждой разновидности профдеятельности соответствует определенное дискретное значение классификационного признака. В то же время, конкретные виды труда зачастую имеют по этим признакам континуальное распределение, т. е. сразу множество значений одного и того же признака. Проецируя данный недостаток в практическую плоскость и с этой целью говоря «статистическим языком», можно констатировать, что упомянутое методическое обеспечение не учитывает тот факт, что распределение частоты встречаемости значений того или иного признака, даже при условии его дискретизации, имеет характер не *модальный*, а *полимодальный* (см.: [327]).

Обобщение вышеизложенного позволяет констатировать наличие актуальной *проблемы* психологической классификации современной профессиональной деятельности, состоящей, во-первых, в неполноте и противоречивости существующих психологических классификаций по отношению ко многим новым сложным, как правило – полипредметным и полицелевым видам труда, а во-вторых – в фактическом отсутствии четких количественных критериев различения психологической специфики тех или иных классов профессиональной деятельности. Существующие классификации, несмотря на их многочисленность и разноплановость, не обеспечивают удовлетворительного решения искомой проблемы в современных условиях. Одни из них не имеют под собой теоретико-психологического обоснования (например, социально-экономические). Другие подходят к описанию профессионального труда с позиции «теории черт», выделяя все новые и новые отдельные характеристики труда, но не устанавливая ни иерархических, ни координационных связей между ними (признаковые психологические классификации). Третьи имеют ограниченную область применения и, в силу этого, требуют своего дополнения другими классификациями или постоянной модернизации.

Итак, суть актуального состояния искомой проблемы состоит в обострении противоречия между возможностями существующих концепций психологической классификации профессиональной деятельности и современным состоянием сферы профессионального труда, детерминируемым объективным социально-историческим генезисом жизнедеятельности человеческого общества. Следовательно, проблема психологической классификации профессиональной деятельности не может быть решена в рамках существующих классификаций, несмотря на их значительное количество и разноплановость. Логическим следствием из приведенных соображений служит следующий вывод: для решения рассматриваемой проблемы необходимо развивать теорию профессиональной деятельности в плане выявления новых ключевых дискриминативных признаков, позволяющих с большей «разрешающей способностью» и однозначностью психологически дифференцировать разнообразные виды труда. Для этого, в свою очередь, целесообразно, опираясь на имеющиеся достижения психологической науки, разработать новый методологический подход к решению искомой проблемы, адекватный современному состоянию сферы труда и позволяющий разрешить хотя бы основные из отмеченных противоречий.

Таким образом, требуется новое решение рассматриваемой фундаментальной проблемы, охватывающее различные уровни – методологический, теоретический, методический, эмпирический и прикладной. В качестве формы поиска и оформления такого комплексного решения целесообразно использовать форму нового научного подхода.

Термин «научный подход» используется в современной психологии и науке в целом в двух основных смыслах: узком – как наиболее общие методологические ориентиры изу-

чения какого-либо явления (например, принципы познания) и широко – как совокупность знаний об изучаемом явлении, охватывающая различные уровни научного познания (В.П. Зинченко, Э.Г. Юдин и др.) (см., например: [59; 172; 477]). С учетом отмеченных разноуровневых противоречий существующих классификаций профессиональной деятельности в рамках исследования целесообразно сделать приоритетным второе, широкое понимание научного подхода. Первое, собственно методологическое понимание для нашего случая слишком ограничено, поскольку, как отметил Э.Г. Юдин, методология «не может выполнять в науке роль своего рода спасательного круга», т.к. оказывается бесильной в двух ситуациях: «когда проблему пытаются решить за счет одной только методологии, не выполнив работы по построению адекватного проблеме предметного содержания», и «когда новую методологию чисто внешним образом накладывают на предметное содержание, уже построенное ранее по законам другой методологии» [477, с. 55-56]. В нашем случае требуется учет обеих этих ситуаций: и построение адекватного проблеме предметного (психологического) содержания современной сферы труда, и учет аналогичного содержания, выявленного в многочисленных предыдущих исследованиях отечественных и зарубежных авторов. С учетом этого искомый новый подход будет представлять собой совокупность методологических, теоретических, методических, эмпирических и прикладных положений и средств, направленных на построение, изучение и прикладное применение обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности. Последующая часть исследования посвящена разработке данного подхода, названного «интегративно-типологическим»¹.

Другой возможной формой представления полученных результатов является концепция обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности. Однако, по ряду причин, форма подхода является при решении рассматриваемой проблемы более предпочтительной. В частности, динамичность современной сферы труда делает целесообразным пересмотр самих результативно-критериальных ориентиров: теперь определенная концепция искомой классификации, пусть сколь угодно детальная и успешная, должна отражать не некий «застывший», зафиксированный момент в развитии сферы труда, а саму динамику ее развития. В силу этого разработанная концепция классификации является «ядерной», неотъемлемой частью научного подхода к построению искомой классификации, к мониторингу ее функционирования в реальных условиях, к ее неизбежному уточнению и дополнению. В этом, в частности, проявляется глубинное внутреннее единство теории и метода в психологии, выявленное и обоснованное В.А. Мазилковым (1999, 2008, 2011) (см., например: [302]).

¹ Данное название обусловлено принципиальной спецификой развиваемого подхода (см. главы 2 и 3).

Для конструктивной реализации процедуры разработки указанного подхода целесообразно решить следующие задачи:

1) отобрать релевантные теоретико-методологические основания развиваемого подхода, адекватные современному состоянию и тенденциям развития сферы труда, а также современным достижениям психологии в области профдеятельности;

2) разработать методологические положения подхода, обеспечивающие новые возможности решения искомой проблемы;

3) на основе данных положений разработать теоретические положения подхода, центральная часть которых будет представлять собой новую концепцию психологической классификации профессиональной деятельности, включающую обоснование построения соответствующей теоретической модели обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности;

4) выполнить операционализацию новых теоретических конструктов, введенных в качестве оснований психологической классификации профессиональной деятельности в рамках развиваемой соответствующей концепции;

5) выполнить эмпирическую верификацию развиваемого подхода, для чего провести эмпирическое исследование построенной классификации, направленное, с одной стороны, на обеспечение ее эмпирического «наполнения» и выявление ее связи со сложившимися социально-экономическими классификациями труда; а с другой – на выявление новых психологических закономерностей профессиональной деятельности, связанных с ее классификацией в соответствии с новым, развиваемым подходом;

6) разработать и апробировать прикладное применение построенной обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности, которое будет обеспечивать прикладную верификацию развиваемого подхода;

7) систематизировать и обобщить все полученные результаты, для чего сформулировать центральную идею развиваемого подхода, определить его функциональную структуру, представить в упорядоченном виде разработанную в его рамках новую концепцию психологической классификации профессиональной деятельности и наметить перспективы его дальнейшего развития.

Сформулированный комплекс задач позволяет реализовать весь нормативный набор этапов научного исследования применительно к созданию нового научного подхода к решению искомой проблемы, разработке в его рамках новой концепции психологической классификации современной профессиональной деятельности и построения с его помощью соответствующей новой обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности, адекватной современному состоянию сферы труда.

Выводы по главе 1

1. В настоящее время существует множество разнородных классификаций профессиональной деятельности, для систематизации которых целесообразно использовать основные направления их разработки. В итоге выделены следующие разновидности классификаций профессиональной деятельности: социально-экономические – международные, национальные и отраслевые; психологические – отечественные и зарубежные классификации человека в труде, отечественные и зарубежные типологии и признаковые классификации труда.

2. Исторический генезис сферы труда и систем ее классификации включает следующие этапы: «донаучный» (до последней четверти XIX в.), «организационный» (от конца XIX в. до 1940-х гг.), «классический» (от 1950-х до середины 1990-х гг.), современный (от середины 1990-х гг.). На первом этапе психологические классификации труда создавались преимущественно как типологии, на втором – как признаковые классификации. На третьем этапе наблюдалось параллельное развитие как типологий, так и признаковых классификаций, а на четвертом имеет место их сближение (интеграция).

3. В силу динамичного характера сферы труда классификации труда должны представлять собой открытые системы, допускающие оперативную модернизацию при сохранении универсальных теоретико-методологических оснований. К ведущим тенденциям развития классификаций труда относятся: дифференциация, связанная с детализацией и созданием частных классификаций; интеграция, состоящая в сближении различных классификаций и в создании обобщенных классификаций; необходимость постоянных корректировок имеющихся классификаций; запаздывание научной рефлексии проблем и актуального состояния сферы труда; пониженная «чувствительность» психологических классификаций к объективным изменениям в сфере труда; наличие объективных (но не реализованных) предпосылок и эмпирического базиса для дальнейшего развития психологических оснований классификации труда.

4. Зарубежные социально-экономические классификации, в отличие от отечественных, включают комплексные описания профессий, нередко содержащие критериальные нормы по отдельным психологическим свойствам субъекта труда, но в плане психологических различий видов труда имеют под собой лишь эмпирическую базу, либо опираются на концепции, уже не в полной мере отвечающие современному состоянию сферы труда.

5. Зарубежные психологические классификации труда «по интересам» разнородны и основываются на ряде принципиально отличающихся по психологическому смыслу групп интересов – к профессии, занятиям, карьере, работе как виду деятельности или как конкретному виду труда и т. д. В отечественной литературе подобные смысловые оттенки профессиональных интересов часто не различаются, но они существенны для подходов к

психологической классификации профессиональной деятельности, что обуславливает необходимость специального анализа ее понятийных и классификационных оснований.

6. К основным недостаткам зарубежных психологических классификаций труда относятся их эмпирический способ построения при отсутствии теоретико-методологических оснований, неполнота и противоречивость, методические недостатки (некорректная операционализация классификационных оснований, отсутствие таксономических свойств и др.). Кроме того, социокультурная обусловленность существенно затрудняет их применение в нашей стране.

7. Отечественные психологические классификации труда отличаются значительным идейным разнообразием, но в целом имеют те же недостатки, что и зарубежные. Вместе с тем, некоторые подобные интересные и перспективные классификации не получили пока широкого распространения и содержат, фактически, лишь отдельные идеи, требующие дальнейшей разработки.

8. Как зарубежные, так и отечественные типологии человека в труде имеют, как правило, умозрительный характер, не содержат операционализации используемых конструктов, не имеют масштабной эмпирической проверки, недостаточно отчетливо связывают особенности субъекта труда и психологическое содержание выполняемой им деятельности. В тех редких случаях, когда такие типологии операционализированы, количество выделяемых типов является слишком малым, а сами типы выражают лишь отдельные аспекты профессиональной деятельности, хотя и необходимые, но не достаточные для достаточно полной детерминации всего ее психологического содержания.

9. Существующие классификации профессиональной деятельности, при значительном количестве и разнообразии, имеют ряд существенных недостатков, которые можно систематизировать двумя способами: 1) по направлениям создания классификаций: хроническое отставание социально-экономических и, тем более, психологических классификаций от изменений сферы труда; неполнота и противоречивость; методологическая ограниченность решения искомой проблемы в рамках существующих классификаций; 2) в соответствии с уровнями научного познания: на прикладном уровне – хроническое «отставание» от динамичных изменений сферы труда и, соответственно, неспособность удовлетворить актуальные потребности общества; на эмпирическом уровне: в нашей стране – отсутствие общегосударственной организации взаимодействия между психологическими и социально-экономическими классификациями труда; за рубежом – неадекватность теоретико-методологических «рамочек» мощно развитой системы эмпирического изучения профессионального труда; на теоретическом уровне – эмпирическое происхождение (факторное или кластерное) концепций подавляющего большинства существующих класси-

каций при отсутствие теоретико-психологического обоснования; на методологическом уровне – недостаточная разработанность методологических оснований.

10. Выявлен ряд новых психологических концепций, которые могут быть использованы для совершенствования методологической основы психологической классификации современной профессиональной деятельности и снятия указанных противоречий. Для решения проблемы психологической классификации профессиональной деятельности целесообразно, опираясь на данные концепции, разработать новый методологический подход, более адекватный современному состоянию сферы профессионального труда и позволяющий разрешить выявленные противоречия. Данный подход должен представлять собой совокупность методологических, теоретических, методических, эмпирических и прикладных положений и средств, направленных на построение, изучение и прикладное применение обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности. Соответственно, неотъемлемая важная, «ядерная» составляющая теоретической части развиваемого подхода должна быть представлена новой концепцией психологической классификации профессиональной деятельности, которую также предстоит разработать в ходе исследования.

12. Сформулирован комплекс задач, последовательное решение которых позволит конструктивно реализовать процедуру разработки нового подхода к решению проблемы психологической классификации современной профессиональной деятельности. Данные задачи кратко могут быть представлены в следующем виде: 1) отбор релевантных теоретико-методологических оснований развиваемого подхода; 2) разработка его методологических положений; 3) разработка его теоретических положений, центральная часть которых будет представлять собой новую концепцию психологической классификации профессиональной деятельности; 4) операционализация новых теоретических конструктов, введенных в качестве оснований психологической классификации профессиональной деятельности; 5) эмпирическая верификация развиваемого подхода с помощью соответствующего эмпирического исследования построенной классификации; 6) разработка прикладного применения построенной обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности, обеспечивающего прикладную верификацию развиваемого подхода; 7) систематизация и обобщение полученных результатов, включающая формулировку центральной идеи развиваемого подхода, определение его функциональной структуры, представление в упорядоченном виде разработанной в его рамках новой концепции психологической классификации профессиональной деятельности и выявление перспектив его дальнейшего развития.

Глава 2 Методология интегративно-типологического подхода

2.1 Теоретико-методологические основания

Логика изложения результатов завершеного исследования требует зафиксировать, что в итоге последовательного решения исследовательских задач, представленных в предыдущей главе, был разработан новый теоретико-методологический подход к психологической классификации профессиональной деятельности, названный «интегративно-типологическим» в силу того, что он основан, с одной стороны, на учете разноплановой интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда (определение данного понятия будет дано ниже), а с другой – на типологическом принципе классификации. Подход включает: определенные теоретико-методологические основания; разработанные методологические и теоретические положения; созданные и подобранные методы и методики; выявленные психологические закономерности структурно-функционального строения, детерминации и регуляции профессиональной деятельности и разработанные способы их прикладного применения. В этом параграфе будут рассмотрены теоретико-методологические основания данного подхода, который для краткости будем называть далее «интегративно-типологическим подходом».

Теоретико-методологические основания интегративного подхода, отобранные в соответствии с целью его создания и предметной областью его применения, можно систематизировать различными способами, в частности: а) по месту в структуре научного знания, выделив основания: *методологические* (принципы, подходы, методы); *теоретические* (концепции, положения); *понятийные*; б) по теоретико-методологическим областям, сложившимся в психологии и/или в науке в целом, выделив основания: *системные, субъектные и личностные, деятельностные, классификационные, интегративные*.

Возьмем за основу последний способ систематизации (дополнительно указывая и принадлежность к группам первого способа). Условность деления на указанные группы обусловлена их взаимосвязью. Так, классификации предполагают систематизацию; понятие субъекта входит в определение деятельности и тесно связано с категорией «личность»; многие концепции деятельности опираются на принцип системности, категории субъекта и личности; интегративные основания по своей сути призваны объединять все иные и т.д. Роль данных групп оснований по отношению к предмету и цели исследования важна, но неодинакова. Ближе всего к ним подходят интегративные и классификационные основания, непосредственно обосновывающие построение искомой классификации, а также деятельностные, связанные с психологической теорией профессиональной деятельности. Вместе с тем, деятельность является не единственно возможной формой активности субъекта: как отмечал С.Л. Рубинштейн, наличие не только действенного, но и познавательно-

го, созерцательного отношения к миру составляет важнейшую характеристику онтологии человека [398].

В силу объемности выделенных оснований для наиболее традиционных из них ограничимся их общим описанием и указанием источников, раскрывающих их более полно.

Рассмотрим *системные основания*¹. Как было показано в предыдущей главе, недостатки и ограничения существующих классификаций профессиональной деятельности имеют разноуровневый характер. Адекватную основу для их обобщения и разрешения обеспечивает современный вариант системного подхода, развитый А.В. Карповым на основе принципа *метасистемности*. А.В. Карповым сформулировал ряд положений, раскрывающих данный принцип [201]. В силу своей важности для организации исследования они приведены в Приложении 2.

Положение о *системах со встроенным метасистемным уровнем* позволяет рассматривать психологическое содержание труда и отражающую его классификацию в качестве подобных систем. Оно имеет решающее значение для методологической детерминации исследования, т. к. последующие положения во многом являются его логико-методологическими следствиями.

Положение об *инвариантном структурно-уровневом строении систем со встроенным метасистемным уровнем* непосредственно использовалось нами при выделении структурных уровней обобщенной классификации профессионального труда, а положение о *принципе мультиплицирования свойств системы* – при анализе связей между уровнями профессиональной деятельности и указанной классификации (см. п. 2.8).

Положение об *общем алгоритме системного анализа* [201, с. 375-376] содержит методологический алгоритм, модификацию которого мы применим для разработки искомого подхода (см. п. 2.2).

Для нашего исследования особенно важно, что метасистемный подход, в частности, предусматривает общий алгоритм системного анализа (см.: [201; 206; 207]). Поэтому в качестве основного метода разработки искомого подхода мы применим *системный психологический анализ*. Он является инструментальным выражением *системного подхода в психологии*² и тесно связан с *общей теорией систем*³, имеющей общенаучный статус.

При этом важно, что системный подход в психологии не всегда лишь следовал за развитием общенаучного системного подхода, специфицируя его применительно к психическим системам. Напротив, его развитие иногда опережало общую теорию систем. На-

¹ В систематизированном виде они представлены в табл. 1 Приложения 2, а также в главе 7 (п. 7.2).

² П.К. Анохин, В.А. Барабанщиков, Н.А. Бернштейн, В.А. Ганзен, Д.Н. Завалишина, Г.М. Зараковский, А.В. Карпов, Б.Ф. Ломов, В.Д. Шадриков, Э.Г. Юдин и др. [31; 91; 156; 165; 196; 295; 296; 361; 433; 460].

³ А.А. Богданов, В.М. Глушков, В.П. Кузьмин, В.Н. Садовский, Л. фон Бергаланфи, Н. Винер, У. Эшби и др. [39; 44; 80; 257; 410; 476]. Подробнее об общей теории систем и ее основателях см. также: [409].

пример, концепция «рефлекторного кольца» Н.А. Бернштейна [38] создана задолго до появления общей теории систем (за исключением «тектологической» концепции А.А. Богданова [44], но она фактически стала известна позже) и кибернетики. Она является одним из первых вариантов развития системного подхода в психологии, получившим в дальнейшем ряд плодотворных продолжений (в теории функциональных систем [20], биологии, медицине, кибернетике и т. д.), т.е. имеет, по сути, общенаучный статус.

Важным для нашего исследования является понятие открытой системы, впервые введенное в работах Л. фон Берталанфи (см.: [39]). С современных позиций *открытая система* – это система, способная к взаимодействию с окружающей средой с помощью обмена с ней веществом, энергией и/или информацией; соответственно, система не способная к подобному взаимодействию, является *закрытой* (см.: [31; 361; 409; 446]).

Важным для развиваемого подхода являются методологические положения В.П. Кузьмина о выделении в научном познании трех принципиально различных типов системных объектов, каждому из которых в развитии познания соответствует «своя особая «фокусировка» или «кристаллизация» знаний вокруг определенного принципа» [257, с. 37], при этом «такая «фокусировка» отнюдь не произвольна, в ее основе лежат выработанные наукой и многовековой практикой человеческого мышления представления о типических объектах природы и общества» [Там же]. Согласно данным положениям, выделены следующие три типа объектов (при системном подходе к их познанию): 1) *отдельный предмет* как система; 2) *видо-родовая система* (макро или микро) и предмет как ее элемент; 3) *полисистемный комплекс* – «совокупная разнообъектная действительность и предмет в контексте внешних эмпирических условий его существования», «сложная действительность, представленная множеством разнотипных объектов (систем) и их взаимодействий» [Там же].

Для «простых» систем упомянутый принцип познания – предметоцентризм, для родо-видовых систем – системоцентризм, а для полисистемных комплексов эти установки становятся неадекватными, и на их место выдвигается новый принцип – полицентризм, согласно которому «изучаемая реальность рассматривается как полицентрическое сверх-системное единство, как сложная (аддитивная или неаддитивная) совокупность явлений» [257, с. 37-38], другими словами, «изучаемой системой является взаимодействие «предмета и среды», явления и условий его существования, вместе взятых» [257, с. 38].

С учетом «классификационной» направленности нашего исследования важны также системные взгляды основателя систематики живых организмов К. Линнея (Carolus Linnaeus), который еще в XVIII в. ввел различение понятий «система» и «классификация», отметив, что система не имеет смысла классификации, поскольку в системе виды размещаются, а не сортируются; только при использовании готовой системы в ней идут сверху

вниз, от класса к виду, а строитель системы («inventor») идет в обратном направлении – от вида к классу; в случае же классификации движение всегда сверху вниз (цит. по: [419]).

Вместе с тем, психические системы, по сравнению с материальными, обладают качественной спецификой, что специфицирует и научные подходы к их изучению. Специфику психологического знания и методов его получения подчеркивали, в частности, К. Левин [268], а также Б.Ф. Ломов, впервые сформулировавший принципы системного подхода в психологии [294].

Для развиваемого подхода важен *принцип полисистемности*¹, специфицирующий для психических явлений фундаментальный *принцип дополнительности* Н. Бора². Плодотворность системного подхода к психологическому изучению профессиональной деятельности доказана многими учеными³. Для нашего подхода важен ряд системных концепций, упоминаемых как в данной, так и в других группах оснований исследования⁴.

Таким образом, системный подход получил разностороннее развитие и применение, в т.ч., в психологии труда. Вместе с тем, выявились его определенные ограничения. Их подробный анализ выполнен А.В. Карповым [201, с. 11-17; 206], Б.Н. Рыжовым [409], поэтому лишь отметим, что причиной критики системного подхода являются не только его имплицитные ограничения, но и практика его неадекватного применения. В итоге «современное состояние системных исследований характеризуется рядом существенных трудностей, которые ... порождают своего рода «системный кризис системного подхода», скептическое отношение к его возможностям» [201, с. 60].

Но критика привела не только к уточнению возможностей и ограничений существующего системного подхода, но и к его собственному, внутреннему совершенствованию и развитию⁵. Появились новые подходы, из которых для цели нашего исследования особенно важны представленный выше *метасистемный подход* (А.В. Карпов), а также *межсистемный подход* (Ю.Я. Голиков, А.Н. Костин), в рамках которого, согласно *принципу межсистемного взаимодействия*, при объединении систем возможно образование: 1) *метасистемы*, в

¹ Б.Ф. Ломов, Д.Н. Завалишина, В.А. Барабанщиков и др. [31; 156; 157].

² Сформулированный в «новой» физике начала XX в., он является общепринятым, в т.ч., в психологии. Суть его состоит в том, что любое явление можно представить в виде системы разными способами, и такие представления являются взаимно дополняющими. Для построения разнородных классификаций профессиональной деятельности также с необходимостью приходится использовать различные системные основания.

³ Широко известны, например, концепции структурно-алгоритмического подхода к изучению операторской деятельности (Г.М. Зараковский, Г.В. Суходольский и др.) [166; 433].

⁴ В том числе концепции: профессиональной пригодности (В.А. Бодров, К.М. Гуревич, М.К. Акимова) [56; 113], практического мышления (Д.Н. Завалишина, В.Н. Пушкин) [157; 385; 386], профессиографии (Е.М. Иванова, Е.А. Климов, О.Г. Носкова и др.) [179; 180; 226; 227; 333], профессионального становления (Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, Ю.П. Поваренков, D. Super и др.) [168; 355; 356], системогенеза психологической системы деятельности В.Д. Шадриков [458; 460]. На основе последней концепции изучались многие аспекты учебной и профессиональной деятельности (см., например: [364]). Для нас особенно важны развитие в данном подходе принципы *нелинейности*, *неравномерности* и *гетерохронности* становления *психологической системы деятельности* (см. «Глоссарий» в Приложении 1).

⁵ [31; 103; 128; 181; 206; 364; 409].

которой подчиненные системы имеют рациональные управленческие и координирующие взаимодействия; 2) *системного комплекса*, имеющего иррациональные взаимодействия между системами. Механизм объединения систем следующий. Каждая система включает 3 уровня: высший, средний и низший. При объединении с более «высокой» системой рациональное взаимодействие между ними возможно, если образуется их общность за счет того, что низший уровень верхней системы становится подобным высшему уровню подчиняемой. Средний уровень системы обеспечивает ее специфичность и автономность [105].

Отметим, что используемое здесь понятие системного комплекса в значительной степени аналогично понятию полисистемного комплекса, применяемого В.П. Кузьминым и рассмотренного выше. Более того, В.П. Кузьмин в своей работе иногда использует и термин «системный комплекс», употребляя его в качестве синонима понятия «полисистемный комплекс»¹. Вместе с тем, смысл данного понятия в работах указанных авторов несколько различается, в первую очередь, по своему назначению: у В.П. Кузьмина оно используется для решения общефилософских, гносеологических задач, а у Ю.Я. Голикова, А.Н. Костина – для решения значительно более конкретных задач психологической методологии, в первую очередь – методологии психологии труда. Таким образом, указанные авторы представляют разные уровни рассматриваемого понятия, причем, непротиворечивым образом.

С учетом этих обстоятельств, в рамках исследования будем использовать термин «системный комплекс» как более краткий (по сравнению с «полисистемным»), вкладывая в него смысл, представленный выше как на философском, так и на психологическом уровнях.

В связи с отмеченными выше проблемами не всегда корректного использования системного подхода в научных исследованиях подчеркнем адекватность применения методологии системного подхода в нашем исследовании. Известный афоризм гласит: «Нет ничего практичнее хорошей научной теории»², а роль такой теории в решении искомой проблемы выполняет системный подход, рассматриваемый в современных вариантах своего развития – метасистемном³ и межсистемном.

Потребовалось также уточнить понятийный аппарат системного подхода, с учетом того, что его дискуссионность представляется, скорее, правилом, чем исключением: поня-

¹ Например, В.П. Кузьмин пишет (причем, уже определив понятие полисистемного комплекса): «По сути дела, их (сложных биологических, социальных, социотехнических систем – Н.Р.) изучение есть изучение взаимодействующих систем или *системных комплексов* (выделено нами – Н.Р.)» [257, с. 294].

² Отмечается, что в число авторов, которым приписывают данный афоризм, входят 8 физиков, 1 химик, 1 математик, 2 экономиста, 1 психолог (К. Левин) и 2 политических деятеля [98].

³ Заметим, что термин «метасистема», обозначающий систему более высокого порядка, включающую исходную, получил широкое распространение в современной психологии труда и помимо метасистемного подхода. Например, В.А. Бодров отмечает: «Профессиональная пригодность является свойством метасистемы «человек – профессия» («человек – деятельность», «субъект – объект труда») ...» [52, с. 11]. Отметим также, что приставка «мета» происходит от греческого «после», «за», «через» [255, с. 430]. Помимо этого, понятие метасистемы широко используется в качестве общенаучного и философского. Например, В.П. Кузьмин, раскрывая смысл термина «метасистемное знание», отмечает, что «метасистемное» означает «послесистемное» (от греческого meta – после) [257, с. 62].

тия столь высокой степени общности в науке всегда остаются дискуссионными, что обеспечивает возможности их развития. Среди дискуссионных системных понятий, к которым привели цель и логика исследования, понятия системы, ее структуры, состава, строения, элемента и компонента.

В качестве критерия дифференциации от среды и самостоятельного «системного бытия» явления обычно рассматривают его целевую обусловленность, и в таком понимании системности, как правило, сходятся мнения представителей системного подхода в психологии и общей теории систем. При всей необходимости данного критерия одного его еще недостаточно¹. Кроме этого, даже в некоторых словарях и энциклопедиях термин «система» трактуется в виде непосредственного перевода с греческого как целое, составленное из частей². Обобщая множество проанализированных им точек зрения на понятие «система», Б.Н. Рыжов, в рамках развиваемой им концепции «системной психологии», сформулировал общее определение системы, развивающее, положение Аристотеля о том, что целое «больше» суммы составляющих его частей: система – это множество связанных между собой объектов, выполняющих в своей совокупности общую функцию по отношению к какому-либо постороннему объекту [409, с. 72]. Это определение является, на наш взгляд, наиболее адекватным, но только для систем материальных. С учетом базовых положений, раскрывающих принцип метасистемности, даже это, наиболее общее определение целесообразно уточнить³, предложив следующее рабочее определение: *система* – это совокупность взаимосвязанных компонентов (отдельных составляющих системы, обладающих в определенном смысле подобием всей системе в целом, «похожестью на нее»), рассматриваемая как единое целое и выполняющая в этом качестве определенную общую функцию по отношению к некоторому внешнему (не совпадающему с самой системой) объекту.

Нередко наблюдается также недостаточно четкое различение понятий «структура» и «система», «структура» и «состав»⁴. Для дифференциации данных понятий целесообразно опереться на традиционное для науки противопоставление понятий «структура» и «функция». Структура связана с субстратом, с субстанциональной основой, а функция – с выполняемым предназначением, функционированием. В рамках исследования *состав* системы будем понимать как набор входящих в нее элементов и иных, более крупных составляющих (например – компонентов, подсистем). Под *структурой* системы будем понимать

¹ Подтверждением этого являются существенные расхождения в понимании системы как в психологии, так и в общей теории систем (см.: [409]).

² Очевидно, что такое понимание не отражает методологического прорыва, осуществленного в общей теории систем. Другой пример определения, недостаточного для цели нашего исследования: «система – это комплекс некоторых объектов или элементов, находящихся в определенных отношениях друг к другу» [337, с. 11].

³ В таком обратном влиянии принципа метасистемности, развитого А.В. Карповым для случая психических систем, на общую теорию систем проявляется, на наш взгляд, фундаментальный характер данного принципа, поскольку он не только позволяет специфицировать определенный особый класс систем, но и проясняет общие принципы функционирования и строения любых систем.

⁴ В том числе, в словарях и энциклопедиях (см., например: [4; 118; 148; 304]).

набор ее разнородных и разноуровневых составляющих (от отдельных элементов – до структурных уровней, подсистем и т.п.), рассматриваемых вместе с существующими между ними взаимосвязями и отношениями. Понятия «структура», «строение», «строй», «организация» нередко используются как синонимы, но имеют различающиеся смысловые оттенки. Термин «строй» имеет оттенок линейности, упорядоченности, рядоположенности. Современные представления о строении деятельности заставляют отказаться от линейных схем ее устройства и перейти к сложным иерархическим системам, для которых понятие «строй» является уже не вполне релевантным. На наш взгляд наиболее адекватным термином, описывающим то, как устроена деятельность при ее исследовании с системных позиций безотносительно к особенностям конкретного субъекта труда, является термин «строение». Термин «организация деятельности», хотя и близок к нему по смыслу, но все же несет некий внешний оттенок, признак некоторого целенаправленного влияния, конструирования. Разумеется, при глубоко изученном строении деятельности такое влияние не только возможно, но и вполне оправданно, а нередко – необходимо. Но все же при изучении строения деятельности основной акцент делается на том, как она устроена «сама по себе», объективно, латентно для ее субъекта. Вместе с тем, в контексте исследования важно подчеркнуть, что конкретная профессиональная деятельность не только «осуществляется» – она, в определенном смысле, «творится» субъектом труда, и в этом смысле – действительно организуется им. С учетом этого мы будем использовать термин «организация профессиональной деятельности» как термин, наиболее точно передающий субъектную обусловленность такой деятельности.

Уточняя смысл термина «строение», заметим, что строение – это одновременно и структура, и функция. Структура имеет статичную основу, а функция – динамичную, связанную с движением, развитием. Строение предполагает рассмотрение и структуры, и функционирования. В силу этого распространение получил термин «структурно-функциональное строение». То есть, строение может быть структурным, рассматриваться с точки зрения субстратной основы¹, а может – функциональным, рассматриваемым с точки зрения механизмов функционирования. Таким образом, в рамках исследования под *строением* системы будем понимать ее структуру и механизмы функционирования².

Важен также вопрос о качественной специфике, различении таких составляющих системы, как ее *компонент* и *элемент*. Как отмечает А.В. Карпов, необходимость разделения уровней компонентов и элементов «как качественно различных была обоснована Ф. де Соссюром и развита по отношению к психологической проблематике

¹ В данном случае важно, но не принципиально, что эта субстратная основа сама может быть функциональной.

² Отметим, что термин «функциональная структура» не является ошибочным, но, в силу трудности своего понимания, усложняет различение терминов «структура» и «функция». В этом плане лучше использовать термин «структура функциональной системы», а не «функциональная структура».

Л.С. Выготским» [201, с. 55], в итоге «под компонентом понимается такое простейшее образование, которое еще обладает качественной специфичностью целого; под элементами понимаются те структурные составляющие, из которых образованы компоненты, но которые уже утрачивают качественную определенность целого (хотя и являются его онтологически необходимыми составляющими» [201, с. 54-55]. Отметим, что в рабочем определении системы, сформулированном выше, мы использовали именно такое понимание.

Рассмотрим *субъектные и личностные основания* (см. табл. 2 Приложения 2). К субъектным основаниям относится, в первую очередь, *принцип субъекта*¹, получивший развитие в субъектно-деятельностном подходе к анализу деятельности, в том числе, профессиональной². В современном понимании он состоит в том, что постулируется наличие активного субъекта, детерминирующего строение и регуляцию деятельности. Хотя понятие субъекта во многом остается дискуссионным, будем использовать следующее наиболее общее понимание, фактически сложившееся в рамках развития субъектно-деятельностного подхода (С.Л. Рубинштейн, Б.Ф. Ломов, А.В. Брушлинский, Д.Н. Завалишина и др.): *субъект* – человек (*индивидуальный субъект*) или группа людей (*групповой субъект*), рассматриваемые в качестве инициатора и реализатора активного отношения к действительности, проявляющегося в ее познании и преобразовании. Важны также концептуальные *положения об атрибутах субъекта*, к которым относят активность, осознанность и автономность³.

Необходимое основание составляет *принцип множественности форм субъекта* (С.Л. Рубинштейн) [395; 398]⁴. В соответствии с ним, субъект труда представляет собой важную, но лишь одну из возможных форм онтологического субъекта. Конкретизируя применение этого принципа, укажем формы субъекта, важные в контексте исследования: *онтологический субъект* – субъект целостной жизнедеятельности (субъект жизненного пути по С.Л. Рубинштейну [398]); *субъект профессионального пути* (Ю.П. Поваренков) – человек, рассматриваемый по отношению ко всем разновидностям профессиональной деятельности, выполняемым им в течение жизни, и ко всем этапам его профессионального становления [355]; *субъект деятельности* (А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн и др.); *субъект профессиональной деятельности* (*субъект труда* по Е.А. Климову [227]); *субъект познания*, рассматриваемый как частный случай субъекта деятельности, и дополнительная к

¹ Имея мощное философское основание (см., например: [272]), в психологии он разработан в трудах Л.С. Выготского, С.Л. Рубинштейна и др. [12; 14; 16; 83; 85; 281; 283; 284; 393; 394; 395; 396; 397; 398].

² К.А. Абульханова, Л.И. Анцыферова, А.В. Брушлинский, А.А. Деркач, Д.Н. Завалишина, В.В. Знаков, Б.Ф. Ломов и др. [5; 21; 66; 69; 123; 154; 155; 157; 158; 159; 165; 166; 171; 174; 226; 228; 239; 296]. Принцип субъекта соответствует субъектно-ориентированному направлению развития теории деятельности и включает ряд более частных принципов (активности субъекта, единства сознания и деятельности и др.).

³ В.А. Бодров, Е.П. Ермолаева, Д.Н. Завалишина и др. [51; 55; 56; 144; 146; 155; 157; 159].

⁴ Данный принцип развивался также в трудах Б.Г. Ананьева, Б.Ф. Ломова, Д.Н. Завалишиной, Е.А. Климова, С.Л. Ленкова, Ю.П. Поваренкова и др. [12; 16; 157; 167; 226; 227; 239; 276; 278; 355].

нему форма *субъекта преобразования* [276; 278]; *субъект отношения* (по В.Н. Мясищеву [324]); *субъект общения* (А.А. Бодалев, В.В. Знаков А.А. Леонтьев, Ю.К. Стрелков и др.) [23; 46; 176; 280; 294]. Важную часть рассматриваемых оснований составляет методология субъектно-деятельностного подхода к изучению свойств субъектов труда, профессионального становления и т. д. (С.Л. Рубинштейн, Б.Ф. Ломов, В.А. Бодров, Д.Н. Завалишина и др.). Соответствующие теоретические основания образуют концепции: профессиональной пригодности (В.А. Бодров, К.М. Гуревич), практического мышления (Д.Н. Завалишина, В.Н. Пушкин), психических процессов и рефлексии (А.В. Карпов), способностей (В.Н. Дружинин, А.В. Карпов, С.Л. Рубинштейн, Б.М. Теплов, В.Д. Шадриков и др.); профессионального становления (Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, Л.М. Митина, Ю.П. Поваренков, I. Gati, D. Super и др.).

Все упомянутые атрибутивные свойства субъекта характерны и для его частных проявлений. При этом в основу понимания уровневого строения индивидуального субъекта целесообразно положить подсистемы его организации и регуляции, отвечающие уровням деятельности или иным форм активности. Соответственно, при изучении профессиональной деятельности нецелесообразно абсолютизировать возможности категории «субъект». Целостный человек – не только субъект, но еще и индивид, личность, индивидуальность [16], а в профессиональной деятельности все эти модусы существования человека пересекаются. Например, все чаще требования к субъекту труда включают, помимо индивидуальных, личностные свойства. С другой стороны, в нарушении личностной сферы, разноплановых *аномалиях личности* (см.: [62]) состоят основные причины *профессионального маргинализма* (см.: [145; 146; 274]). В силу этого к данной группе оснований отнесены некоторые концепции профессиональной идентичности (Е.П. Ермолаева, С.Л. Ленков).

Таким образом, в сфере труда особенно важным становится соотношение понятий «субъект» и «личность». Вместе с тем, центральная категория психологии «личность» по-прежнему остается дискуссионной. Это проявляется в наличии множества разнородных концепций личности, принадлежащих зарубежным¹ и отечественным² авторам, а также в методологических трудностях их операционализации³. Мы используем *социально-психологический подход к пониманию личности*, согласно которому личность выражает социальную сущность человека, в значительной степени определяя как поведение, так и сопровождающие его психологические феномены [102; 281].

Основываясь на указанном понимании и системном подходе, будем рассматривать *личность* как целостное, системное психологическое образование, определяющее соци-

¹ См.: [373; 447; 452; 453; 719].

² См., например, аналитический обзор в работе А.Г. Асмолова [28].

³ См., например: [537; 733].

альную сущность человека и формирующееся в процессе его жизни под влиянием врожденных, индивидуальных свойств при непрерывном воздействии социального окружения. В состав оснований исследования включены также некоторые, соответствующие принятому пониманию концепции личности (А.Н. Леонтьев, А.В. Петровский и др.).

По мнению А.Н. Леонтьева, адекватный путь изучения личности состоит в изучении трансформаций субъекта, создающих самодвижением его деятельности в системе общественных отношений¹. Б.Г. Ананьев разделил такие модусы существования человека, как индивид, личность, субъект и «индивидуальность»², четкая дифференциация которых важна при анализе профессиональной деятельности. Это положение, с одной стороны, выполняет необходимое ограничение содержания понятия «субъект», а с другой – выделяет иные, кроме модуса субъекта, модусы существования человека, важные для изучения профессиональной деятельности. Неотъемлемой частью профессиональной деятельности является субъект труда, но его мотивация, эмоционально-волевые, даже некоторые когнитивные свойства имеют личностную обусловленность. Кроме того, в труде человек проявляет и совершенствует свою уникальную индивидуальность, в фундаменте которой лежат его индивидуальные свойства.

Отметим два аспекта, иллюстрирующих взаимосвязь модусов существования человека в качестве личности и субъекта труда и обосновывающих целесообразность объединения субъектных и личностных оснований нашего подхода. Первый из них связан с понятием профессиональной установки (D.E. Super)³, операционализированным в ряде методик⁴. Развивая данное понятие, И.М. Кондаков подчеркивает ключевую роль и специфику таких установок в ситуации профессионального выбора подростков, обосновывая два вывода: 1) профессиональное просвещение подростков должно сочетаться с психокоррекционной и воспитательной работой; 2) для ее организации необходимо учитывать, том числе, и само поведение подростков в ситуации профконсультации, поскольку по не-

¹ Как главную проблему различения понятий «индивид» и «личность» он выделяет проблему двойственности качеств социальных объектов, порождаемых двойственностью объективных отношений, в которых они существуют. Для психологии личности это «фундаментальное открытие имеет решающее значение, т. к. разрушает укоренившиеся в ней схемы, в которые включаются такие разнородные черты или «подструктуры», как, например, моральные качества, знания, навыки и привычки, формы психического отражения и темперамент. Источником подобных «схем личности» являются представления о развитии личности как о результате наслаивания прижизненных приобретений на некий предсуществующий метапсихологический базис. Но как раз с этой точки зрения личность как специфическое человеческое образование вообще не может быть понята» (цит. по: [377, с. 96]). При этом он опирается на идею С.Л. Рубинштейна: «Положение, согласно которому внешние воздействия связаны со своим психическим эффектом опосредствованно, через личность, является тем центром, исходя из которого определяется теоретический подход ко всем проблемам психологии личности» [396, с. 118].

² Он подчеркивал, что «единичный человек как индивидуальность может быть понят лишь как единство и взаимосвязь его свойств как личности и субъекта деятельности, в структуре которых функционируют природные свойства человека как индивида. Иначе говоря, индивидуальность человека можно понять лишь при условии полного набора характеристик человека» [16, с. 280].

³ См.: [713; 724; 725; 726; 727; 728; 729].

⁴ J.O. Crites [535]; J.-F. Ballif [494]; К.-Н. Seifert, W. Stangl [706]; И.М. Кондаков [242].

му можно определить ряд важных показателей сформированности профессионального самосознания и профнаправленности личности [242]. Первый из данных выводов согласуется с принятым в рамках исследования пониманием профориентации, предложенным Е.М. Ивановой [178, с.94] (см. п. 6.3). В соответствии с рассмотренными представлениями, в состав оснований развиваемого подхода вошли концепции профориентации (Е.М. Иванова, И.М. Кондаков и др.).

Второй из упомянутых аспектов касается роли в профессиональном становлении типологических свойств нервной системы. Во многих исследованиях показано, что от них зависит продуктивность деятельности и, особенно, ее индивидуальный стиль. Б.М. Теплов отмечал, что данные свойства входят в состав задатков¹. Аналогично, С.Л. Рубинштейн отмечал, что нейрологической основой общности природы способностей и «родовых» свойств человека является не только функциональная система условных рефлексов, но ее «безусловнорефлекторная основа как внутреннее условие, опосредующее специфичность эффекта воздействия объекта на эту систему» [397, с. 228]. Вместе с тем, известно, что данные свойства в сфере труда часто не являются решающими [107; 113; 228]). В силу этого, в рамках нашего подхода для анализа соответствия человека требованиям профессиональной деятельности мы выбрали не природные задатки, а надстраиваемые над ними в процессе жизнедеятельности более высокоуровневые психические образования (см. пп. 2.8, 4.1). На теоретическом уровне взаимосвязь способностей и задатков учитывается в рамках нашего подхода в составе представленных выше концепций способностей.

Рассмотрим *деятельностные основания* (см. табл. 3 Приложения 2). В состав данных оснований включен, в первую очередь, *деятельностный подход в психологии*², т. к. *теория деятельности* образует общепсихологический фундамент психологии труда. Разработка теории деятельности во многом является заслугой отечественной психологии. В историческом плане ее зарождение чаще всего связывают с именами А.Н. Леонтьева и С.Л. Рубинштейна. Вместе с тем, предпосылки и идеи теории деятельности имеются в работах М.Я. Басова [32], Л.С. Выготского [83; 85], Ж. Пиаже [350], а также А. Валлона, П. Жане и др. (см.: [171, с. 46; 425, с. 501]).

Деятельность рассматривается, в частности, как «активное взаимодействие с окружающей действительностью, в ходе которого живое существо выступает как субъект, це-

¹ «Вероятно, они даже занимают важнейшее место в структуре этих природных предпосылок способностей» [435, с. 127]. «Непосредственной физиологической основой индивидуальных особенностей личности являются сложные и устойчивые системы связей, образовавшиеся в процессе жизненного воспитания в самом широком смысле этого слова. Но как образование, так и функционирование этих систем связей существенно зависит от природных свойств нервной системы, подобно тому как характер растительности на данном участке земли существенно зависит от свойств почвы» [435, с. 118].

² Т. е., совокупность теоретико-методологических и конкретно-эмпирических исследований, в которых психика и сознание изучаются в различных формах предметной деятельности субъекта, либо рассматриваются как особые формы этой деятельности, производные от внешне-практических ее форм [59, с. 133].

ленаправленно воздействующий на объект и удовлетворяющий т.о. свои потребности» [374, с. 95]. Заметим, что с учетом предмета и цели исследования в его рамках мы будем использовать в качестве основного иное рабочее определение, но приведенное определение задает методологические ориентиры для уточнения ряда ключевых понятий.

Теория деятельности продолжает развиваться в силу внутренних проблем психологического знания, в том числе, ограниченности однокатегориальных психологических парадигм (А.В. Юревич) [480], а также определенной незавершенности данной теории, отмеченной ее основателями [284; 396] и другими авторами¹. Это привело некоторых исследователей к разочарованию в категории деятельности и ее отрицанию, что так же неверно, как и ее абсолютизация.

Категория деятельности, которую справедливо считают *метапсихологической* [348], выполняет ряд основных функций: в общей системе психологического знания – методологическую, интегративную (обобщения научных знаний) и методическую (как метод изучения общепсихологических закономерностей), а в психологии труда – центральную предметообразующую [381, с. 51]. С учетом методологической направленности нашего исследования для нас из упомянутых особенно важна методологическая функция, наличие которой обусловлено тем, что деятельность характеризуется внешней (объективной, эксплицитной) и внутренней (субъективной, имплицитной) сторонами, которые, «не являясь тождественными по содержанию, тем не менее, закономерно взаимосвязаны, что и делает возможным раскрытие психологического содержания по его внешним проявлениям и психологическое исследование в целом» [381, с. 51-52].

По мнению В.П. Зинченко, деятельность как методологическая проблема психологии есть «философская и общенаучная категория, универсальная и предельная абстракция, в том смысле, что деятельность – это синоним *творчества* и поэтому не может получить конечного рассудочного определения» [59, с. 136]. Здесь зафиксирована глубокая связь деятельности и творчества, важная для нашего подхода. Вместе с тем, нас интересует не деятельность в целом, а *профессиональная* деятельность. В силу родовидовых отношений между этими понятиями целесообразно уточнить определения каждого из них. Возьмем за основу следующие определения:

1) под деятельностью понимается форма активного отношения субъекта к действительности, направленная на достижение сознательно поставленных целей и связанная с созданием общественно значимых ценностей и освоением социального опыта [381, с. 52];

2) под профессиональной деятельностью понимается «индивидуальная форма существования общественных отношений, характеризующая способ включения личности в

¹ П.Я. Гальперин, В.В. Давыдов, А.В. Запорожец, В.П. Зинченко, А.В. Карпов, В.И. Слободчиков и др.) [116; 117; 171; 172; 174; 201, с. 219-231; 205; 207; 281, с. 303-338; 420].

существующую систему разделения труда» [381, с. 53]¹. Уточняя их, в рамках исследования будем применять следующее рабочее определение: *деятельность* – это форма активного отношения субъекта к действительности, направленная на достижение сознательно поставленных целей и связанная с получением общественно или лично значимого результата, в т.ч. – с освоением социального опыта, собственным развитием или формированием межсубъектных и межличностных отношений.

Опираясь на вариант, предложенный Е.А. Климовым², получим следующее рабочее определение: *профессиональная деятельность* – это частный случай деятельности, представляющий собой социально одобренное проявление целенаправленной активности человека, выступающего в роли субъекта труда, состоящее в выполнении определенных внутренних (умственных) и внешних (предметных) действий, направленных на создание материального или духовного продукта; такая деятельность выражает индивидуальную форму существования общественных отношений, характеризующую способ включения человека как онтологического субъекта и личности в существующую систему разделения труда, поскольку требует от человека предварительной подготовки, осуществляется в рамках определенного сформировавшегося трудового поста и вознаграждается обществом в соответствии с имеющейся социально-экономической системой. Здесь фигурирует понятие трудового поста, введенное Е.А. Климовым и важное при выборе того, какие именно разновидности профессиональной деятельности следует брать за основу при ее психологической классификации: *трудоустройство* – одна из форм существования профессии, представляющая собой ограниченную вследствие разделения труда и зафиксированную документально область приложения сил человека с целью создания социально ценного продукта (материальных вещей, информации, услуг, функционально, эстетически и социально полезных эффектов, упорядоченного протекания социальных процессов) [226, с. 39].

По мнению Е.А. Климова, современная психология труда не рассматривает профессии абстрактно, а соотносит особенности профессиональной деятельности с требованиями трудовых постов организаций – эргатических систем (цит. по: [333, с. 32]). Вместе с тем, приходится признать, что это, скорее, нормативное требование, которое на практике часто игнорируется: даже во многих профессиональных справочниках и учебниках по психо-

¹ Эти определения опираются на более общую в логическом плане категорию «отношение», синтезирующую всю систему взаимодействий человека с миром и включающую как рационалистические, так и эмоциональные, межличностные и иные аспекты. Общий характер данной категории позволяет преодолеть недостатки сугубо рационалистических определений деятельности и, одновременно, охватить все ее реальные аспекты и формы проявлений [381, с. 53]. В связи с этим в состав оснований включен подход В.Н. Мясищева.

² Профессиональная (трудовая) деятельность – это социально одобренное проявление целенаправленной активности человека за счет выполнения им определенных внутренних (умственных) и внешних (предметных) действий и операций, направленных на создание какого-либо материального или духовного продукта (результата) деятельности; при этом ее выполнение требует от человека определенной предварительной подготовки (профессионализма), осуществляется в рамках сформировавшегося трудового поста и вознаграждается обществом в соответствии с имеющейся социально-экономической системой [227].

логии труда о профессиях рассуждают так, как будто они есть нечто четко определенное, однородное и самодостаточное, а не существуют только посредством реализации во множестве разнообразных трудовых постов, зачастую психологически разнородных. В этих условиях большое значение приобретает осуществленная в рамках исследования реальная, а не декларируемая опора на понятие трудового поста и его фактическое содержание¹.

В настоящее время деятельностный подход имеет сложную структуру. Ее можно проанализировать, опираясь на идею А.В. Карпова, согласно которой все подходы к развитию теории деятельности можно обобщить в соответствии со следующими доминирующими в них аспектами: структурно-уровневым и структурно-компонентным (структурно-морфологическим) [201, с. 222].

Структурно-уровневый подход направлен на характеристику структуры деятельности в плане выявления инвариантных уровней ее строения. В нем выделяются два взаимосвязанных направления, представляющих структурно-уровневый подход, соответственно, к регуляции и к строению деятельности (и, в частности, профессиональной деятельности).

Первое направление, исторически более раннее, представлено теорией *уровней построения движений* Н.А. Бернштейна². В ее рамках выделено 5 уровней – от А до Е, связанных с морфологическими слоями центральной нервной системы и имеющих специфические моторные проявления (особый класс движений). Современный вариант развития данной концепции создан Б.М. Величковским на основе достижений когнитивной психологии, нейрофизиологии и нейропсихологии и содержит модель управления поведением, в которой сохранены, хотя и по-новому проинтерпретированы все уровни модели Н.А. Бернштейна, но к ним добавлен еще один, высший уровень регуляции, названный уровнем «метакогнитивных координаций» F [78, Т. 2, с. 271]. В итоге выделено 6 уровней организации и регуляции поведения, непосредственно соотносимых с отдельными нейропсихическими подсистемами (см. таблицу 4 Приложения 2).

С иных, собственно психологических позиций подошел к уровневой регуляции деятельности А.В. Карпов, создав концепцию структурно-уровневого строения психических процессов (см. табл. 5 Приложения 2), соответствующую *инварианту уровневого строения систем со встроенным метасистемным уровнем*³.

¹ Помимо этого, к данной группе оснований относится введенное в ходе исследования понятие *обобщенного трудового поста*, но рассмотреть его целесообразно ниже (см. п. 2.7).

² Для обоснования данной теории автором привлечен большой эмпирический материал, включающий данные филогенеза, патологии и экспериментальных исследований (см.: [38]). Данная теория раскрывает функциональную структуру «простого движения» и нередко называется также концепцией «физиологической активности», «рефлекторного кольца» и т. д.

³ [201, с. 65-164; 208, с. 34-39]. Положение о данном инварианте представлено в Приложении 2. В состав оснований исследования вошли также развитые А.В. Карповым метасистемные концепции способностей, интегральных психических процессов и рефлексии (см.: [201]).

Важным направлением структурно-уровневого подхода к регуляции деятельности являются концепции *произвольной регуляции действия*¹, из которых в состав оснований исследования включена концепция В.Е. Субботина (см.: [376]). Автор подходит к проблеме произвольной регуляции действия как к «анализу психологических механизмов целенаправленного, или целеустремленного поведения» [376, с. 488], что позволяет отнести его подход к предпосылкам развиваемого А.В. Карповым функционально-динамического подхода (см. ниже). Согласно В.Е. Субботину, контроль и планирование поведения в процессуальном плане следуют за мотивационной активацией и принятием решений. Основными этапами процессов регуляции являются: целеполагание; формулирование намерений и ожиданий; условия реализации действия; оценка результатов, включающая интерпретацию обратной связи и процессы атрибуции. Эти характеристики рассматриваются как независимые переменные, а результирующими показателями эффективности регуляции являются параметры эффективности действия: продуктивность, качество, удовлетворенность и эмоциональное состояние исполнителя.

Таким образом, идеи уровня строения и регуляции деятельности в настоящее время фактически общепризнанны, но при этом имеется множество разнородных концепций, относящихся к строению и регуляции поведения и деятельности в целом, а также отдельных психических процессов, состояний и свойств². В частности, будем опираться на модель регуляции операторской деятельности Ю.Я. Голикова, А.Н. Костина [363]. Она основана на *принципе межсистемного взаимодействия*, рассмотренном выше, и *концепции проблемностей*, согласно которой в деятельности выделяются следующие классы проблемностей: проблемный момент, проблемная ситуация, проблема [105]. Раскрывая базовое понятие проблемности, авторы отмечают: «Факт любого изменения какого-либо явления или объекта всегда определяется человеком путем сравнения, сопоставления их нового, изменившегося состояния с существовавшим ранее. Поэтому в качестве механизма обнаружения субъектом значимых для него изменений может быть только возникнове-

¹ Например: схема контроля действия TOTE (G.A. Miller et al.) [314; 655], модель «Рубикона» (H. Neckhausen) [587], теория мотивационного контроля Ханленда (цит. по: [376, с. 491]), теория ориентации на действие и состояние (J. Kuhl, 1981) [756] и др. (см. также обзор: [376, с. 488-511]).

² Проиллюстрируем это на примере проблемы речи. Основу алгоритмической концепции поведения TOTE (Test – Operate – Test – Exit) образуют понятия «плана» и «метаплана», где план – это всякий иерархически построенный процесс в организме, способный контролировать порядок, в котором должна совершаться какая-либо последовательность операций, а метаплан – понимается как результат генерализованного учета коррекций на более высоких уровнях поведения. В отношении речи нормальное высказывание предложения является речевым навыком, который, как и любой навык, должен управляться «Планом», а его структура представляет собой иерархию грамматических правил порождения и трансформации [655, р. 156]. Однако такой подход получил обоснованную критику. По мнению А.А. Леонтьева, восприятие, порождение и усвоение речи осуществляются на основе не алгоритмического, а эвристического принципа, в рамках которого эвристика понимается как механизмы, регулирующие степень сокращения поиска решения задачи в пространстве большого числа возможностей [280, с. 56]. Речевое действие «следует понимать как аналог решения познавательной задачи» [280, с. 57]. «При чтении книги Миллера» читатель «узнает все о том, как человек делает что-то, но ничего или почти ничего – о том, зачем он это делает. И вся психологическая организация поведения оказывается односторонне ориентированной на условия действия, а не на его задачу» [280, с. 60].

ние в психике несоответствия между субъективным отражением и объективной действительностью» [363, с. 8]. Система регуляции деятельности и функциональных состояний представляет собой метасистему, образующуюся в результате последовательного объединения трех относительно автономных систем (долговременной, ситуативной и текущей регуляции), соответствующих уровням проблемностей¹. Регуляция деятельности заключается во взаимодействии данных систем, а их объединение происходит по механизму, рассмотренному выше при обсуждении принципа межсистемного взаимодействия. Итоговая метасистема включает 5 уровней и 9 подуровней (см. табл. 6 Приложения 2).

Развивая данный подход, Л.Г. Дикая предложила обобщенную модель совместной регуляции деятельности и функциональных состояний субъекта в ней, выявляющую специфику видов труда, в которых особенно существенны подобные состояния [363, с. 80-105] (см. табл. 7 Приложения 2). В ней выделены 4 уровня саморегуляции или активности и соответствующие им способы саморегуляции: 1) *непроизвольный и неосознаваемый*; 2) *произвольный и неосознаваемый*; 3) *произвольный и осознаваемый*; 4) *осознаваемый и целенаправленный* [363, с. 89].

В состав основания исследования включена также концепция *волевой регуляции деятельности* В.А. Иванникова, в которой волевая регуляция имеет системное строение, включая в себя исполнительные действия, а также когнитивные, эмоциональные и мотивационные процессы², и рассматривается как часть произвольной регуляции, осуществляемой на личностном уровне³. Произвольная регуляция в целом, равно как и непроизвольная, могут осуществляться на двух основных уровнях: уровне социального и природного индивида и личностном уровне⁴. Автором выделены также принципиально различные механизмы волевой регуляции, которые мы можем условно назвать «*оперативным*» и «*долговременным*»: первый – «намеренное изменение смысла действия, как кратковременная помощь в осуществлении решений личности»; второй – «развитая сфера личностных потребностей, продолжающаяся как положительные или отрицательные личностные качества и мотивы долга, чести, ответственности и т. д. ...» [177, с. 199-200].

¹ Например, подсистема долговременной регуляции: «Если степень несоответствия превышает еще один предел, временные интервалы его формирования и преодоления будут являться настолько значительными, что и ситуативная активность становится невозможной. Поэтому требуется абстрагирование от ситуации и переход к организации психической активности в рамках длительных периодов времени, связанной с формированием мотивов и целей деятельности, общей стратегии поведения и долгосрочных, перспективных отношений к действительности, пересмотром жизненно важных ориентиров и установок ...» [361, с. 9].

² «Как и любая высшая психическая функция, волевая регуляция оказывается системно построенной, в работе которой задействованы эмоции и мотивация, мышление и воображение, внимание и память. Воля, как и другие ВПФ, оказывается социальной по происхождению и осознанной по способу функционирования» [177, с. 199].

³ При этом подчеркивается, что «не всякая регуляция на уровне личности есть волевая регуляция» [177, с. 198].

⁴ См. рис. 1 Приложения 2. Можно «определить волю как высшую психическую функцию, которая, в зависимости от решаемой задачи, проявляется то как произвольная мотивация действий; то как произвольное решение человека по выбору мотива, цели и действия в ситуации двух и более альтернатив; то как произвольная регуляция личностными средствами ... психических процессов и исполнительных действий» [177, с. 198].

Второе направление рассматриваемого подхода представляет теория деятельности А.Н. Леонтьева [281; 283; 284]. Здесь в качестве исходных единиц деятельности выделяются действия, которые реализуются в операциях, представляющих собой выполнение действия в конкретных условиях. Таким образом, деятельность имеет системное строение, включающее уровни отдельной деятельности, действий и операций¹.

Дальнейшее развитие данный подход получил в концепции уровневого строения деятельности А.В. Карпова, согласно которой структура деятельности имеет пятиуровневое представление, соответствующее системному инварианту строения систем и включающее уровни метадеятельности, деятельности, инфрадеятельности, действий и операций [201, с. 283-298]. Данную концепцию мы используем в качестве теоретического основания исследования, но при этом отметим, что сами операции в ней понимаются так же, как у А.Н. Леонтьева (как способы выполнения действий), в то время, как мы будем опираться на иное понимание их соотношения (см. ниже).

Вторую методологическую парадигму изучения деятельности составляет *структурно-компонентный (структурно-морфологический) подход*, в рамках которого «психологическая архитектоника деятельности раскрывается через понятие инвариантной структуры основных компонентов деятельности – через ее психологическую систему» [201, с. 222-223]. Здесь можно условно (с учетом их взаимосвязи и фактической распределенности между разными направлениями) выделить 3 основных направления (см. табл. 3 Приложения 2): 1) функциональный подход, суть которого составляет выделение функциональных подсистем, являющихся компонентами деятельности; 2) морфологический подход, в котором выделяются уже не функциональные, а структурные составляющие деятельности; 3) субъектно-деятельностный подход, отнесенный к данной группе, т. к. в нем также выделяются определенные компонентные составляющие деятельности. Кратко рассмотрим эти подходы с учетом их роли в контексте исследования.

В рамках *функционального подхода* для нашего исследования важна концепция структурно-динамического строения деятельности В.Д. Шадрикова², согласно которой деятельность представляет собой сложное динамическое взаимодействие разнокачественных функциональных систем [458; 460]. Одним из ключевых понятий концепции является *системогенез*, под которым понимается становление и развитие психологической системы деятельности, во временном плане разворачивающееся в ходе процессов ее освоения субъектом труда, а также его профессионального развития. *Психологическая система деятельности* включает ряд функциональных блоков, к которым относятся: мотивация

¹ При разработке нашего подхода, помимо этих представлений мы опираемся также на ряд других положений данной теории (о мотивационной обусловленности, соотношении деятельности и действий и др.).

² Данная концепция развивает теорию функциональной системы П.К. Анохина [20], современное понимание которой [376, с. 489] также важно для нашего исследования.

деятельности, ее цели, профессионально важные качества, исполнительская часть деятельности, ее информационная основа, программа деятельности; подсистема принятия решений; подсистема контроля и самоконтроля; подсистема коррекции.

Морфологический подход обоснован в работах Б.Ф. Ломова. Характеризуя специфику деятельности, он подчеркивал: для того, чтобы рассматривать некоторую психическую активность как вид деятельности, «нужно прежде всего доказать, что она имеет специфический мотив, специфическую цель, специфический предмет и средства» [294, с. 226]. В состав теоретических оснований, соотнесенных с данным направлением, включена теорию профессиональной деятельности Е.А. Климова, во многом когерентная как теории деятельности А.Н. Леонтьева, так и субъектно-деятельностному подходу (см. ниже). Согласно мнению Е.А. Климова, основными морфологическими составляющими профессиональной деятельности являются ее цель, предмет, условия, средства, процесс и результат (продукт) [226]). Важные аспекты дополнения и развития этой теории содержит ряд концепций профессиографии (Е.М. Иванова, Е.А. Климов, О.Г. Носкова). К этому же направлению можно отнести концепцию *профессиональной деятельности информационного характера* (А.В. Карпов, С.Л. Ленков) [216; 217], т.к. в ней обоснована необходимость выделения нового, субъектно-информационного типа деятельности, что важно в рамках нашего подхода для спецификации отношения процессуальной интеграции между деятельностью субъекта труда и активностью метасубъекта труда (см. п. 3.4).

В качестве отдельного направления структурно-морфологического подхода выделим **субъектно-деятельностный подход** (С.Л. Рубинштейн и др.), опирающийся на принципы деятельности и субъекта и получивший интенсивное развитие и применение в психологии труда¹. В силу этого в состав оснований включены различные формы субъекта (см. выше) и некоторые субъектно-деятельностные аспекты профессиональной деятельности, представленные в работах В.А. Бодрова, А.Л. Журавлева, Д.Н. Завалишиной и др.² Кроме этого, заметим, что деление всех подходов к созданию теории деятельности на структурно-уровневые и структурно-компонентные является, безусловно, упрощенным и схематичным. Например, субъектно-деятельностный подход не укладывается в рамки ни первой, ни второй из указанных парадигм, являясь, скорее, одной из первых попыток их методологического синтеза. В силу потребности в таком синтезе, целесообразно вернуться к принципу деятельности и рассмотреть еще ряд важных оснований, стоящих «над» рассмотренными выше направлениями в силу более высокого уровня общности.

Например, указывая на необходимость интеграции двух основных парадигм развития теории деятельности, А.В. Карпов сформулировал задачу разработки *функционально-*

¹ См., например: [6; 21; 362; 379; 380].

² [51; 52; 55; 56; 144; 145; 146; 147; 149; 150; 151; 152; 154; 155; 156; 157; 158; 159; 160].

динамического подхода к психологическому анализу деятельности, отмечая, что данный подход связан «с выяснением вопроса уже не о том, «из чего состоит» деятельность, а с вопросом о том, «как она функционирует»; более конкретно – какие процессы лежат в основе организации и динамики деятельности как целостной системы» [201, с. 223-224]¹.

Еще одну методологическую парадигму изучения деятельности составляют *подходы к выявлению совместного характера профессиональной деятельности*². В рамках данной парадигмы к основаниям нашего исследования относятся: понятия организации, коллективного субъекта деятельности, субъекта совместной деятельности; концепции строения и классификации организаций, профессиональной деятельности в составе организации, в том числе, управленческой, исполнительской, совместной деятельности³.

Таким образом, возможны и необходимы взаимно дополнительные подходы к выявлению строения профессиональной деятельности. С учетом представленных достижений в отношении строения и регуляции деятельности, объективно назрела необходимость в их обобщении, попытка которой будет представлена ниже (см. п. 3.2). При этом будем опираться на *принцип комплексного подхода к анализу деятельности* (А.В. Карпов), предусматривающий изучение ее морфологического, поведенческого, функционального и регулятивного аспектов. Необходимость такого подхода следует из принципа полисистемности, а также из факта сложного, разнопланового строения профессиональной деятельности. В силу этого объективно необходимы взаимно дополнительные подходы к выявлению ее строения. *Морфологический аспект* строения профессиональной деятельности в рамках исследования представлен рассмотренными выше концепциями Е.А. Климова, Б.Ф. Ломова и др., *поведенческий* – концепцией строения деятельности А.В. Карпова, *функциональный* – концепцией психологической системы деятельности В.Д. Шадрикова. *Регулятивный аспект* представляет собой выход на механизмы детерминации и регуляции деятельности. Строение деятельности, рассматриваемое с этой точки зрения, должно включать в себя те психические операции, процессы, динамически изменяющиеся параметры, которые обеспечивают целостную психическую регуляцию деятельности⁴. Таким образом, с позиций комплексного подхода организацию и регуляцию деятельности целе-

¹ На решение данной задачи направлена развиваемая А.В. Карповым концепция создания обобщенной психологической теории деятельности [205; 207].

² Отметим, что данная парадигма, по сравнению с двумя предыдущими, имеет характер, в одном аспекте, действительно более общий (за счет включения деятельности индивидуального субъекта в состав совместной), но в другом – более конкретный, т.к. она касается уже деятельности именно профессиональной.

³ А.Л. Журавлев, Ю.М. Забродин, Т.С. Кабаченко, А.В. Карпов, В.Е. Лепский, Б.Ф. Ломов, В.В. Новиков, Г. Кунц, С. О’Доннел и др. (см.: [151; 152; 153; 193; 211; 261; 286; 331]). Упомянутые понятия и концепции будут рассмотрены в ходе дальнейшего изложения, по мере необходимости обращения к ним.

⁴ К ним относятся, в частности, интегральные психические процессы и рефлексия. Данный аспект представлен рассмотренными выше концепциями: уровневого строения психических процессов А.В. Карпова; регуляции деятельности Ю.Я. Голикова, А.Н. Костина; нейропсихологической регуляции поведения Н.А. Бернштейна – Б.М. Величковского; волевой регуляции поведения и деятельности В.А. Иванникова; совместной регуляции деятельности и функциональных состояний Л.Г. Дикой.

сообразно рассматривать в рамках единой системы, используя для этого ряд концепций, в наибольшей степени соответствующих предмету и цели исследования.

Анализ деятельностных оснований включает уточнение соответствующего понятийного аппарата¹. С понятием «деятельность» атрибутивно связано понятие «активность» [4; 148; 300]. Часто для обозначения того, что собой представляет деятельность в наиболее общем плане, применяют термины «строение», «структура» и «система», имеющие системное происхождение².

При анализе деятельности широко используются также термины «функция», «действие» и «операция». Согласно А.Н. Леонтьеву, операция – это «способ выполнения действия в конкретных условиях» [281]. Но тогда действие утрачивает самостоятельную онтологию, становясь лишь неким «умственным планом», интенцией и т.п. Кроме того, при таком подходе действия вовсе не состоят из операций, что подчеркивал А.Н. Леонтьев. Следовательно, нарушается системное строение деятельности, сам принцип выделения структурных уровней. По указанным доводам нам ближе иной подход, предложенный С.Н. Архангельским, согласно которому действия состоят из операций³, которые, в свою очередь, реализуются с помощью разнообразных приемов и движений [24]. Многозначность термину «операция» придает недостаточно четкое определение контекста его употребления: операция внешняя (предметная, технологическая) – это действительно определенный способ выполнения действия по А.Н. Леонтьеву. Но, вместе с тем, операция психическая – это уже иная сущность, имеющая отношение к процессуальному составу внутренней стороны действия. В этом плане операция – более элементарная составляющая действия, и с учетом этого справедливо считать, что действия «состоят» из операций, точнее – представляют собой систему определенным образом сорганизованных операций⁴.

Таким образом, в профессиональной деятельности действия состоят из операций, а на следующем, более высоком уровне структурного строения группируются в функции. Соответственно, в рамках исследования *трудовая функция* (функция профессиональной деятельности) – это подсистема взаимосвязанных действия, направленных на достижение определенной частной цели деятельности (цели субсистемного уровня). Тогда пятиуровневое структурное строение деятельности обретает непротиворечивость: уровень элемен-

¹ Фактически уже начатое выше: были приведены рабочие определения деятельности и профессиональной деятельности, уточнено соотношение входящих в них понятий субъекта и личности и т.д.

² Анализ данных понятий был представлен выше.

³ «Самое же действие часто может быть разложено в свою очередь на ряд операций, которые выполняются теми или иными приемами, которые реализуются в форме отдельных движений или их соединений между собой» [24, с. 96]. И далее автор представляет структуру трудовой деятельности в виде следующей схемы: конкретный вид трудовой деятельности – трудовые действия – операции – приемы – движения – работа скелетно-мышечного аппарата, отмечая, что последний структурный уровень, в отличие от всех предыдущих, относится уже не к области психологических исследований, а к биомеханике (см.: [Там же]).

⁴ Далее термин «операция» будет преимущественно использоваться в процессуально-психическом смысле, а обращение к его предметно-технологическому значению будет специально отмечаться.

тов соотносится с операциями, уровень компонентов – с действиями, уровень подсистем – с трудовыми функциями, а системный уровень – с профессиональной деятельностью в целом. При этом имеется еще встроенный метасистемный уровень, отражающий включенность деятельности конкретного субъекта труда в значительно более общую систему трудовой деятельности и социальной активности, учет которой составляет одну из наиболее принципиальных особенностей развиваемого нами подхода.

Рассмотрим **классификационные основания** (см. табл. 8 Приложения 2). Они включают общенаучные принципы классификации (Б.М. Кедров, С.В. Мейен, Ю.А. Шрейдер и др.), общенаучные подходы к классификации объектов и явлений, в том числе, факторный, кластерный, дискриминантный подходы¹, а также концепцию К. Линнея классификации природы (см.: [39]) и общепсихологические подходы к классификации психических явлений, в том числе – признаковый и типологический (см. пп. 1.1, 1.2); «конструктивный метод» К. Левина²; принципы классификации психических процессов, состояний и свойств [231; 283; 395]; концепция классификации психических процессов А.В. Карпова [201]. Так как классификация связана с процедурами измерения, в состав оснований включены принципы измерения в психологии, типы измерительных шкал и методы их нормализации в психодиагностике³.

В рамках развиваемого подхода психологические классификации профессиональной деятельности рассматриваются как определенные, специфические модели реальной сферы труда, в силу чего в данной группе оснований важную роль выполняют *принципы моделирования* – как общенаучные, так и специфицированные для применения в психологии⁴.

На следующем, частнонаучном уровне методологии к данной группе относятся: а) подходы к классификации психических явлений в сфере профессиональной деятельности [201; 227; 460]⁵; б) подходы к выделению и классификации разновидностей профессиональной деятельности⁶, включая понятия профессии, специальности, должности, трудового поста, а также социально-экономические классификации видов труда (см. п. 1.3).

¹ К. Пирсон, Г. Харман, L.L. Turstone и др. (см.: [451; 484; 493; 614; 625; 747]).

² «Если «абстрагироваться от индивидуальных различий», нет логического пути назад от этих общих утверждений к индивидуальному случаю. ... Эта проблема была острой в других науках. Во времена древних греков геометрия перешла от «классифицирующего» метода (который группирует геометрические фигуры по «сходству») к «конструктивному» или «генетическому» методу (который группирует фигуры по способу, каким они могут быть созданы или получены друг из друга). ... Сущностью конструктивного метода является представление индивидуального случая с помощью нескольких «элементов» конструкции. ... Общие законы психологии – утверждения об эмпирических связях между этими конструктивными элементами или их определенных свойствах. В соответствии с этими законами можно создать бесконечное число констелляций, каждая из этих констелляций соответствует индивидуальному случаю в данное время. Таким образом можно преодолеть разрыв между общими и конкретными положениями, между законами и индивидуальными различиями» [269, с. 81-82].

³ А. Анастаси, Ф. Гальтон, К. Пирсон, С. Стивенс и др. (см.: [17; 18; 48; 70; 71; 326; 327; 339; 372; 403]).

⁴ А.Н. Леонтьев, Н.Н. Моисеев, О. М. Сичивица, А.И. Уемов, Л.М. Фридман и др. [282; 321; 418; 438; 448].

⁵ В том числе, концепция классификации трудовых действий Е.А. Климова (см. п. 3.2).

⁶ Э.Ф. Зеер, А. В. Карпов, Е.А. Климов, В.А. Толочек, Дж. Холланд и др. (см. главу 1 и п. 2.6).

Особое внимание в составе данных оснований уделено понятийному аппарату, т. к. он образует конструктивную основу решения поставленной проблемы. Здесь остановимся на уточнении ряда общенаучных понятий; другие понятия будут рассмотрены ниже.

Трудности в различении понятий «классификация», «типология» и «таксономия» отражает их недостаточная дифференциация в справочных и энциклопедических научных изданиях (см., напр.: [148]), а также практика их не всегда корректного использования. Анализ методологических основ классификации показывает, что наиболее общим, родовым для всех упомянутых понятий является понятие группировки, отражающее объединение объектов в некоторые, в общем случае – произвольные, группы. При этом группировка традиционно понимается в двух смыслах (как, впрочем, и другие рассматриваемые классификационные конструкты): процессуальном, динамическом (как процедура, процесс, действие) и результативном, статическом (как итог, результат реализации процесса). Таким образом, если имеется множество объектов произвольной природы, то *группировка* – это: 1) любой набор подмножеств исходного множества (называемых *группами*); 2) процедура отнесения конкретных объектов из исходного множества к той или иной группе. При этом, в общем случае: 1) каждый объект может одновременно входить в несколько групп, т. е. группы могут пересекаться; 2) группировка необязательно должна «покрывать» все исходное множество, т. е. возможны объекты, не входящие ни в одну группу; 3) группировка не предполагает обязательного наличия какого-либо рационального принципа ее построения и, соответственно, критериев принадлежности к группам.

Под *классификацией* целесообразно понимать более строгую разновидность группировок, когда разделяемые объекты распределяются по определенным классам на основе некоторого принципа, который по своему характеру может быть произвольным (качественным или количественным, научным или практическим и т. д.). Таким образом, важнейшим атрибутом классификации является наличие *принципа* ее построения. Вторым ее атрибутом является *полнота* по отношению к множеству классифицируемых объектов: каждый объект должен обязательно соотноситься с некоторым классом. Третьим ее атрибутом является выполнение требования *непересекаемости* классов: каждый объект должен однозначно соотноситься только с одним из ее классов. Следовательно, классификация представляет собой понятие, более «строгое» по отношению к группировке, в том плане, что произвольный характер группировок в классификации существенно ограничивается за счет введения трех ее атрибутивных признаков¹.

Типологии представляет собой частный случай классификации, особенностью которого является представленность в принципе классификации целостного комплекса признаков, объединяемых в тот или иной тип. Заметим, что при анализе существующих клас-

¹ Примеры разнородных классификаций профессиональной деятельности были рассмотрены в главе 1.

сификаций профессиональной деятельности специфика типологий была учтена с помощью признака «методический принцип построения» (см. п. 1.1).

Таксономии представляют собой еще более частный случай классификаций (не соотносящийся прямо с типологиями), в котором представлены не только качественные процедуры отнесения объекта к определенному классу, но и выражены *количественные меры* его принадлежности (похожести на другие объекты класса) и различий между классами, называемых в этом случае «таксонами» (от франц. сходный, похожий)¹.

Итоговой целью исследования является построение такой психологической типологии профессиональной деятельности, которая позволит количественно оценивать степень различия выделенных типов. В силу целесообразно назвать такую классификационную систему «*типологической таксономией*», под которой будем понимать частный случай типологий, предусматривающий количественное сравнение различия выделенных типов².

Рассмотрим *интегративные основания* (см. табл. 9 Приложения 2), осуществляющие взаимосвязь всех рассмотренных групп оснований как «по горизонтали», так и «по вертикали». Данная группа оснований очень важна, т.к. результаты, связанные с понятием интеграции, спецификацией ее различных видов по отношению к деятельности субъекта труда и т.д. во многом определяют научную новизну развиваемого подхода.

Недостаток существующих психологических классификаций труда состоит в возможности одновременной отнесенности вида деятельности к нескольким, иногда альтернативным классам и не может быть преодолен их собственными средствами в силу методологической ограниченности их оснований. Такие классификации хорошо выделяют «полярные» значения важных признаков деятельности, но при этом не ориентированы на учет значений, расположенных между этими полюсами, что согласуется с традицией научного познания, когда в каждом явлении сначала выделяют его «полюса», лишь после этого переходя на более глубокий уровень анализа их переходных проявлений (см.: [77; 201]). Между тем, подобные переходные значения могут обеспечивать качественную психологическую специфику деятельности, проявляющуюся в закономерностях ее строения и функционирования и в соответствующих требованиях к субъекту труда (см. главы 4-6).

В силу этого в составе оснований нового подхода важен принцип *континуальности и недизъюнктивности* психических явлений, относящийся уже не к закономерностям их познания, а к их собственной онтологии. Согласно данному принципу, психическое не дискретно, а континуально; как следствие – между полюсами измеряемых психологиче-

¹ В связи с этим в состав теоретических оснований исследования включены положения «таксономического анализа» (Е.Л. McCormick В.Е. Гаврилова, Р.Д. Каверина и др.). Он предполагает выявление сходства между разновидностями профессиональной деятельности, для фиксации которого используют специальный индекс, вычисляемый по ряду характеристик деятельности (см.: [88; 195; 333; 648; 649; 650; 651]).

² Одним из немногих известных примеров типологической таксономии профессиональной деятельности служит классификация Дж. Холланда (см. п. 1.4), концепция которой включена в основания исследования.

ских признаков имеются промежуточные, переходные градации¹. В этом плане дискретизация психологических признаков в измерительных методиках (разбивка на «стэны» и т. п.) имеет технический, а не принципиальный характер.

Указанные принципы справедливы и для психических явлений, относящихся к психологическому содержанию профессиональной деятельности, что позволило сформулировать на их основе некоторые методологические положения интегративно-типологического подхода, например – принцип внутрпризнаковой интеграции значений качественных психологических признаков профессиональной деятельности (см. пп. 2.9, 7.2).

С учетом «системной» направленности развиваемого нами подхода, в составе данной группы оснований важным является обоснованное представление системного подхода в новом аспекте, который, по сути, является интегративным (в терминологии, принятой в рамках исследования). Такое представление развивает В.П. Кузьмин, рассматривая системный подход как метод построения сложных систем научного познания, «объединяющих разнопорядковые, многомерные представления о действительности» [257, с. 7].

Следующее важное основание составляет порядково-уровневый подход к изучению психических явлений, развитый А.В. Карповым [201]). На основе данного подхода также был получен ряд методологических положений интегративно-типологического подхода, рассматриваемых в ходе дальнейшего изложения и опирающихся, в свою очередь, на фундаментальное понятие интеграции. При этом под *интеграцией* каких-либо психологических сущностей (свойств, типов и т. д.) целесообразно понимать процесс и результат появления в ходе их взаимодействия качественных новообразований, не сводимых к аддитивной сумме исходных сущностей. В связи с обозначенным подходом, уточним термины «интегративный» и «базовый» – в плане их использования, в первую очередь, при психологической классификации видов труда, связанной с их отнесением к тем или иным классификационным разрядам (в рамках развиваемого подхода – в первую очередь, типам). Для известных, выделенных ранее классов (типов), на основе которых будут образовываться новые, интегративные классы, целесообразно использовать термин «базовый», понимаемый в первом из двух его значений, приводимых в словарях².

Следующий вопрос – об обозначении тех типов (или иных разрядов), которые будут выделяться на основе интегративного принципа, допускающего, более того, предписывающего, учет интегративных типов деятельности и значений ее классификационных признаков. Первоначально мы попытались использовать для этого термин «смешанные», под-

¹ Данный принцип получил глубокое обоснование в работах Б.Ф. Ломова, Ю.И. Александрова, А.В. Брушлинского, Л.М. Веккера, В.Н. Пушкина и др. (см.: [9; 67; 68; 77; 293; 294; 394; 395; 396]).

² Базовый – 1) принятый за основу; типовой; 2) соотносящийся по значению с существительным «база» [148]. При этом в нашем контексте «типовой» необязательно означает, что этот тип был раньше известен, фигурировал в определенной классификации. Имеется в виду традиционность самого принципа его выделения, состоящая в фиксации крайних, полярных значений какого-либо ключевого признака деятельности.

черквивающий наличие в них проявлений сразу нескольких базовых типов. Но анализ с помощью толковых и иных словарей [4; 148 и др.] показал, что он выражает соединение чего-либо разнородного, при котором исходная разнородность сохраняется. В случае с выделением новых типов деятельности такой подход неверен¹.

Идея нашего подхода состоит в том, что подобная одновременная выраженность не есть простое «смешивание», но не есть и синтез. Термин «синтез», хотя и выражает новообразования, синергетические эффекты, но имеет смысловой оттенок искусственности, рукотворности. К случаю классификации профессиональной деятельности это не подходит, т. к. здесь мы фиксируем объективную, онтологическую ситуацию. Хотя, как известно, существуют и подходы к проектированию и созданию деятельности с заданными свойствами. Вместе с тем, они нередко остаются лишь теоретическими. Пока, как и тысячелетия назад, человек преимущественно идет вслед за профессиональной деятельностью, приспособливаясь к ней, а не наоборот, деятельность проектируется и создается «под человека», под его специально «назначенные», выбранные, целенаправленно развитые потребности и возможности.

Но главное состоит в том, что синтез, хотя и приводит к появлению новых свойств, но «расплавляется» за это утратой собственной сущности каждого компонента. В отличие от этого, интеграция оставляет компонентам возможность относительно самостоятельного функционирования, хотя, как и синтез, приводит к новым эффектам, отсутствующим у каждого базового компонента, и, в силу этого, не выражаемым через аддитивную сумму их свойств. В силу этого наиболее адекватно смысл образования новых классов (видов, типов и т.д.) деятельности выражает термин «интегративный».

Заметим, что используется также термин «интегральный», в частности, для обозначения особого класса психических процессов (интегральных процессов), выделенного А.В. Карповым [201, с. 66-73]. Однако при этом он имеет, скорее, результирующий, статичный смысловой оттенок, характеризуя тот итог, к которому привело взаимодействие исходных компонентов. В то же время термин «интегративный» направлен на характеристику динамического, процессуального аспекта такого взаимодействия, что ближе подходит к смыслу образования интегративных типов профессиональной деятельности².

¹ Его иллюстрирует, например, принципиальный недостаток применения типологии Дж. Холланда в американской системе профессиографии, когда допускается одновременная выраженность («смешанность») типов.

² Например, в деятельности, сочетающей в себе и управленческий, и исполнительский характер, ее психологическое содержание определяется не только тем, что образуется некий сплав, синтез управления и исполнения. Напротив, такой работник в какие-то моменты деятельности должен вести себя как «чистый» управленец, в другие – как «чистый», «базовый» исполнитель, а в третьи – реализовывать функции управления и исполнения действительно одновременно. В силу этого психологическое содержание подобного труда определяется не раз и навсегда установившимся соотношением, синтезом управления и исполнения, но, напротив, их динамическим балансом, их «противоборством», в результате которого непрерывно образуются, интегрируются новые эмерджентные свойства, точнее – спектр их проявлений непрерывно варьируется.

2.2 Спецификация общего алгоритма системного психологического анализа

Системный анализ, выбранный в качестве основного метода конструктивного анализа и решения проблемы исследования, подразумевает определенный алгоритм его выполнения, сформулированный А.В. Карповым на основе принципа метасистемности и определяемый составом и последовательностью этапов, каждый из которых задает свой аспект изучения искомой системы (см. Приложение 2). Специфика предмета исследования и конструктивная направленность анализа обуславливают ряд особенностей его применения.

Первая особенность касается *мультисистемного*¹ характера анализа. В связи с объективной множественностью анализируемых систем заметим, что их приоритетность задается предметом исследования. Поэтому мы будем обращаться и к рассмотрению конкретных разновидностей труда, но лишь с учетом главной цели. Основное же внимание будет уделено психологическому содержанию профессиональной деятельности, рассматриваемой, во-первых, в целом, во всем разнообразии ее проявлений, а во-вторых, в качестве обобщенной формы деятельности отдельного субъекта труда, позволяющей выявить общие закономерности ее строения и функционирования².

В силу этого целесообразно, наряду с отдельными профессиональными деятельностями, одновременно анализировать и их виды, представляющие собой психологически схожие группы деятельностей, выполняемых на конкретных трудовых постах. Для фиксации таких групп в рамках исследования используются термины «обобщенный трудовой пост» (выражает объективную, предметную общность группы трудовых постов) и «психологический вид профессиональной деятельности» (выражает уже не предметную, а психологическую общность группы разновидностей профессиональной деятельности, соответствующей обобщенному трудовому посту) (см. п. 2.8).

Таким образом, в сферу анализа включаются и обобщенные психические системы, выражающие психологическую общность ряда актуальных и потенциальных субъектов труда, выполняющих деятельность определенного психологического вида. По мере продвижения в психологическом анализе современной сферы труда возможно выявление и иных психических систем, отражающих еще более высокие уровни обобщения содержа-

¹ В данном контексте «мульти-» означает множественность в том смысле, что множественно воспроизводится явление «система»; при этом по своим природе, масштабу и другим характеристикам ее «экземпляры» могут различаться. Но здесь более важна их множественность, а не различия. Поэтому «мультисистемность» лучше выражает этот смысловой оттенок, чем «полисистемность», тем более, что за последней в психологии устойчиво закрепилось понимание представления одного и того же явления в виде различных систем (см. п. 2.1).

² В связи с этим заметим, что выполнение анализа лишь на уровне конкретных деятельностей, выполняемых на определенных трудовых постах, фактически является «абстракцией потенциальной осуществимости», поскольку тогда необходимо либо перебрать все такие существующие посты, либо обосновать репрезентативность выборки из их генеральной совокупности. Последняя задача была бы выполнимой, если бы мы заранее знали общую психологическую структуру сферы труда, то есть, по сути, имели бы ее обобщенную психологическую классификацию. Но ее еще только предстоит построить.

ния профессиональной деятельности. В рамках нашего подхода в качестве таких систем используются понятия «психологический тип профессиональной деятельности» и «психологический метатип профессиональной деятельности» (см. п. 2.8).

Наконец, практической целью исследования является построение обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности (наряду с генеральной теоретической целью исследования, состоящей в разработке нового теоретико-методологического подхода к построению такой классификации), которая должна отражать все разнообразие ее существующих и перспективных видов. При этом данная система еще только будет создаваться, основываясь на новом, развиваемом теоретико-методологическом подходе и на результатах анализа профессиональной деятельности и существующих систем ее классификации. Поэтому в ходе такого анализа данная система, еще до своего окончательного построения, неизбежно будет фигурировать в тех или иных ракурсах, а значит – также включается в сферу анализа. Другими словами, для синтеза, с одной стороны, результатов углубленного анализа поставленной проблемы, а с другой – конструктивных шагов по ее решению, целесообразно организовать мысленный, рефлексивный эксперимент, представив, что искомая новая классификация уже создана. Следовательно, она является пока гипотетической, но не абсолютно умозрительной, потому что за ней стоит большое количество разработанных ранее разноплановых классификаций профессиональной деятельности, примеры которых проанализированы выше. Поэтому новая классификация будет создаваться с учетом того огромного практического и теоретического опыта, который накоплен в истории психологической классификации труда.

Причем, по мере выявления ее контуров, ее следует оценивать, а значит – сравнивать с некой гипотетической эталонной (идеальной) моделью, устройство которой будет только постепенно выясняться в ходе анализа. В этом плане новая классификация будет ориентироваться на нормативно-критериальные требования к подобным классификациям, которые частично уже стали проясняться из результатов, представленных выше: например, уже сейчас ясно, что одним из важных критериев качества выстраиваемой классификации должна быть ее адекватность в плане соответствия реальной сфере современного труда. Но в ходе системного анализа подобные требования будут уточняться и дополняться.

Тем не менее, до разработки в полном объеме искомым требованиям, создаваемую классификацию неизбежно придется сравнивать с лучшими существующими классификациями, а для этого их также необходимо представлять в системном виде. Это, в свою очередь, означает, что нас интересует не только итоговая, имеющаяся на текущий момент времени система классификаций профессиональной деятельности, но и множество других классификационных систем, которые, по разным причинам, не вошли в существующую. Таким образом, фактически наш анализ становится еще более мультисистемным, выходя

за рамки взаимосоответствующих актуальных систем – сферы труда и знаний о ней, оформленных в виде гетерогенной системы ее классификаций. На первый план выходят вопросы исторического генезиса сферы труда и соответствующей системы ее классификаций, которые частично были рассмотрены в главе 1. Отметим также, что в случае анализа собственно психологического содержания профессиональной деятельности из всех разнородных систем, подвергаемых анализу, только часть присутствует актуально, соответствуя существующим видам труда. Другая же, не менее важная часть подобных систем будет конструироваться в ходе выполняемого анализа: это, во-первых, системы, связанные с классификационными разрядами выстраиваемой классификации, а также системы, соответствующие перспективным, но пока еще не существующим видам труда. Потенциальный учет последней разновидности систем необходим для обеспечения «темпоральной устойчивости» разрабатываемой классификации, а возможен на основе учета ведущих тенденций развития современной сферы профессионального труда (см. п. 2.10).

Таким образом, мультисистемный характер анализа заключается в том, что анализироваться будет не одна, пусть и сколь угодно сложная система, а множество разнородных, хотя и взаимосвязанных систем, основными из которых являются: 1) объективная сфера профессионального труда, рассматриваемая в разнообразии ее конкретных проявлений, а также в неразрывном единстве ее внешне-предметного и внутреннего (психологического) содержания; 2) профессиональная деятельность субъекта труда; 3) выделенное в качестве самостоятельной системы психологическое содержание профессиональной деятельности в целом, предназначенное для искомой классификации; 4) аналогичное содержание профессиональной деятельности субъекта труда; 5) системы, представляющие собой отдельные существующие классификации профессиональной деятельности (как психологические, так и социально-экономические); 6) общая система таких классификаций; 7) разрабатываемая система обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности. Помимо этого, по мере необходимости мы будем обращаться к анализу и других систем: например, к системному представлению различных форм субъекта, деятельности, психических процессов и т. д.

Вторая особенность относится к *полисистемному характеру*¹ анализа, в ходе которого одно и то же явление рассматривается в составе различных систем. Тем самым в исследовательскую процедуру анализа включается *принцип полисистемности* (см. п. 2.1). Например, профессиональная деятельность как предмет анализа по мере необходимости будет представляться то как система морфологических компонентов (субъект, объект, цель, средства и т. д.), то как система действий и обеспечивающих их психических процессов. С другой стороны, психологическое содержание конкретной деятельности, вы-

¹ Принципиальные различия понятий «мультисистемный» и «полисистемный» рассмотрены выше.

полняемой на трудовом посту, является отдельной, качественно определенной специфической (психической) системой. Но уже даже эта, казалось бы, предельно локализованная система *отдельной деятельности* (по А.Н. Леонтьеву) не сводится к психике индивидуального субъекта труда. Существенный вклад в нее вносят разнообразные межсубъектные взаимодействия, в которые данный субъект вступает в процессе выполнения деятельности. Таким образом, в сферу анализа тогда должны включаться и связанные с данной конкретной деятельностью психологические составляющие, онтологически локализованные в психике других субъектов. Тем самым, указанная особенность анализа неразрывно связана со следующей выделенной особенностью, касающейся межсистемных взаимодействий.

Третья особенность состоит в том, что специфика предмета исследования требует изучения межсистемных взаимодействий, основанного на *принципе межсистемности* (см. п. 2.1). Например, в качестве одной из анализируемых систем мы будем рассматривать обобщенную систему классификаций профессиональной деятельности. Но для решения проблемы исследования ее целесообразно подвергать анализу совместно с системой, представляющей реальную сферу труда, выявляя их взаимосвязи. При этом особенностью некоторых подобных взаимодействий является то, что их результатом является образование не системы, а *системного комплекса* (по В.П. Кузьмину; Ю.Я. Голикову, А.Н. Костину). В силу этого, при проведении анализа мы будем опираться не только на принципы метасистемности и полисистемности, но и на принцип межсистемности. Таким образом, сохранив в своей основе общий алгоритм системного анализа, мы дополним его еще одним, *межсистемным* этапом, введем анализ межсистемных взаимодействий в содержание остальных этапов и будем, наряду с системами, рассматривать и некоторые выявляемые в ходе анализа системные комплексы.

Четвертая особенность состоит в конструктивной направленности выполняемого углубленного, системного анализа профессиональной деятельности и систем ее классификации, аналогичной конструктивной функции проведенного выше первичного анализа, направленного на выявление актуального состояния и конструктивную постановку проблемы исследования (см. главу 1). Такой, на первый взгляд, парадоксальный поворот применяемого метода (анализ – синтетический?) является, на самом деле, вполне правомерным, более того – необходимым, поскольку соответствует фундаментальным закономерностям научного познания (см. п. 1.2). В отношении представленного далее системного анализа, его аналитический аспект состоит в выявлении структурных составляющих и функциональных механизмов исследуемых явлений, а конструктивный – в систематизации и обобщении классификационных признаков профессиональной деятельности, тесно связанных с ее психологическими атрибутами, детерминантами и регуляторами, в том числе – такими, которые позволят методологически обоснованно учитывать психологиче-

скую специфику новых видов труда, а также в выявлении и отборе тех подходов, оснований и концепций, которые наиболее адекватны достижению цели исследования.

Пятая особенность касается учета «дважды вторичного, отраженного» характера той части рассматриваемых систем, которая относится не к самому психологическому содержанию профессиональной деятельности, а к его классификации. Интересующая нас сфера психологического содержания профессионального труда по отношению к самому труду как объективной реальности является психической системой со встроенным метасистемным уровнем. Но нас интересует еще один, следующий этап ее психического отражения – ее представление в виде классификации, системы знаний. Такой двойной, рефлексивный характер отражения объективной реальности, тем не менее, не выводит нас за пределы систем со встроенным метасистемным уровнем. А значит – для изучения подобных систем вполне применим рассматриваемый алгоритм системного анализа.

Шестая особенность состоит в целесообразности расширения состава этапов системного анализа. В силу мультисистемного и полисистемного характера выполняемого анализа, а также специфики особенно важной роли в вопросах классификации профессиональной деятельности межсистемных взаимодействий, целесообразно после системного этапа выполняемого анализа добавить межсистемный этап.

Седьмая особенность состоит в *нелинейности и параллельности этапов анализа*, обусловленной спецификой предмета исследования. Здесь имеется в виду, что в рамках нашего специфического системного анализа в некоторых ситуациях, при изучении определенных систем и системных комплексов нам понадобится *локально* изменять последовательность этапов общего алгоритма, а также осуществлять некоторые из них не последовательно, а параллельно. Например, на метасистемном этапе по ряду причин не будет рассмотрена метасистемная включенность классификаций профессиональной деятельности, т.к. она объективно проясняется в ходе выполнения межсистемного этапа, находящегося в структуре общего алгоритма анализа «через один этап» по отношению к метасистемному. Таких ситуаций возникло множество. Но все они касаются изменения последовательности этапов анализа не глобального, а локального, имеющего отношение только к отдельным из рассматриваемых систем.

В итоге учета всех рассмотренных особенностей, специфицированный и модифицированный общий алгоритм системного анализа включает следующие 9 этапов: метасистемный, системный, межсистемный, элементный, компонентный, структурный, функциональный, генетический, интегративный.

Подробнее указанные особенности применения общего алгоритма системного анализа раскрыты ниже, при выполнении его соответствующих этапов.

2.3 Метасистемный этап анализа и полиметасистемная включенность деятельности субъекта труда

В результате выполнения метасистемного этапа анализа, связанного с выявлением онтологической включенности искомых систем в соответствующие метасистемы и опирающегося на принципы метасистемности и полиметасистемности, был сформулирован ряд новых методологических положений.

Опираясь на принцип метасистемности, не только можно, но и объективно необходимо дополнить принцип полисистемности *принципом полиметасистемности*. Суть последнего состоит в том, что любая система со встроенным метасистемным уровнем может входить в состав различных метасистем. Такое включение имеет не механический, «объемлющий» характер, но специфицирует исходную систему за счет, во-первых, трансформации ее метасистемного уровня, отражающей включающую метасистему, а во-вторых – за счет влияния данного уровня на все нижележащие уровни системы, приводящего к спецификациям каждого из них. Таким образом, принцип полиметасистемности является необходимым дополнением принципа полисистемности, поскольку позволяет учесть не только собственно цель создания системы, но и реальный контекст, условия ее выделения, определяемый более широкой системой, метасистемой, включающей исходную систему¹.

Следующими важными, ключевыми для развиваемого подхода принципами являются следующие взаимосвязанные принципы: *принцип метасубъекта труда* и *принцип полиметасистемной включенности деятельности субъекта труда*. Рассмотрим обоснование и содержание данных принципов.

Субъект труда выполняет свою деятельность не в социальной изоляции, а в реальном социальном взаимодействии, которое может в значительной степени специфицировать психологическое содержание его деятельности по сравнению с некими усредненными или нормативными характеристиками. Это, в свою очередь, может привести к переходу данной деятельности в иной, по сравнению с прежним, разряд (класс, тип и т.п.). Следовательно, к психологической классификации профессиональной деятельности следует подходить с учетом не только ее регламентированного внешне-предметного содержания, но и с учетом реальных социальных условий ее выполнения. Чтобы представить искомый учет социальных взаимодействий на теоретическом уровне, целесообразно ввести в рассмотрение новый теоретический конструкт – *метасубъект труда*, который определяется как множество разнородных индивидуальных и групповых субъектов (включая исходного субъекта труда), определенная активность которых (деятельностная или иная) так или иначе влияет на деятельность субъекта труда. Из такого понимания следует, что мета-

¹ Нетривиальность данного принципа на примере, имеющем прямое отношение к предмету исследования, будет показана на этапе межсистемного анализа (см. п. 2.5).

субъект труда включает исходного субъекта труда, а активность метасубъекта труда включает, в том числе, деятельность субъекта труда. Данные включения обосновывают целесообразность использования приставки «мета-», поскольку речь действительно идет о более широкой системе, включающей исходную.

Таким образом, *принцип метасубъекта труда* состоит в том, что при психологическом изучении и классификации профессиональной деятельности целесообразно рассматривать не только субъекта труда, непосредственно выполняющего подобную деятельность, но и значительно более широкого социального субъекта – метасубъекта труда, понятие которого было определено выше.

Для психологического содержания деятельности субъекта труда ближайшей метасистемой является сама данная деятельность в целом, рассматриваемая в единстве своих внешне-предметной и внутренней, психической сторон. При этом с точки зрения организации и регуляции деятельности деятельность субъекта труда нередко имеет пропуски, разрывы (по сравнению с полной, «канонической» структурой деятельности), обусловленные, с одной стороны, совместным характером труда, а с другой, наличием разнородных субъектных влияний на нее, в первую очередь (но не только) – в рамках трудовой организации, к которой принадлежит данный субъект труда. В процессуальном плане подлинно системный, организованный, деятельностный характер труда субъекта труда придает его включенность в совместную деятельность. Без ее учета общая картина исходной отдельной деятельности как процесса становится неполной: из нее исчезают целые звенья, ключевые действия, необходимые для рационального объяснения и понимания данной активности, постулируемой в рамках субъектно-деятельностного подхода (см. п. 2.1).

Вместе с тем, «сведения» метасистемы, включающей деятельность субъекта труда, к одной лишь метасистеме совместной деятельности (пусть даже и сколь угодно широкой) оказывается недостаточно в силу слишком серьезных ограничений, накладываемых понятием «совместная деятельность»¹. Следовательно, даже в рамках собственно трудового (профессионального взаимодействия) и даже в рамках его осуществления в пределах одной и той же организации ограничиваться рассмотрением только «совместной» метасистемной включенности субъекта труда недостаточно: во многих случаях мы потеряем тогда, не сможем учесть значительную часть психологической специфики деятельности.

Значительно перспективнее подход, когда мы рассматриваем наряду с «совместными» трудовыми взаимодействиями и качественно иные, хотя и также трудовые, профессиональные взаимодействия, которые уже нельзя отнести к совместным (например, в силу их

¹ Действительно, можно ли, например, рассматривать неожиданный приход пожарного инспектора, проезд проверяющей комиссии или просто неожиданное поручение начальника как проявление *совместной* деятельности, четко организованной и имеющей общую цель? Очевидно, что ответ на этот вопрос является неоднозначным и зависит от конкретной ситуации подобного межсубъектного взаимодействия.

спонтанности, альтернативной целевой направленности, некоординированности с процессом труда исходного субъекта и т.д.).

Более того, в некоторых видах труда (и их очень много) значительную часть межсубъектных взаимодействий, в которые приходится вступать субъекту труда, составляют взаимодействия не с профессионалами, выполняющими, параллельно с исходным субъектом, ту или иную деятельность, а с относительно постоянными, либо случайными людьми, выступающими во взаимодействии с субъектом труда в совершенно иных социальных ролях: клиента, покупателя, ученика, пациента и т.п. Включенность деятельности субъекта труда в их активность, по сравнению с совместной деятельностью, уже принципиально иная: не иерархическая, вертикальная, субординационная, а «параллельная», гетерархическая, горизонтальная, координационная. Тем не менее, это – именно включенность, поскольку взаимодействие с подобными субъектами может составлять обязательную, неотъемлемую, иногда – доминирующую часть в процессе деятельности данного субъекта труда и при этом выступать не в качестве условия такой деятельности, а в качестве ее предмета, определяющего ее итоговый продукт (результат).

В итоге можно отметить, что метасистемная включенность деятельности субъекта труда возможна в двух принципиально разных направлениях: вертикальном (субординационном) и горизонтальном (координационном).

Таким образом, *принцип полиметасистемной включенности деятельности субъекта труда* состоит в том, что, в соответствии с принципом метасубъекта, при психологическом изучении и классификации профессиональной деятельности целесообразно учитывать включенность субъекта труда в состав не одной-единственной метасистемы, но, напротив, в состав множества разнородных субъектных метасистем, входящих в многообразную структуру метасубъекта труда. Соответственно, и деятельность субъекта труда целесообразно рассматривать в составе множества разнородных метасистем, представляющих различные формы деятельностной и иной активности разнородных групп субъектов, входящих в состав метасубъекта труда.

Для системы психологического содержания профессиональной деятельности первой, наиболее очевидной метасистемой является объективная сфера труда, рассматриваемая в целостности образующих ее объектов, субъектов и соответствующих отношений между ними, т. е. определенная область объективной реальности. Но эта же объективная сфера труда является метасистемой для классификаций профессиональной деятельности. Хотя в общем случае классификации, рассматриваемые в том или ином контексте, могут быть, естественно, разномасштабными, и, соответственно, какие-либо частные классификации могут иметь в качестве метасистемы значительно более локализованную область реальности, чем вся сфера труда в целом. Вместе с тем, любая из подобных классификаций, даже

самая специализированная, узконаправленная, так или иначе, связана с обеспечением самой реальной сферы труда¹.

В свою очередь, для сферы труда метасистемой является жизнедеятельность общества в целом, в нашем случае – российского, но при этом такая жизнедеятельность в значительной степени детерминирована и опосредуется функционированием соответствующего государства, включающего множество разнородных институтов, так или иначе влияющих на сферу труда как прямо (например, законодательные органы, исполнительные и контролирующие государственные органы в сфере труда, государственные предприятия и т.д.), так и на жизнедеятельность общества (например, через регулирование экономической активности населения, его платежеспособного спроса, его социальных представлений о приоритетных направлениях потребления и реализации трудовой активности, его отношения к труду и удовлетворенности трудом и т.д.).

Таким образом, изначально намеченный учет возможной интеграции содержания деятельности делает целесообразным рассмотрение следующей, весьма сложной «цепочки» полиметасистемной включенности деятельности индивидуального субъекта труда: «деятельность субъекта труда – деятельность трудовой организации – функционирование сферы труда в целом – функционирование государства – жизнедеятельность общества». Предлагаемый в развиваемом подходе вариант решения этой сложной задаче будет представлен на структурном этапе анализа (см. п. 2.8).

Что касается классификаций профессиональной деятельности, то их метасистемную включенность, как ни парадоксально, целесообразно рассмотреть не сейчас, а одновременно с проведением межсистемного этапа анализа: на данном этапе прояснится системная природа искомых классификаций и их межсистемная связь с системами более высокого порядка общности, которая и позволяет определить их целесообразную, учитываемую в ходе последующего исследования метасистемную принадлежность.

¹ В связи с этим, интересно провести некую аналогию между отмеченной глобальной метасистемной включенностью классификаций профессиональной деятельности и уже совершенно иной (по природе и по масштабу, но не по рассматриваемым универсальным механизмам межсистемного взаимодействия), «индивидуально-глобальной» метасистемной включенностью каждого конкретного человека – потенциального или актуального субъекта труда, а также отдельных этапов становления его принадлежности к сфере труда: не случайно с современных позиций профориентация, профессиональное самоопределение, профессиональное обучение и т.д. рассматриваются как составляющие общего процесса *профессионального становления* (В.А. Бодров, Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, Ю.П. Поваренков и др.) (см.: [55; 56; 168; 235; 236; 238; 355; 356]).

2.4 Системный этап анализа: природа и полицелевая обусловленность психологических классификаций профессиональной деятельности

Как показано выше, в сферу анализа включен целый ряд системных образований (систем и системных комплексов), но, в том числе, и собственно систем¹. Системный этап состоит в выяснении того, что данные явления можно рассматривать как качественно определенные системы. Однако они имеют принципиально разнородную природу, что обуславливает различные подходы к выяснению их системности. Психологическое содержание профессиональной деятельности относится к системам психическим², которые, в отличие от материальных, принадлежат к особому классу систем со встроенным метасистемным уровнем³. Профессиональная деятельность, являясь частным случаем деятельности, сохраняет ее основные системные атрибуты⁴. Глубокое обоснование системного характера психологического содержания профессиональной деятельности имеется в работах многих известных психологов⁵. Поэтому констатируем, что такое содержание есть область субъективной реальности, которую можно рассматривать в качестве системы.

Заметим, что выше речь шла о профессиональной деятельности, хотя и обобщенной, но выполняемой индивидуальным субъектом труда. Очевидно, что в случае совместной профессиональной деятельности последняя также может рассматриваться как качественно определенная система, независимо от уровня соответствующей ей формы коллективного субъекта. Вместе с тем, на практике совместность профессиональной деятельности имеет определенные уровневые ограничения. Наиболее типичной является ситуация, когда совместный характер труда сохраняется вплоть до уровня отдельно взятого предприятия, но на более высоких уровнях фактически утрачивается, приводя к замене коллективного субъекта групповым, а системы совместной деятельности – системным комплексом.

¹ В т.ч.: объективная сфера профтруда, ее психологическое содержание, система его классификаций и др.

² Их специфика зафиксирована в принципе метасистемности и раскрывающих его положениях (см. п. 2.1).

³ Принципиальной особенностью последних является то, что для них метасистема встраивается непосредственно в структуру исходной системы, определяя закономерности ее строения и функционирования. В целом для психики такой метасистемой является отражаемая ею объективная реальность, которая, встраиваясь в структуру психического, порождает феномен субъективной реальности: «Объективная реальность как метасистема для психики в определенной форме и степени «встраивается» в систему психического, сама начинает выступать как ее подсистема – как ее уровень, компонент. Она поэтому обретает в ней ... новые черты и особенности, то есть подвергается качественным спецификациям. Все это и ведет в своей совокупности к тому, что объективная реальность, репрезентируясь в психике, предстает в своей превращенной форме – в форме субъективной реальности. Другими словами, инверсия механизма включения системы в метасистему порождает сам феномен субъективной реальности ...» [201, с. 383-384].

⁴ Утверждая это, мы имплицитно опираемся на ряд методологических оснований, в т.ч., на принципы субъекта и деятельности и на объединяющий их субъектно-деятельностный подход (см. п. 2.1).

⁵ Посвященных изучению: системы профессиональной деятельности (В.А. Бодров, Е.М. Иванова, Д.Н. Завалишина, Б.Ф. Ломов и др.) [55; 56; 154; 156; 157; 158; 159; 180; 181; 293; 294; 295; 296], структуры и функций психического образа в системе психической регуляции деятельности (Н.Д. Завалова, В.П. Зинченко, Б.Ф. Ломов, В.А. Пономаренко) [161; 172], метасистемной организации уровневых структур психики (А.В. Карпов) [201], психологических регуляторов труда (Е.А. Климов) [226; 227], системогенеза психологической системы деятельности (В.Д. Шадриков) [458; 460].

Помня о принципиальном характере данного перехода, мы все же оставили ряд подобных комплексов для дальнейшего анализа, поскольку они представляют собой определенную форму, разновидность систем, хотя и качественно своеобразную (см.: [257]).

Переходя к психологическим классификациям профессиональной деятельности, заметим, что каждая из них удовлетворяет принятому в рамках исследования рабочему определению системы (см. п. 2.1)¹.

По сравнению с психологическим содержанием профессиональной деятельности природа систем его психологической классификации иная: классификации не относятся непосредственно к явлениям психическим (хотя являются их продуктом), существуя в объективированной, знаково-символической форме. Но они не относятся и к системам объективным, т.к. их суть не сводится к материальной форме их выражения². Соответственно, они относятся к еще одному, особому классу систем – системам *информационным*. Последние, как и психические системы, относятся к классу систем со встроенным метасистемным уровнем и для них справедлива общая особенность таких систем, состоящая в их *полицелевой обусловленности* (см.: [201]).

По определению генеральной целью любой подобной классификации является то, что она должна некоторым образом «классифицировать» сферу труда, т. е. распределить его виды по определенным, заранее намеченным классам. Но как, по каким принципам выбирать эти классификационные разряды, и как должна выглядеть сама процедура отнесения того или иного вида труда к определенному разряду? Другими словами, какие нормативно-критериальные требования предъявляются к классификациям профессионального труда, а главное – насколько они выполняются в существующих классификациях? Как было показано в главе 1, в таких классификациях подобные требования проработаны недостаточно, а в полном, обобщенном виде фактически отсутствуют; кроме этого, в таких классификациях нередко нарушаются два первоочередных, наиболее бесспорных требования – полноты и непротиворечивости.

¹ Действительно, она состоит из определенных классификационных разрядов, среди которых всегда можно выделить компоненты (например, в случае иерархической классификации ее компонентами будут «низшие» разряды), общность которых со всей классификацией обеспечивается тем, что компонент тоже упорядочивает, собирая в себе, определенное множество разновидностей деятельности, причем, согласуя внутрикомпонентный критерий такого отбора с общими классификационными основаниями данной классификации. При этом каждая такая классификация выполняет общую функцию по отношению к внешнему объекту, которым в данном случае является потребитель этой системы знаний – исследователь, практик, оптант профвыбора и т. д. Упомянутая функция заключается в обеспечении возможности применения систематизированного психологического знания, аккумулированного в рассматриваемых классификациях, для достижения определенной цели. При этом цели создания классификаций могут быть разными (профориентация, профотбор, научные исследования и т. д.), но само наличие у каждой классификации хотя бы одной из них не вызывает сомнений. Классификации профессиональной деятельности не создаются без цели и «ни для кого». Будучи специально созданными системами знаний, они изначально, по самому своему определению и предназначению обладают определенной целью, позволяющей дифференцировать их от среды.

² Например, они могут быть представлены на разных языках, схемой или текстом и т. д.

Генеральная цель – «классифицировать» с необходимостью должна иметь свою вторую сторону, подразумевающую ответ на вопрос: «Для чего? Для какого последующего применения результатов такой классификации?». И уже в этой второй, неотъемлемой составляющей системообразующей цели классификации практически всегда проявляется ее полицелевая обусловленность. Например, классификация создается для профориентации школьников, но при этом «невольно», но с объективной необходимостью способствует достижению цели систематизации психологических знаний о труде.

Следом за генеральными целями любой подобной классификации идут множественные более частные цели, которые можно соотнести с отдельными функциями, выполняемыми системой, т. е. с ее субсистемным уровнем. Данные цели в разных классификациях могут существенно различаться, обуславливая специфику их не только применения, но и построения, а значит – специфику их элементного и компонентного уровней.

Таким образом, для классификаций профессиональной деятельности цель их существования и функционирования имеет, как правило, сложную структуру, включая множество более частных, относительно автономных целей, которые за счет механизмов мультиплицирования и межуровневого взаимодействия проецируются и делегируются на нижележащие уровни классификации, обуславливая специфику ее подсистем, компонентов и элементов. Подробнее данная полицелевая структура рассматриваемых классификаций будет рассмотрена на компонентном и структурном этапах выполняемого анализа. Главное, что при этом каждая психологическая классификация профессиональной деятельности может рассматриваться как отдельная, качественно определенная система, относящаяся к специфичному классу систем со встроенным метасистемным уровнем.

Наконец, сама исходная для всех обоснованных выше систем реальная сфера труда также является системой, поскольку состоит из элементов – конкретных разновидностей профессиональной деятельности¹, объединяемых в компоненты – виды труда, а выполняемая ими общая цель заключается в обеспечении разнородных потребностей общества, которое, в свою очередь, в этом смысле представляет собой «внешний объект», необходимый для определения системы (см. п. 2.1).

Таким образом, для всех основных системных образований, намеченных в качестве предмета системного анализа, обоснована либо их системность, либо принадлежность к классу «системных комплексов», определяющая принципиальные ограничения возможностей их рационального изучения.

¹ Причем в данном случае они рассматриваются уже не только с точки зрения их психологического содержания, но в целостной совокупности такого содержания и предметной, объективной стороны деятельности.

2.5 Межсистемный этап анализа: отношения между сферой труда и ее классификациями

Данный этап ориентирован на выявление межсистемных связей, обоснование самого их существования и существенности для цели исследования¹. Сфера профессионального труда понимается нами как широкий класс своих разновидностей и рассматривается в целостности образующих ее объектов, субъектов и связей (отношений) между ними. Являясь областью объективной реальности, она имеет глубокую специфику, связанную с включенностью в нее человека. Следовательно, это уже не «чистая» объективная реальность неживых систем, но реальность особая, включающая специфическую форму субъективной реальности. В этом плане сфера труда является сложной объектно-субъектной системой, объединяющей материальные и духовные проявления профессиональной деятельности. Ее системообразующей функцией является обеспечение важной стороны жизнедеятельности общества, связанной с процессами и результатами труда, а метасистемой для нее является сама многоплановая жизнедеятельность общества.

Важно проследить, как выявляемые (здесь и ранее) метасистемы проявляются во взаимодействии с исходными системами и в формировании метасистемных уровней тех из них, которые относятся к соответствующему классу систем². Кроме того, важно учесть взаимодействия не только «система – метасистема», но и между исходными системами.

Искомые классификации являются отражением в научном и практическом познании определенной области действительности, которую образует сфера труда. В этом плане между сферой труда и системами ее классификации существуют отношения объекта-оригинала и его модели.

Применение общенаучного понятия модели стало фактически общепринятым³, хотя вопросы о сущности моделирования остаются дискуссионными⁴. В связи с этим, на основе обобщения различных подходов (см.: [282; 321; 418; 438; 446; 448]), сформулируем следующее, используемое в рамках развиваемого подхода рабочее определение модели.

¹ Более подробно межсистемные взаимодействия будут проанализированы на функциональном этапе.

² К последним из систем, подвергаемых анализу, относятся все, за исключением самой сферы труда, которая является специфической субъективно-объективной системой, но ее принадлежность к классу систем со встроеным метасистемным уровнем не очевидна, и мы не будем на ней настаивать.

³ Н.Н. Моисеев пишет: «Наука только и может иметь дело с моделями, с приближенным описанием действительности» [321, с. 5]. О. М. Сичивица отмечает: «... эффективность познавательной деятельности человека может быть увеличена двумя путями: а) путем усиления его естественных возможностей, используемых в акте познания; б) путем замещения объекта познания другим объектом, имеющим определенные преимущества. Первому пути соответствует создание приборов, а второму – использование моделей» [418, с. 42].

⁴ Так, М. Бродбек рассматривает моделирование как «изоморфизм законов и теорий» [512, р. 387] (предельно узкое понимание), а по мнению А.И. Умова модель – «система, исследование которой служит средством для получения информации о другой системе» [438, с. 48] (предельно широкое понимание). Специфику моделирования в психологии обсуждают А.Н. Леонтьев, Э.А. Джафаров [282] и др. Л.М. Фридман, критикуя зауженное, математическое понимание отмечает, что модель и моделирование являются общенаучными понятиями, которые не другие науки заимствовали из математики, а математика заимствовала, в первую очередь, из философии и физики; при этом роль моделирования в психологии «огромна» (см.: [448, с. 4, 6-8]).

Под *моделью* некоторого объекта или явления, называемого *оригиналом*¹, будем понимать объект, обладающий следующими свойствами: 1) отражающий свойства и отношения оригинала, существенные в интересующем исследователя аспекте (свойство адекватности)²; 2) не совпадающий с оригиналом полностью за счет отсутствия его свойств, второстепенных в изучаемом аспекте (свойство неполноты); 3) способный представлять (замещать) оригинал в процессах познания и преобразования действительности, в том числе, позволяя получать о нем новое знание (свойство репрезентативности).

Данные свойства модели характерны для любой классификации профессиональной деятельности. Действительно, в ее основе лежат некоторые существенные признаки деятельности. При этом ни одна, сколь угодно детальная классификация не способна отобразить все признаки реальной деятельности. Вместе с тем, любая классификация выполняет, явно или неявно, функцию систематизации накопленных знаний о труде, а значит, в любом случае, репрезентирует такие знания³. Соответственно, психологические классификации репрезентируют массив накопленных психологических знаний о профессиональной деятельности, более того, способствуют генерации нового знания за счет выявления связей и отношений между видами деятельности, ее признаками и т. д.

Итак, искомые классификации являются моделями сферы труда. В историческом генезисе такие модели и их оригинал связывают сложные, разнонаправленные отношения. Несомненно влияние оригинала на его модели: по мере изменения сферы труда изменялись и ее классификации. Но наблюдается и обратное влияние. Например, еще в подходе Ф. Тейлора (F.W. Taylor) накапливаемые знания о закономерностях трудовой деятельности, в том числе – об общности и различиях ее видов (т.е., по сути, о классификации сферы труда) оперативно отражались в организации производства, формировании требований к нормативам труда, появлении новых должностей и профессий (см.: [731]).

Вместе с тем, аналогичные отношения модели и оригинала связывают систему классификаций профессиональной деятельности и общую систему разнородных знаний о труде. В этом проявляется двойная метасистемная включенность искомым классификаций: с одной стороны, метасистемой для них является реальная сфера труда, с другой – массив накопленных знаний о труде⁴. А значит, в используемой в рамках развиваемого подхода терминологии, классификации профессиональной деятельности имеют *полиметасистемную* включенность, соответствующую *принципу полиметасистемности* (см. п. 2.3). Этот пример, имеющий прямое отношение к предмету нашего исследования, хорошо иллюст-

¹ а также прототипом, исходным, первичным.

² Называемое также свойством изоморфизма, конгруэнтности, эквивалентности.

³ Хотя они могут быть представлены разными уровнями научного познания, с разной степенью полноты и т. д.

⁴ Вопрос о метасистемной принадлежности искомым классификаций был намеренно «пропущен» нами на метасистемном этапе анализа (см. п. 2.3), поскольку только после анализа межсистемного взаимодействия выяснилась специфическая природа «ближайших» метасистем, включающих такие классификации.

рирует нетривиальность данного общего методологического принципа: если для психологической классификации профессиональной деятельности в качестве метасистемы ограничиться объективной сферой труда, то становятся латентными те научные основания, которые закладываются в подобную классификацию. Если же выделить еще одну метасистему – совокупность психологических знаний о труде, то роль таких оснований становится очевидной, включая и обусловленные ими недостатки классификации.

С учетом указанных обстоятельств, целесообразно рассматривать искомые классификации не изолированно, не «сами по себе», но во взаимосвязях как с развивающейся сферой труда, так и с накоплением разнородных, в первую очередь, психологических знаний о ней. Именно так мы и пытаемся действовать в рамках развиваемого подхода: в главе 1 при анализе разнородных классификаций профессиональной деятельности и человека в труде фактически было прослежено (хотя, разумеется, и очень кратко) историческое развитие психологических знаний о труде, а на генетическом этапе аналогичный анализ будет выполнен в отношении реальной сферы труда (см. п. 2.10).

Отношения между сферой труда и системой ее классификаций как ее моделью представляют собой отношения между двумя взаимосвязанными системами, имеющими различную природу: первая есть система объективная, несмотря на содержащуюся в ней важную субъектную часть¹. Вторая же принадлежит к миру субъективного, отраженного и, в этом плане, вторичного, но, благодаря принадлежности к классу систем со встроенным метасистемным уровнем, также обладает специфическим качеством «субъективной реальности», предполагающим наличие значительной части объективного.

Вместе с тем, второй выделенной метасистемой для рассматриваемой системы классификаций образует уже качественно иная система – общая система релевантных знаний о труде, т.е. специфическая (информационная) система, имеющая признаки и объективного, и субъективного и включающая, помимо психологических, множество других разновидностей знаний². Разнородность данного массива знаний о труде создает основу полисистемного представления искомых классификаций в соответствии с признаком-дискриминатором принадлежности к той или иной области знания. В соответствии с этим, выделяются разнородные классификации сферы труда³. При этом классификации составляют лишь одну из возможных форм представления и генерации знаний⁴.

¹ Т. е., это – не только «исходно объективное», но и «объективное в субъективном».

² Это, в первую очередь, знания производственные, технико-технологические, а также разнородный массив научно-технических знаний, связанных с предметными сторонами труда: физических, химических, инженерных и т. д. Сюда входят также знания социальные, экономические, юридические, медицинские, организационные и мн. др., связанные с организацией труда, его реализацией в целостной жизнедеятельности общества. Такие знания, в т.ч., содержатся и в различных классификациях профессионального труда: экономических, юридических, геополитических, медицинских, технических, социологических, исторических и т. д.

³ Психологические, социально-экономические, производственно-технологические, медицинские и др.

⁴ Помимо этого, существует и множество других форм: научные теории, эмпирические факты и т.д.

При отмеченной двойной метасистемной включенности классификаций труда (со стороны реальной сферы труда и со стороны системы знаний о ней) их ключевые основания предстают в несколько ином ракурсе, показывающем их полисистемную сложность. Эти основания, с одной стороны, должны быть концептуальными, поскольку являются частью общей системы научных знаний и должны выражать фундаментальные закономерности строения и функционирования сферы труда. В силу этого, они принадлежат к метасистемному уровню, соответствующему специфической метасистеме знаний о труде.

С другой стороны, метасистемой для системы классификаций видов труда служит реальная сфера труда – не только более широкая, но и «более объективная»¹ система, которая должна быть представлена на встроенном метасистемном уровне исходной системы. Тогда ключевые основания подобных классификаций относятся уже к несколько иному² метасистемному уровню, отражающему практику функционирования реальной сферы труда. Но и подобная практика в основаниях классификации представляется вполне аналогичным образом – также с помощью определенных знаний, только на этот раз – не концептуальных, теоретических, а практических, эмпирических.

Обобщая, можно заключить, что, с учетом отмеченной полиметасистемной включенности, в итоге интегративного взаимодействия системы классификаций профессиональной деятельности с включающими ее разнородными метасистемами, метасистемный уровень данной информационной системы содержит ключевые основания классификации, которые нормативно должны выражать закономерности строения и функционирования сферы труда, являясь адекватным, зафиксированным в языково-знаковой форме отражением как накопленного научного знания (концептуальные основания), так и фактической ситуации в сфере труда (эмпирические основания). Данные ключевые основания изначально относятся к встроенному метасистемному уровню рассматриваемой системы классификаций, а далее – за счет механизмов межуровневого взаимодействия, делегируются, в той или иной форме, на все нижележащие уровни, вплоть до элементного. Такое влияние высшего – метасистемного уровня даже на низший, элементный уровень кажется, на первый взгляд, несколько парадоксальным, избыточным. Однако практика современной науки подтверждает возможность и реальность подобного влияния³.

¹ Сфера труда, несмотря на принадлежность к объективной действительности, проявляет специфические свойства в плане своих онтологических оснований, поскольку в нее входят не только собственно объекты, но и многочисленные разноуровневые субъекты (объективная + субъективная реальность), а также знания и опыт, как содержащиеся непосредственно в психике субъектов (психическая, субъективная реальность), так и отчужденные от нее и зафиксированные в объективированной знаково-символической форме (информация). Поэтому, отмечая «более объективный» характер сферы труда, мы имеем в виду не ее абсолютно объективный (материальный) характер, а именно повышенную выраженность объективных составляющих.

² Т.е., обусловленному принадлежностью к качественно иной метасистеме.

³ Так, экспериментально установлено, что высший нейропсихический уровень регуляции поведения F способен влиять на все прочие уровни вплоть до низшего, «элементного» уровня А (см.: [78]).

Отмеченная двойственность полисистемной принадлежности обеспечивает системе классификаций профессиональной деятельности не только абстрактную, метафорическую, но и прямую, непосредственную включенность в содержащую ее метасистему сферы труда¹. Дело в том, что само функционирование современной сферы профессионального труда невозможно без постоянного использования тех или иных классификаций профессиональной деятельности, которые, в силу их широкого практического применения, составляют неотъемлемую часть самой объективной сферы труда². Следовательно, такие системы, с одной стороны, являясь моделью, репрезентантом всей целостной сферы труда, с другой стороны составляют ее часть, входят в нее. Именно поэтому метасистемой, содержащей систему классификаций профессионального труда, является сама объективная реальность, связанная, с одной стороны, с объективной стороной сферы труда, а с другой – с «субъективной реальностью» познания первой. В силу этого подобные классификации получают, будучи отражением объективной реальности, «обратный статус» объективной реальности, существующей в особой, *превращенной*³ форме реальности субъективной, обусловленной жизнедеятельностью множества субъектов труда и иных субъектов, так или иначе связанных с функционированием сферы профессиональной деятельности.

Целью создания обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности является, в первую очередь, возможность ее широкого прикладного применения для решения разнообразных задач психологического сопровождения профессиональной деятельности и профессионального становления. Поэтому для такой классификации также необходим учет ее непосредственной, онтологической включенности в отображаемую ей метасистему сферы труда, и такой учет целесообразно закладывать в саму «конструкцию» выстраиваемой классификации, в метод ее построения (см. п. 3.1).

Особенности функционирования метасистемного уровня искомой системы будут рассмотрены на функциональном этапе анализа. Здесь же отметим лишь сам факт такого функционирования, связанный с генерацией, систематизацией, ревизией знаний о труде. При этом, как показано в главе 1, единого подхода к методологии построения искомых классификаций до сих пор нет, что делает целесообразным более глубокий и детальный анализ содержания метасистемного уровня классификаций профессиональной деятельности. Но проводить его лучше не абстрактно, а опираясь на содержание компонентов подобных систем, поэтому он будет выполнен на структурном этапе анализа (см. п. 2.8).

¹ Для второй метасистемы – системы знаний – такая прямая, онтологическая включенность очевидна.

² При этом, в принципе, неважно, что известные классификации сферы труда используются на практике далеко не в равной степени (см. главу 1): с таким же успехом в реальную сферу труда входят не только самые «правильные», выполняемые с наибольшей эффективностью конкретные разновидности деятельности и соответствующие «нормативные» субъекты труда, но и далеко не лучшие представители и того, и другого.

³ По М.К. Мамардашвили (см.: [305, с. 93-94]).

2.6 Элементный этап анализа и психологическая гетерогенность социально-экономических разрядов труда

Выше мы проанализировали системный, метасистемный и межсистемный аспекты рассматриваемых нами «параллельных», взаимосвязанных систем – реальной сферы профессионального труда, системы психологического содержания профессиональной деятельности и системы всевозможных классификаций такого содержания.

Далее, для выделения данных систем из окружающего мира следует рассмотреть их нижний, *элементный* уровень, выявляя те элементарные составляющие, которые, группируясь, детерминируют эмерджентные, системные, синергетические свойства рассматриваемых систем. Поскольку такие составляющие связаны с профессиональной деятельностью, здесь мы пока еще непосредственно не сталкиваемся с одной из наиболее фундаментальных, «вечных» проблем психологии труда и психологии в целом: об исходных единицах, «клеточках» строения профессиональной деятельности и деятельности в целом. Дело в том, что в качестве элемента классификаций профессиональной деятельности выступают те или иные ее разновидности. Их внутренняя гетерогенность очевидна, но пока важно акцентировать внимание на том, что в любом случае это – уже целостные деятельности. Поэтому вопрос об их собственном строении пока отступает на второй план. Но полностью абстрагироваться от него не удастся: его решение необходимо при обсуждении компонентного уровня строения профессиональной деятельности (см. п. 2.7).

Вопрос об элементах психологической классификации профессиональной деятельности целесообразно изучать не в отрыве от объективной классификации сферы труда, но, напротив, в их взаимосвязи¹. Следовательно, хотя нас интересует именно психологическая классификация, необходимо рассмотреть важный, имеющий не технический, а принципиальный характер, вопрос о том, какие объективные корреляты будут соотноситься с классифицируемыми явлениями, отражающими психологическое содержание труда².

Итак, в качестве элемента рассматриваемой классификации выступает некоторая разновидность профессиональной деятельности, однако единый взгляд на ее понимание фактически отсутствует. Как показано в главе 1, среди психологических классификаций труда встречаются классификации профессий, занятий, специальностей, должностей, профессиональных сред, человека в труде и т. д. Данные понятия отражают реально сложившиеся, традиционные социально-экономические разряды, классификационные деления сферы труда, хотя и полученные по непсихологическим основаниям (предмету труда, функционально-технологическому содержанию труда и т.д.). В связи с этим заметим, что

¹ В противном случае, если выстраиваемая психологическая классификация не будет связана с объективно существующим разделением профессионального труда, ее практическое применение и дальнейшее психологическое изучение будут существенно и неоправданно затруднены.

² Другими словами, какие именно разновидности, частные случаи профессиональной деятельности целесообразно подвергать психологической классификации?

данные понятия, хотя и не задают непосредственную таксономию сферы профессиональной деятельности, но, тем не менее, являются в определенном смысле «качественно-таксономичными», поскольку образуют фактически сложившийся понятийный аппарат для построения искомой таксономии, а также качественно характеризуют сходство или различие реальных, наблюдаемых на практике многообразных проявлений профдеятельности. В нашей стране наиболее часто для обозначения исходной классифицируемой разновидности профессиональной деятельности используют понятие «профессия»¹. Вместе с тем, в МСКЗ, многих национальных классификациях и подходах зарубежных исследователей используется термин «занятие»². Помимо этого, для обозначения разновидностей труда используются термины «должность», «тарифный разряд», «квалификационный разряд»³. Следовательно, элементный состав классификаций труда, в том числе, психологических, отличается гетерогенностью. Зачастую отсутствует и общепринятое понимание тех элементарных разновидностей деятельности, которые взяты за основу классификации. Это относится даже к такому фундаментальному понятию, как профессия⁴. Исходя из практики, под профессией целесообразно понимать общую часть профессиональных функций и требований к субъекту труда, однако более глубокий анализ показывает, что данное понятие остается дискуссионным⁵. Как отмечает В.А. Толочек, многообразие и глубина содержания понятия «профессия» проявляется в том, что оно представляется как совокупность компонентов, отражающих различные аспекты социальных отношений⁶.

Аналогичную многозначность термина «профессия» отмечают Э.Ф. Зеер и др., указывая, что под профессией понимается «занятие, требующее специальной подготовки, которое человек практикует регулярно и которое служит ему источником средств к существованию» [167, с. 19]. При этом в этой же работе предложено иное определение профессии, обобщающее ее имеющиеся трактовки: профессия – это «исторически возникшие формы трудовой деятельности, для выполнения которых человек должен обладать опре-

¹ См.: [43; 45; 60; 87; 88; 89; 93; 141; 168; 190; 192; 195; 223; 230; 236; 238; 264; 265; 297; 336; 351; 353; 390; 416; 422; 423; 428; 432; 454; 456; 464; 466; 470].

² Англ. occupation (см.: [492; 496; 502; 538; 560; 567; 603; 623; 626; 654; 657; 658; 661; 662; 666; 668; 693; 698; 725; 735; 767]).

³ Например, в общероссийском классификаторе ОК 016-94 «ОКПДТР» [336].

⁴ Термин «профессия» происходит от латинского «professio» (официально указанное занятие) [437, с. 466], происходящего, в свою очередь, от латинского «profiteor» (объявляю своим делом) [267].

⁵ Понятие профессии многогранно и включает организационно-производственную, социально-экономическую, учетно-статистическую, демографическую, медико-психологическую и др. составляющие. Профессия выступает, в одних случаях, в «скромной роли единицы измерения для статистических расчетов», а в других – как форма труда, предпосылка и следствие его разделения, фактор экономического роста, важная часть биографии человека. Отсюда – различные подходы, шкалы ценностей и критерии классификации профессий (см.: [325]).

⁶ Включающих: 1) область приложения сил человека как субъекта труда; 2) общность людей, выполняющих определенные трудовые функции, имеющие общественно-полезный характер; 3) подготовленность (знания, умения, навыки, квалификация) человека к выполнению трудовых функций; 4) деятельность профессионала как процесс реализации трудовых функций; 5) деятельность, выполняемая за определенное вознаграждение; 6) деятельность, дающая человеку определенный социальный и общественный статус [437, с. 467].

деленными знаниями и навыками, иметь специальные способности и развитые профессионально важные качества» [167, с. 123]. С еще более широких позиций к трактовке профессии Э.Ф. Зеер подходит, отмечая, что профессия понимается как «социально ценная область приложения физических и духовных сил человека, позволяющая ему получать взамен затраченного труда необходимые средства для существования и развития» [168, с. 30]. Вместе с тем, он же отмечает, что профессия объединяет также «группу людей, внутри которой устанавливаются определенные связи и нормы поведения. Профессия выступает как особая форма социальной организации трудоспособных членов общества, объединенных общим видом деятельности и профессиональным сознанием» [167, с. 19].

В связи с последним замечанием целесообразно разделить понятия «профессия» и «профессиональное сообщество». Будем использовать следующее рабочее определение: *профессиональное сообщество*, соответствующее определенной профессии, есть сообщество людей, имеющих данную профессию и выполняющих соответствующую профессиональную деятельность.

При рассмотрении содержательных определений понятия «профессия» приходится констатировать также наличие расхождений, связанных с проблемой соотнесения профессии с терминами «род» и «вид». Например, В.А. Толочек считает, что профессия – это «вид трудовой деятельности человека, который владеет комплексом теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовки и опыта работы» [437, с. 466-467]. Однако традиционно профессии соотносятся со специальностями, и отношение между ними родовидовое. В силу этого целесообразно и в определении профессии зафиксировать понятие «род», зарезервировав градацию «вид» для специальности. С учетом этого, приведем используемые в исследовании рабочие определения. *Профессия* – это род трудовой деятельности, объединяющий группу родственных специальностей, требующий определенной подготовки и являющийся обычно источником существования [255, с. 573]. *Специальность* (от лат. species – род, вид) – вид занятий в рамках одной профессии [437, с. 468], или, более подробно, «необходимая для общества, ограниченная (вследствие разделения труда) область приложения физических и духовных сил человека, позволяющая ему получать взамен затраченного труда средства для существования и развития» [381, с. 342].

Используется также понятие «специализация», еще больше детализирующее требования к знаниям и умениям субъекта труда. На практике специализация, зачатую, представляет собой «недостаточно развитую» специальность¹. Специальности, таким образом, «вырастают» из специализаций, характеризуют собой «зрелый» этап генезиса последних.

¹ Либо в силу редкости ее применения (т. е. больше представителей данной специальности просто не требуется), либо – в силу нахождения на начальном этапе своего становления.

Поэтому четкое разделение в классификационных разрядах специальностей и специализаций нецелесообразно, и в этом (но только в этом, классификационном) смысле в рамках исследования мы будем использовать данные понятия как эквивалентные. Однако, ни профессия, ни специальность, ни специализация не детерминируют всего психологического содержания той или иной конкретной профессиональной деятельности. В связи с этим рассмотрим далее понятие должности.

Очевидно, что занимать определенную должность человек может только в рамках определенной организации (предприятия): для сугубо индивидуальной трудовой деятельности это понятие теряет смысл своего использования. В основе построения любой организации лежит сочетание двух основных принципов: *иерархического* (субординационного, «вертикального») и *координационного* (паритетного, «горизонтального») ¹. Координационная дифференциация структуры организации определяется количеством и степенью специализации ее структурных подразделений ².

Аналогично, в рамках любого структурного подразделения требует координации совместная деятельность отдельных сотрудников. С нашей точки зрения, должность показывает, конечно, положение субъекта труда в структуре управления, но, кроме этого, фактически определяет и многие трудовые функции, входящие в конкретную реализацию профессии и специальности, а также, в очень существенной степени, определяет требования к субъекту труда. С другой стороны должность сама по себе (без специальности, профессии) еще не характеризует деятельность полностью. Более того, роль должности различается в зависимости от профессии (а также специальности, специализации) ³ и специфики конкретного предприятия. Различается она и в зависимости от сферы труда и уровня профессионализма работника ⁴. Следовательно, в плане психологических требований к субъекту труда, игнорировать должность, равно как и отделять ее от иных регламентированных признаков труда нецелесообразно. Профессия, специальность, специализация и

¹ Первый выражается в понятии «континуума руководства», представляющего управленческую вертикаль от ее низших уровней (руководителей первичного звена) до высшего уровня руководства организации. Второй воплощает ключевой атрибут совместной деятельности – функциональное разделение труда [209, с. 65-66].

² Чем выше степень специализации внутри организации, тем больше выделяется в ней относительно самостоятельных подразделений, деятельность которых должна быть скоординирована.

³ Например, главный врач – это, фактически, первый руководитель своей организации, а главный инженер – это высший технический специалист, хотя обычно и имеющий подчиненных, но не принимающий главных, «первых» решений (которые принимает директор).

⁴ Подобные противоречия, связанные с формальной должностью, отмечает Е.А. Климов по отношению к «рабочим профессиям»: «Нет никаких принципиальных (ни логических, ни исторических) оснований рассматривать рабочие профессии изолированно от всего мира профессий (охватывающего области не только материального, но и духовного производства, обслуживания людей, управления обществом) или, тем более, противопоставлять их другим видам профессий» [234, с. 115]. «Рабочие профессии очень разнообразны и по уровню требуемого личного мастерства работника. У рабочего, имеющего известный стаж, это мастерство может быть недостижимо высоким для многих окружающих людей. В связи с этим необходимо преодолеть одномерное «уровневое» рассмотрение профессий по аналогии с управленческой иерархией – рабочий «ниже», техник – «выше» и т. п. Техник может быть «выше» в отношении общего теоретического знания, рабочий – «выше» в отношении личного практического мастерства и т. п.» [234, с. 116].

должность могут при определенных условиях характеризовать однопорядковую психологическую специфику труда, и поэтому целесообразно объединить их на одном уровне анализа профессиональной деятельности. Важным является также соотнесение профессии с конкретными условиями реализации профессиональной деятельности отдельным человеком, выполняемое с помощью теоретического конструкта «*трудовой пост*» (Е.А. Климов), объединяющего предмет, продукт, условия и средства труда, а также регламентированные цели, эталоны и критерии эффективности труда.

Таким образом, человек, обладающий определенной профессией, специальностью, специализацией и должностью может реализовывать свою профессиональную деятельность на разнообразных трудовых постах. Следовательно, на первый взгляд, соотношение между профессиональной деятельностью вообще и деятельностью на конкретном трудовом посту также родовидовое, аналогичное соотношению между профессией и специальностью. Но, на самом деле, на практике широко встречается «смещение» в деятельности на конкретном посту не только проявлений различных специальностей одной и той же профессии, но даже и трудовых функций различных профессий (см., например: [276]). Поэтому соотношение между профессией, специальностью и трудовым постом, пролонгирующееся в соотношении между соответствующими разновидностями деятельности, значительно более сложное, «многоместное», допускающее множественные связи.

Остановимся на взаимосвязи трудового поста и предприятия, в рамках которого функционирует данный пост. Трудовая деятельность, как правило, осуществляется в рамках определенной организации, сотрудники которой образуют ее трудовой коллектив.

Под *организацией* в общем случае понимается спланированная и скоординированная деятельность двух или более людей, действующих на определенных нормативных основаниях, в условиях разделения труда, а также при соблюдении установленной иерархии руководства, и стремящихся к достижению общей цели или нескольких целей [209, с. 75; 261]. Профессиональная деятельность в организации является совместной, связана с взаимодействием сотрудников между собой и с руководством, причем как формальным, технологическим, «производственным», так и межличностным. Ясно, что организация может оказывать существенное влияние на психологическое содержание деятельности на конкретном трудовом посту. В качестве многомерных конструктов, характеризующих такое влияние, можно выделить: организационную культуру¹; личность руководителя (а чаще – множества иерархически соподчиненных руководителей); стиль управления, подразумевающий и соответствующий стиль исполнения²; профессиональные и личностные особен-

¹ А.В. Карпов, С.Л. Ленъков, В.М. Львов, Э. Шейн и др. [202; 203; 277; 299; 461].

² А.Л. Журавлев, Ю.М. Забродин, Т.С. Кабаченко, А.В. Карпов, В.Е. Лепский, В.В. Новиков, Г. Кунц, С. О'Доннел и др. [151; 152; 153; 193; 211; 261; 286; 331].

ности подчиненных, коллег, партнеров, клиентов, заказчиков и т. д.; психологический климат на предприятии в целом и в конкретном подразделении и др. Однако на специфику трудового поста влияет и процессуально-технологическая сторона организации труда на данном предприятии. В частности, в эмпирических исследованиях¹ установлено, что деятельность на конкретном трудовом посту в современных российских условиях нередко имеет по отношению к сложившимся профессиональным градациям «мозаичный» характер, представляя собой сочетание трудовых функций и действий, относящихся к разным профессиям, специальностям, специализациям и даже должностям. Данный факт позволяет утверждать, что такие традиционные деления сферы труда, как профессия, специальность, специализация и должность, обозначают, на самом деле, целый спектр достаточно гетерогенных разновидностей труда. Разумеется, в этом спектре есть некоторая однородная часть, соответствующая наиболее часто встречающимся реализациям определенной градации. Но в силу распространенности, иных, немодальных² проявлений объективных градаций профессиональной деятельности целесообразно учесть данную тенденцию в требованиях к разрабатываемой классификации.

Обобщая приведенные доводы, зафиксируем выявленный *феномен психологической гетерогенности социально-экономических разрядов труда*, состоящий в том, что традиционные социально-экономические разряды труда, такие как профессия, должность, специальность, специализация, квалификационный разряд и т. д., могут, в общем случае, объединять психологически разнородные виды и конкретные разновидности профессиональной деятельности, т. е. обладать определенной психологической гетерогенностью.

С учетом данного феномена, сформулируем важный для развиваемого подхода методологический принцип *психологической классификации конкретных разновидностей профессиональной деятельности*: при построении психологической классификации профессиональной деятельности в качестве ее исходных «единиц», элементов следует использовать не традиционные социально-экономические разряды труда (такие как профессия, должность, специальность, специализация, квалификационный разряд и т. п.), а разновидности профессиональной деятельности, выполняемой на конкретных трудовых постах предприятий и организаций³.

¹ Как наших, так и других авторов – см., например: [276].

² Понятие «мода» в статистике и обработке экспериментальных данных означает наиболее часто встречаемое значение (см.: [326; 327]).

³ Поясним сказанное на простейшем, специально схематизированном примере. Пусть два специалиста, имеющих одинаковую профессию, специальность, специализацию и должность выполняют свою профессиональную деятельность в разных организациях. Тогда может оказаться, что у первого внутри организации четко налажено профессиональное взаимодействие, а у второго – нет; у первого – адекватные начальники и высоко профессиональные подчиненные, а у второго – соответственно, «невротические» и профессионально маргинальные; первый работает преимущественно с документами, а второй – с людьми и т. д. Ясно, что психологическое содержание этих разновидностей труда может существенно различаться.

Таким образом, классификации изначально подлежат первичные, отдельные реализации деятельности на различных трудовых постах. Именно они будут объединяться в психологически специфичные виды, а затем и типы, обладающие внутренней гомогенностью и внешней гетерогенностью. При этом соотношение данных типов с конкретными профессиями, специальностями, специализациями и должностями, равно как и с предметными сферами труда, предполагается спектральным, статистическим, а не функциональным и, тем более, линейным (например, одна профессия – один тип). Т.е., в зависимости от специфики трудового поста, одна и та же профессия может реализовываться в виде психологически различных типов деятельности¹.

Следует отметить, что на самом деле, подобные разряды могут, очевидно, обладать и достаточно широкой предметно-содержательной гетерогенностью – например, хотя бы в силу того, что представляемая в них деятельность может реализовываться в структуре и условиях весьма разнородных предприятий, что автоматически определяет существенные различия формально «одноименных» конкретных трудовых постов. Однако для цели нашего исследования важнее акцентировать внимание именно на психологической гетерогенности указанных разрядов.

Таким образом, элементом искомой классификации является психологическое содержание разновидности профессиональной деятельности, выполняемой на конкретном трудовом посту (в составе организации или формально независимом, «индивидуальном»).

В классификациях профессиональной деятельности, представляющих собой системы знаний, т. е. идеальные (информационные), а не материальные системы, разновидности деятельности представлены не непосредственно, не как сущности объективной реальности, а в качестве своих моделей-репрезентантов. Данные модели обладают сходством с оригиналами по существенным признакам. В силу этого в системе классификации разновидности деятельности представляется в виде признакового описания². Но при этом главная идея классификации, ее принцип привносится в нее «сверху», со стороны ее метасистемного и системного уровней, определяя ее качественную целостность.

Таким образом, номинально элементами рассматриваемых классификаций являются разновидности деятельности, но содержательно они представлены операционализирован-

¹ Разумеется, отсутствие четкого соответствия между выделяемыми типами и профессиями, специальностями и т. д., создает значительные неудобства для практического использования подобной классификации. Но здесь объективные факты психологической гетерогенности труда в рамках одной и той же формальной градации профессиональной деятельности «перевешивают» соображения простоты, удобства и т. п.

² Включающего следующие составляющие: 1) определенный набор признаков деятельности, которые в данной классификации считаются существенными; 2) способы операционализации этих признаков, предусматривающие определенные измерительные шкалы, процедуры, методики и т. п.; 3) полученные в результате измерения значения этих признаков. Собственно эти «характерологические», дискриминирующие значения признаков и есть репрезентант разновидности деятельности в классификации, поскольку далее, в ходе выполнения самой процедуры классификации, на основании этих значений-дискриминаторов и принятых в данной классификации критериев выполняется определение принадлежности к тому или иному разряду.

ными ключевыми признаками деятельности, используемыми в процедуре классификации. В случае отсутствия такой операционализации классификация имеет, в лучшем случае, лишь теоретическое значение¹.

В операционализированных классификациях применяется множество разнородных признаков, которые часто группируются по отношению к морфологическим составляющим деятельности. Среди последних чаще всего выделяют: цель труда, субъект труда, объект (предмет) труда, средства труда, процесс труда, условия труда, продукт (результат) труда (см.: [226; 227]).

Кроме того, в последнее время все больше осознается и, соответственно, проявляется в классификациях и схемах исследования деятельности, что для полноценной психологической характеристики той или иной разновидности труда к элементам, образующим указанные составляющие, по сути, индивидуальной трудовой деятельности, с необходимостью должны быть добавлены такие элементы, которые обеспечивают деятельность совместную и образуют, соответственно, следующие ее составляющие: предприятия, на которых реализуется труд (см.: [125; 150]); системы организации труда и конкретные разновидности организационной культуры (см.: [163; 202]); системы управления и координации трудовой деятельности (см.: [163; 203; 209; 211; 279; 301]); системы стимулирования и мотивирования труда (см.: [29; 140; 194; 369]) и т. д.

Таким образом, сравнение результатов метасистемного и элементного этапов анализа позволяет заметить один из парадоксов метасистемности, состоящий в том, что ключевые основания (признаки) той или иной классификации относятся одновременно и к ее элементному уровню (т. е. к ее «основанию»), и к ее высшему уровню – метасистемному (т. е. к ее «вершине»). На наш взгляд, этот парадокс подчеркивает качественное своеобразие систем со встроенным метасистемным уровнем, влияние которого на формирование системы может распространяться вплоть до самого низшего, элементного уровня структурного строения системы.

Важный вопрос состоит в выделении элементов собственно профессиональной деятельности. Однако в силу специфики ее полисистемного представления, выделяемого в рамках исследования в двух формах – «морфологической» и «процессуальной», а также обсуждаемых ниже трудностей различения компонентов и элементов деятельности, этот вопрос целесообразно рассмотреть в следующем параграфе, пролонгируя в нем элементный этап анализа и осуществляя его параллельно со следующим, компонентным этапом.

¹ Примерами могут служить некоторые типологии профессий, созданные на раннем этапе развития психологии труда (С.Г. Струмилин, Ф. Баумгартен, О. Липман, К. Пиорковский и др.), а также многие типологии человека в труде (Л.Н. Гумилев, Э. Фромм и др.) (см. главу 1).

2.7 Компонентный этап анализа: обобщенное морфологическое представление профессиональной деятельности

Назначение этапа состоит в установлении компонентного состава систем по «критерию взаимодействия», согласно которому компонентами считается все, что содействует достижению цели системы [201]. На наш взгляд, это не совсем точно, т. к., помимо компонентов, и другие составляющие системы, в той или иной форме, очевидно, содействуют достижению ее общей цели. В связи с этим возникает важный вопрос о качественной специфике именно компонентов и, в частности, о различении компонентов и элементов. В рабочем определении системы мы фактически неявно уже сформулировали свой вариант ответа на него (см. п. 2.1). Тем не менее, целесообразно четко дифференцировать данные понятия. По мнению А.В. Карпова, «под компонентом понимается такое простейшее образование, которое еще обладает качественной специфичностью целого; под элементами понимаются те структурные составляющие, из которых образованы компоненты, но которые уже утрачивают качественную определенность целого (хотя и являются его онтологически необходимыми составляющими)» [201, с. 54-55]¹. Это уточнение, очевидно, уже четче специфицирует задачу компонентного этапа анализа.

Таким образом, надо выявить следующие по уровню иерархии (по сравнению с элементами) составляющие систем, удовлетворяющие указанному пониманию компонентов. Для профессиональной деятельности в целом элементами, являются ее разновидности, выполняемые на конкретных трудовых постах. Если от таких элементов перейти сразу к типам деятельности, практическое применение подобной классификации будет проблематичным². В силу этого, целесообразно предусмотреть еще, как минимум, один, промежуточный, компромиссный разряд между конкретными постами и типами деятельности. Его роль будет выполнять деятельность на *обобщенном трудовом посту*, под которым понимается совокупность конкретных трудовых постов, однородных по двум обобщенным признакам: 1) внешне-предметной стороне труда (его содержанию, условиям и средствам) и его формальным признакам (профессии, специальности, специализации; должности; характеристикам предприятия); 2) психологическому содержанию труда. Тогда обобщенный трудовой пост действительно будет переходным вариантом между социально-экономической и психологической классификациями труда. Заметим, что в существую-

¹ Необходимость разделения уровней компонентов и элементов «как качественно различных была обоснована Ф. де Соссюром и развита по отношению к психологической проблематике Л.С. Выготским» [201, с. 55].

² Действительно, представим, что искомая классификация создана и выявлена принадлежность испытуемого к определенному типу деятельности. Далее мы должны адресовать испытуемого к конкретным разновидностям деятельности (в данном случае неважно, идет ли речь о профориентации, профотборе или иных задачах). В случае предположенного перехода «тип – конкретный трудовой пост» нам придется адресовать испытуемого к конкретному предприятию, находящемуся в данном городе. Ясно, что такая ситуация была бы идеальной для организации местных служб занятости или профконсультационных центров. Но для этого надо иметь эмпирическое наполнение классификации, включающее большое количество конкретных трудовых постов каждого типа. Однако такая идеализированная ситуация далека от реальных российских условий.

щих психологических классификациях такой компромиссный вариант отсутствует, и вместо него используются «сразу» профессии, специальности, должности и иные, в принципе непсихологические деления труда.

Итак, компоненты психологической классификации профессиональной деятельности в нашем подходе представлены *видами*¹ психологического содержания последней, соответствующими ее обобщенным трудовым постам. Требуемое в определении компонентов подобие системе здесь обеспечивает то обстоятельство, что для определения сходства деятельности конкретных трудовых постов, входящих в состав обобщенного, будут использоваться те же основания, что и для классификации в целом². Тогда задача ее прикладного применения становится уже значительно более реалистичной. Действительно, теперь можно будет в значительной степени (хотя и не полностью) опираться, в первую очередь, на похожесть трудовых постов по формальным признакам (профессия, должность и т. д.), подразумевая, что, при потенциальной возможности расхождения психологического содержания формально похожих постов, его вероятность все же не очень велика³. Таким образом, компонентами сферы труда являются обобщенные трудовые посты.

В отношении деятельности, выполняемой субъектом труда, вопрос об ее компонентах целесообразно решать, исходя из сложившейся практики⁴ ее полисистемного представления, соответствующего основным подходам к психологическому анализу деятельности (см. п. 2.1), согласно которым профессиональную, в частности, деятельность можно рассматривать в двух планах: 1) динамическом, процессуальном, функциональном – как процесс, как реализацию связей и отношений, имеющую определенную «функциональную» структуру и, в силу этого, правомерно рассматриваемую в качестве специфичной функциональной системы; 2) статическом, результативном, структурном – как результат, некое реализовавшееся явление объективной и субъективной реальности, имеющее определенную «субстратную» структуру и, в силу этого, правомерно рассматриваемую в качестве более традиционной, «субстратной» системы, хотя и также специфичной в силу включенности в нее психических явлений. В зависимости от того, какой ракурс рассмотрения мы выберем, деятельность будет иметь различный компонентный состав. В дина-

¹ В связи с выделением в качестве искомого компонента именно *вида*, сравним наши выводы со взглядами К. Линнея. Он провел четкую грань между видами и разновидностями: если вид, по Линнею, есть творение Бога, то разновидности в основном – произведения человеческой культуры. Культура порождает разновидности, она же служит и проверкой их устойчивости. По мнению Линнея, разновидностей может быть столько, сколько различающихся между собой особей может быть в потомстве вида (см.: [419]). Очевидно, что наш подход согласуется с этими взглядами в плане единичности, случайности и конкретности разновидности и уже значительно более обобщенным (хотя, с философской точки зрения, «особенным»), закономерным, систематизированным, и в силу этого – «компонентным» характером вида.

² Данные основания будут выявлены и сформулированы ниже.

³ Другими словами, проблема экспертизы конкретных трудовых постов здесь, конечно, не снимается полностью, но в некоторой степени ослабляется.

⁴ В том числе, соответствующего накопленного в истории психологии исследовательского опыта.

мическом аспекте компонент деятельности – действие, понимаемое как процесс, развивающийся во времени; в морфологическом аспекте компонентами деятельности являются ее субъект, предмет, средства и т.д.¹ От плана рассмотрения зависят также элементный состав, структура и другие аспекты системного анализа.

Итак, начнем компонентный анализ профессиональной деятельности, используя ее морфологическое представление. Как отмечалось выше, среди ее составляющих обычно выделяют цель, субъект, объект (предмет), средства, процесс, условия и продукт (результат) труда. Вместе с тем, в последнее время часто выделяют компоненты совместной профессиональной деятельности². Однако в рамках развиваемого подхода, признавая важность учета совместного характера труда, займем иную методологическую позицию: все эти составляющие не входят непосредственно в «живую ткань» деятельности, а являются, скорее, ее широко понимаемыми условиями, объективно так или иначе уже включенными в состав ее традиционных морфологических составляющих³. По указанным доводам ограничимся пока традиционными морфологическими составляющими, показанными на рис. 2 и в табл. 8. Их компонентный статус обеспечивается не тем, что они по своей субстратной основе похожи на деятельность в целом⁴, а по функциональной схожести «сверху» – со стороны их объективной соорганизованности в рамках единой системы профессиональной деятельности.

Покажем, что эти компоненты целесообразно обобщить, представив в виде трех основных: *субъекта труда, процесса труда* (деятельности) и *предметной среды труда*, включающей все остальные компоненты (см. рис. 3 и табл. 8). Для обоснования возможности и целесообразности такого обобщения возьмем за основу предмет труда, объединяющий (а точнее, в соответствии с общей идеологией развиваемого подхода – интегрирующий) объект и цель труда. Продукт (результат) труда представляет собой, по сути, тот же его объект, но рассматриваемый в конце трудового процесса, когда поставленная цель уже реализована. В силу этого объединение продукта и предмета труда вполне допустимо.

¹ Подробнее эти две разновидности компонентов будут рассмотрены ниже.

² Они уже упоминались выше: предприятия, их структурные подразделения и трудовые коллективы; системы организации труда и типы организационной культуры; методы управления и координации трудовой деятельности; способы стимулирования и мотивирования труда и др.

³ Так, согласно Е.А. Климову, в условия труда входят условия не только физические, «объектные», но и социально-психологические, связанные с межличностными и межсубъектными взаимоотношениями.

⁴ Деятельность, при любом (морфологическом или процессуальном) ее представлении, не сводится ни к субъекту, ни к объекту и т.д. Но важно подчеркнуть, что здесь речь идет не просто о каком-либо субъекте или объекте, а именно о субъекте труда, объекте труда и т.д. Эта спецификация и придает общность деятельности как соорганизованной системе и ее отдельным составляющим, которые, в этом смысле, получают свой онтологический статус, свое существование только в составе деятельности. Вне деятельности аналогичные сущности уже не являются, конечно, компонентами деятельности, но при этом они уже и имеют принципиальные отличия от своих спецификаций в составе деятельности (например, «просто субъект» и «субъект труда» и т. д.).

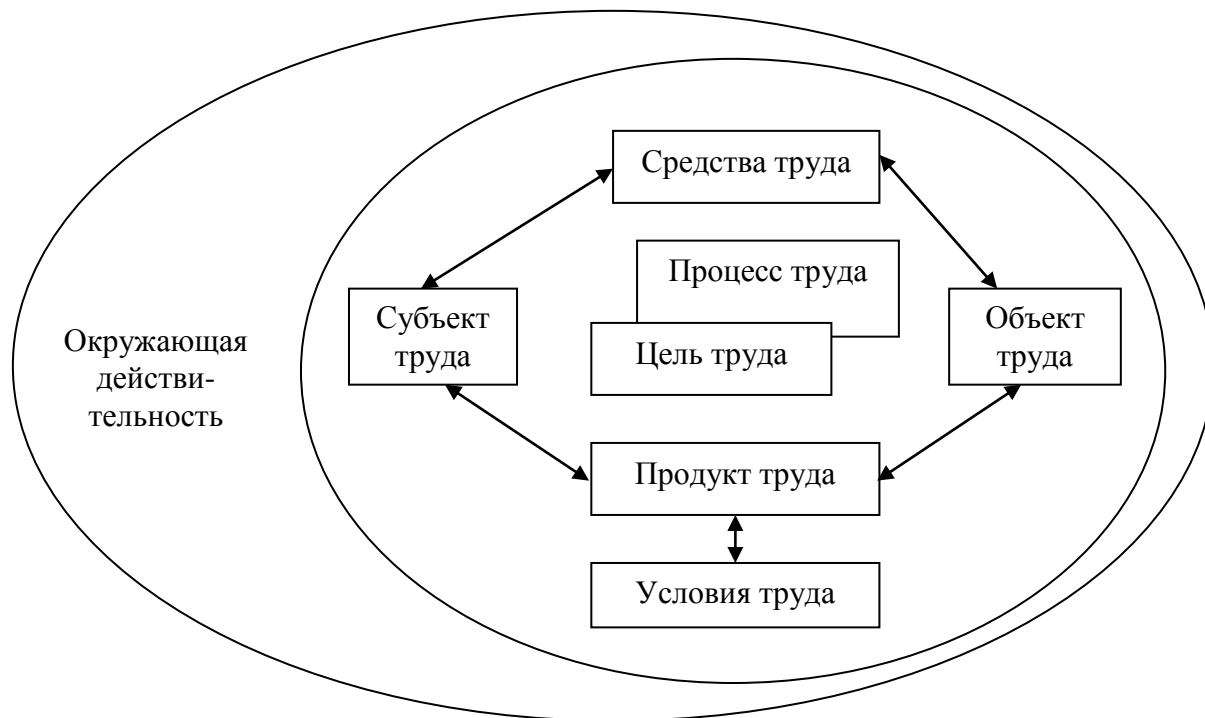


Рисунок 2 – Компоненты профессиональной деятельности, выделяемые в рамках ее традиционного морфологического представления

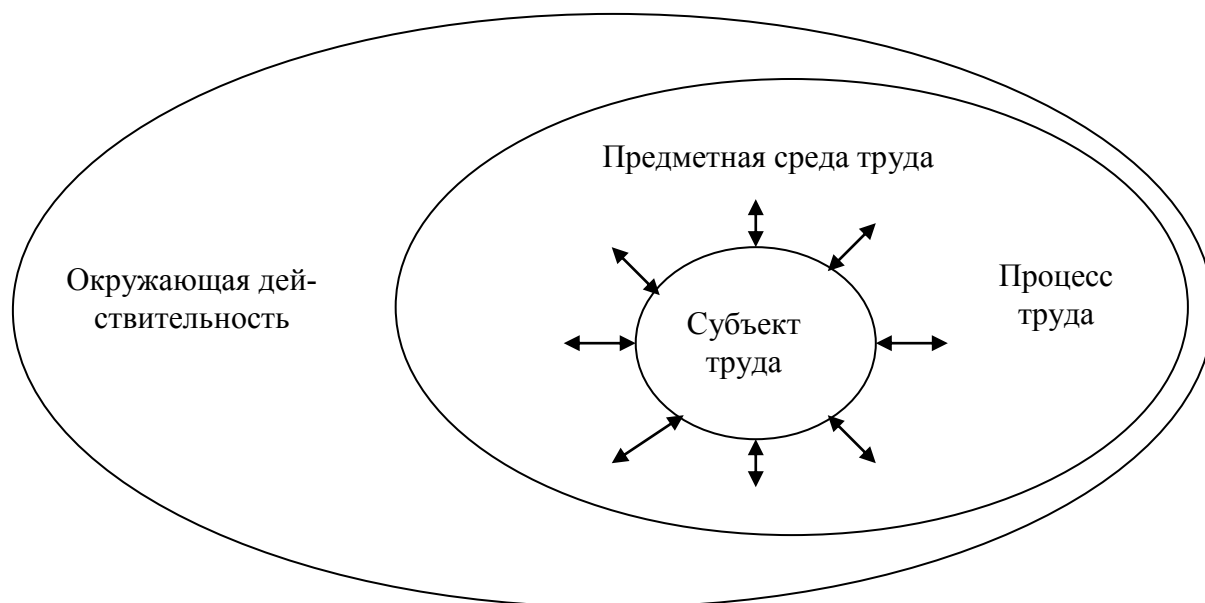


Рисунок 3 – Компоненты профессиональной деятельности, выделяемые в рамках развиваемого подхода

Таблица 8 – Морфологические составляющие профессиональной деятельности и их обобщенное представление

№ п/п	Традиционное представление	Обобщенное представление
1	Субъект труда	Субъект труда
2	Объект труда	Предметная среда труда
3	Цель труда	
4	Средства труда	
5	Условия труда	
6	Продукт (результат) труда	
7	Процесс труда	Процесс труда (деятельность как процесс)

Следующая морфологическая составляющая – средства труда. С точки зрения внешней стороны труда они, безусловно, разделены с объектом труда, но в плане психологического содержания деятельности, манипулируя теми или иными средствами труда, воспринимая их, субъект труда не делает ничего, принципиально отличающегося от аналогичных действий с объектом труда¹. Более того, средства труда могут существенно специфицировать и его предмет². Таким образом, в плане психологического содержания труда неважно, взаимодействует ли субъект труда непосредственно с объектом труда, либо «всего лишь» с его средствами. Кроме того, средства труда нередко выступают в качестве самостоятельного объекта определенных этапов деятельности³.

Обобщая приведенные доводы, можно сделать вывод, что средства труда могут быть включены в состав формируемой «предметной среды труда».

Условия труда классифицируются по-разному. Например, при официально регламентированной оценке факторов рабочей среды выделяют гигиенические условия труда (см.: [100]). Тем не менее, наиболее фундаментальным является деление условий труда на физические и социальные. Физические условия могут оказывать влияние на психологическое содержание труда лишь в форме детерминируемых ими психических процессов⁴.

¹ Так, устанавливая в станок заготовку (объект труда) или подбирая резец для ее обработки (средство труда) рабочий выполняет аналогичные действия: сенсорно-перцептивные, психомоторные, мыслительные и др.

² Например, при использовании в традиционных видах труда современной информационной техники. Так, автомеханик, выполняя диагностику автомобиля с помощью компьютерной системы, не имеет теперь объектом труда только автомобиль, поскольку в его регламентированные трудовые функции внесена обязанность зафиксировать результаты диагностики в компьютере, распечатать их для клиента и т. д. Следовательно, компьютер здесь уже не только средство труда, но и его объект, поскольку в результате труда он подвергается определенным изменениям, являющимся частью итогового продукта труда.

³ Подготовка инструментов к работе, самостоятельный ремонт и техническое обслуживание средств труда, диагностика сложных технических средств труда и т. д.

⁴ См., например: [514]. К подобным процессам, если уж речь идет именно о физических условиях, относятся, в первую очередь, сенсорно-перцептивные (например, оценка окружающей обстановки, физического окружения), психомоторные (например, преодоление пешком «пересеченной местности») и другие, связанные с иными психофизиологическими функциями (например, работа «на высоте», в «горячем» цехе и т.д.).

Если мысленно поменять местами процессы, инициируемые, предметом и условиями труда, становится очевидным, что для психологического содержания деятельности причина тех или иных процессов вторична: главное, что такие процессы присутствуют. Это справедливо и для других условий труда (социально-психологических и т. д.)¹. Все они влияют на содержание труда не абстрактно и телеологически, а в форме конкретных взаимодействий, в которые субъект труда вступает в ходе выполнения деятельности и которые по своему психологическому содержанию аналогичны подобным «штатным» взаимодействиям, регламентированным трудовыми функциями данного работника.

Таким образом, предмет, средства, условия и продукт труда с точки зрения психологического содержания деятельности связывает тот факт, что все они инициируют разноплановые взаимодействия, в которые вступает субъект труда в ходе ее выполнения.

В отличие от этого, сам субъект труда не сводится к подобным взаимодействиям, а процесс труда и есть эти взаимодействия. Следовательно, действительно вполне можно укрупнить морфологическое содержание профессионального труда до всего трех его основных составляющих: субъекта труда, предметной среды труда и процесса труда.

При нашем подходе процесс труда рассматривается как взаимодействие субъекта труда с определенной областью объективной реальности, которую субъект труда преобразует, во-первых, сознательно и целенаправленно – в соответствии с поставленными целями труда, а во-вторых – «невольно», «попутно», не обязательно сознательно, а может быть даже и непроизвольно. Тем не менее, объективно подобное воздействие субъекта труда имеется, и его результат является другим, косвенным продуктом труда, хотя и не планируемым, но неизбежным. Такая область действительности, ближайшая к субъекту труда, получающая от него в процессе труда наиболее существенные воздействия, и получила название «предметной среды труда». По своему системному статусу она, в силу своей, в общем случае, разнородности и непредсказуемости, все же ближе к системному комплексу, чем к системе. Вместе с тем, поскольку мы допускаем системное представление для всей профессиональной деятельности в целом (см. п. 3.2), вполне логичным и последовательным будет использовать аналогичное представление и для одной из ее составляющих. При этом вопрос о строгих критериях разделения систем и системных комплексов для явлений, изучаемых в психологии, остается открытым.

Полиметасистемная предметной среды труда включенность согласуется с аналогичной включенностью субъекта труда и его деятельности (см. п. 2.3), поэтому не будем на

¹ Например, если работник по предмету своего труда должен общаться с относительно постоянным контингентом людей, или если он занимается трудом совершенно иного характера, но в условиях постоянной коммуникации со своими коллегами (т. е. с пусть и специфичным, но таким же ограниченным кругом людей), – фактические различия в психологическом содержании деятельности в этих ситуациях будут определяться именно содержанием общения, а не тем, что одни люди входят в предмет, а другие – в условия труда.

ней останавливаться. Отметим лишь, что, благодаря предметной среде, в сферу анализа косвенно включается «субъект прочих влияний на профессиональную деятельность» и его соответствующая активность (см. п. 2.3).

Предложенный компонентный морфологический состав профессиональной деятельности определяет и ее элементный состав, анализ которого мы намеренно «пропустили» на элементном этапе анализа. Элементами такой деятельности, при ее морфологическом системном представлении, будут соответствующие элементы выделенных базовых компонентов: субъекта труда¹, предметной среды труда² и, что особенно важно, процесса труда, поскольку через него морфологическое представление деятельности связывается с ее процессуальным представлением. Соответственно, вопрос об элементах процесса труда становится общим для обоих этих системных представлений деятельности.

Намечая необходимый переход к процессуальному аспекту полисистемного представления психологического содержания профессиональной деятельности, отметим, что его компонентами являются отдельные действия, причем – не любые, а именно действия «низкого уровня» по статусу своей организации и регуляции. Но для того, чтобы разобраться с уровневым статусом различных действий, надо рассмотреть процессуальную, функциональную структуру профессиональной деятельности в целом.

Таким образом, здесь мы опять сталкиваемся с существенной объективной взаимосвязью этапов системного анализа, выделенных в рамках его общего алгоритма. Ранее подобная ситуация уже возникала на метасистемном и элементном этапах, когда оказалось целесообразным рассмотреть на текущем, компонентном этапе, соответственно, метасистемную включенность предметной среды труда и элементный морфологический состав профессиональной деятельности. Аналогично этому, анализ компонентного состава процессуального системного представления профессиональной деятельности целесообразно перенести на следующий, структурный этап анализа. Более того, на этот же этап еще раз пролонгируется и рассмотрение соответствующего элементного состава деятельности.

¹ Например, отдельные составляющие его организма, психофизиологические функции и т. д.

² Например, отдельные элементы физической окружающей среды, объекта и средств труда и т. д.

2.8 Структурный этап анализа: уровни и разряды обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности

Главной целью данного этапа является обоснование структурно-уровневого строения разрабатываемой классификации профессиональной деятельности. Вместе с тем, имеются и другие, также важные вопросы, требующие выяснения именно на данном этапе. В частности, целесообразно сначала рассмотреть структуру метасубъекта труда, а также структуру полиметасистемной включенности деятельности субъекта труда.

Для выявления полиметасистемной включенности деятельности субъекта труда целесообразно, опираясь на принцип множественности форм субъекта (см. п. 2.1), выделить ряд таких форм, каждая из которых проявляется на различных уровнях общности и детерминирует психологическое содержание искомой деятельности.

В силу атрибутивной связи субъекта и деятельности, полисистемная включенность деятельности субъекта труда индуцируется соответствующей включенностью самого субъекта труда, и наоборот. Поэтому рассмотрим интересующие нас формы субъекта вместе с соответствующими им формами деятельности (или иной активности).

К интересующим нас формам субъекта относятся, во-первых, индивидуальные субъекты, выделенные на исходном, «нулевом» уровне. Это – исходный субъект труда, выполняющий конкретную деятельность, а также другие индивидуальные субъекты труда, совместного с исходным¹. В случае высокой соорганизованности групповой деятельности, позволяющей рассматривать ее как совместную, к подобным субъектам могут относиться также другие субъекты труда, которые выполняют свою профессиональную деятельность параллельно с исходным субъектом². Если же такой соорганизованности нет, подобные субъекты относятся к группе «Прочие субъекты труда»³.

Вместе с тем, межсубъектные связи субъекта труда многообразны. Помимо постоянных, «штатных» технологических межсубъектных связей на его труд может существенно влиять множество «случайных» субъектов⁴, ряд которых представляет собой устойчивые

¹ Коллеги, напарники, руководители, подчиненные и т. д.

² Контрагенты, поставщики, заказчики, посредники, конкуренты и т. д.

³ К ней, помимо обозначенных субъектов, относятся представители органов власти и управления (не имеющие непосредственного отношения к исходному труду), контролирующих органов (санитарно-эпидемиологической, пожарной, экологической, налоговой инспекции, соответствующих структур правоохранительных органов) и др. В силу своего «несовместного» с исходной деятельностью характера подобная деятельность, по отношению к исходной, является не системой, а *системным комплексом* (см. п. 2.1).

⁴ Они случайны не потому, что они не имеют никакого отношения к данной деятельности, а потому, что на их месте могли бы оказаться совсем другие конкретные субъекты, но аналогичные по своей роли в данной деятельности. Поясняющий пример здесь – покупатели у продавца. Среди них может быть, конечно, устойчивый контингент постоянных покупателей, но даже они не обязаны появляться в данном магазине в определенное время. Поэтому приход даже такого покупателя, в общем случае, событие случайное, хотя и имеющее более высокую вероятность по сравнению с приходом «непостоянного» покупателя. Кроме того, случайным по отношению к данному труду является не только приход покупателей, но и их запросы, настроение и т. д.

и атрибутивные для данного труда категории субъектов¹. Поэтому в состав индивидуальных субъектов входит группа «Прочие субъекты влияния на профессиональную деятельность», включающая различных субъектов, не охваченных приведенными выше группами, но оказывающих то или иное влияние на исходную деятельность в рамках проявления своей деятельностной или иной активности². Их связь с исходной деятельностью субъекта труда лишь в отдельных случаях можно назвать совместной деятельностью³. Т. е., собственная активность таких субъектов часто выходит за рамки совместной (с данным субъектом) деятельности⁴ и может иметь произвольную, а не только деятельностную форму.

Вместе с тем, только на первый взгляд та их часть, которая выходит за пределы формальных организационных структур, является хаотичной и случайной. На самом деле ограничение «свободы выбора», соорганизация подобных внешних участников трудового процесса, управление ими составляет важную часть общей совместной трудовой деятельности во многих видах труда. Например, покупатели в определенном смысле соорганизованы по отношению к труду продавца. Более того, искусство успешной торговли, по видимому, как раз и состоит в создании максимально благоприятных условий для соорганизации покупателей с целью канализации их базовой субъектности в направлении удовлетворения их определенных потребностей⁵. Конкретный субъект труда совершенно не обязательно делает все это сам – например, он только обслуживает уже пришедших клиентов, заказчиков. Но, возможно, главная и самая трудная часть такого совместного труда как раз и заключалась в их привлечении, соорганизации⁶.

Указанные доводы приводят к необходимости определенной локализации метасубъекта труда, которая должна быть выполнена во временном и пространственном планах. В первом из них локализация состоит в ограничении временного интервала учета межсубъектных взаимодействий. За основу здесь можно взять время стандартного трудового цикла, характерного для данной деятельности.

¹ Для продавца это – покупатели, экспедиторы, грузчики и т.д.; для учителя – ученики, родители и т.д.; для инспектора ДПС – водители и пешеходы, оказавшиеся в данное время и в данном месте.

² Клиенты, пациенты, покупатели, заказчики, ученики, зрители, слушатели, пассажиры и т. д.

³ Например, в случае организации учебной деятельности, но и здесь к совместной форме сводится далеко не все влияние, оказываемое субъектами-обучаемыми на содержание труда обучающего.

⁴ Когда к учителю или воспитателю приводят его подопечного, повздорившего с товарищем, подобная активность подопечного, безусловно, оказывает влияние на психологическое состояние наставника, но не укладывается в рамки, санкционированные их совместной деятельностью.

⁵ Покупатели «сами» выбирают товар (из предложенного), «сами» везут его к кассе (на заранее предоставленной тележке), «сами» («добровольно») платят за него ту цену, которая установилась в данном секторе рынка. Нередко и ситуация, когда покупатели «сами» выбирают данный магазин, на самом деле отражает тот факт, что они подчиняются грамотной маркетинговой политике, включающей, в частности, отнюдь не случайное территориальное размещение магазина. Таким образом, кажущаяся «свобода» и «случайность» покупателей далеко не абсолютны (см., например: [138]). Другими примерами могут служить приемная кампания вузов и иных образовательных учреждений, любые рекламные кампании торговых фирм и т. д.

⁶ Данный факт проявляется, например, в соотношении зарплат продавца и специалиста по рекламе.

При всей «размытости» такого временного интервала по отношению ко всей профессиональной деятельности в целом, его выделение, по крайней мере, выводит нас на отрезок актуально выполняемой профессиональной деятельности, отделяя этапы профессионального самоопределения, профобучения и др. Локализация же «пространственная»¹ означает ограничение состава субъектов, входящих в состав метасубъекта труда, по принципу «силы», «валентности» (К. Левин) (см.: [269]), значимости их влияния на исходную деятельность². Указанная локализация метасубъекта труда приводит к выделению в его составе только наиболее актуальных, хотя и разнородных субъектов – «штатных» и «случайных». В обоих случаях важны именно их непосредственные межсубъектные отношения и связи с субъектом труда.

В качестве первой метасистемы, включающей деятельность субъекта труда, выделим совместную деятельность, выполняемую коллективным субъектом 1-го уровня, соответствующего коллективам первичных трудовых подразделений³. Такой субъект объединяет исходного и иных субъектов совместного труда, а его деятельность, в силу совместного характера может рассматриваться как система.

Для рассматриваемых иных, параллельных структур субъектов метасистемой для деятельности «прочих субъектов труда» является групповая профессиональная деятельность, выполняемая групповым субъектом 1-го уровня, соответствующий коллективам аналогичных первичных трудовых подразделений. Однако, в данном случае такие коллективы множественны, разрозненны и, в силу этого, не являются коллективным субъектом, но, вместе с тем, относятся к субъектам групповым, противопоставляемым индивидуальным. Здесь мы имеем дело с «потерей системности»: указанный групповой субъект, в отличие от коллективного, не обладает необходимой системной соорганизованностью, поэтому, в соответствии с принципом межсистемности, является не системой, а *системным комплексом*, равно как и реализуемая им деятельность.

Тем более это относится к метасистеме, объединяющей влияния на исходную деятельность, осуществляемые групповым субъектом подобных влияний 1-го уровня. Такие субъекты организованы лишь в отдельных случаях и в отдельные моменты времени⁴. Реализуемая ими групповая активность представляет собой системный комплекс влияний на исходную деятельность.

¹ Назвать ее так можно, скорее, условно.

² Причем, влияния непосредственно субъектного. Например, законодательные акты, регламентирующие труд, оказывают на него существенное влияние, но в объективированной, отчужденной от конкретных субъектов-законодателей, превращенной (по М. Мамардашвили [305]) форме. Непосредственного субъектного влияния такие субъекты на данный конкретный труд не оказывают. Поэтому их влияние целесообразно учитывать не в отношении не функциональной, а процессуальной интеграции, связанной с предметной средой труда.

³ Таких, как рабочая группа, бригада, смена, участок, секция магазина, кафедра и т. д.

⁴ Например: группа учащихся; слушатели, пришедшие на тренинг или семинар; пассажиры, локализованные в замкнутом пространстве транспортного средства, и т. п.

Закономерности, аналогичные рассмотренным для 1-го уровня, повторяются и на последующих уровнях полиметасистемной включенности деятельности субъекта труда, поэтому не будем на них останавливаться. Отметим лишь, что для коллективного субъекта совместной деятельности, помимо первичных трудовых подразделений (1-й уровень), мы выделили еще уровни «отдела»¹ (2-й уровень), «предприятия»² (3-й уровень) и «концерн»³ (4-й уровень). Субъект 4-го уровня, превосходящий уровень предприятия, на практике может быть как коллективным субъектом совместной деятельности, так и групповым субъектом, профессиональная деятельность которого не имеет всех необходимых признаков совместной⁴. Более того, очевидно, что для крупных предприятий аналогичная «потеря системности», связанная с переходом к системному комплексу, может для конкретной деятельности субъекта труда происходить и на более низких уровнях (предприятия, отдела и даже формальной рабочей группы)⁵. Подчеркнем, что для выполняемого анализа недостаточно лишь номинально перечислить метасистемы, включающие исходную. Напротив, необходимо выявить их структурное строение, функционирование, межсистемное взаимодействие и т. д.⁶

Метасистемы уровней рабочей группы, отдела и предприятия являются наиболее типичными для организаций, обладающих достаточно развитой структурой. Очевидно, что для конкретной деятельности число подобных иерархических уровней может быть как большим, так и меньшим. Предельный случай – «индивидуальная» деятельность субъекта труда⁷. Однако, даже в случае, казалось бы, сугубо индивидуальной деятельности, а также же во всех случаях совместной деятельности⁸, субъект труда включен, в частности, в наиболее высокоуровневые метасистемы. Самой общей из них является общество в целом как групповой субъект всевозможной жизнедеятельностной активности. Не подвергая сомнению факт данной включенности субъекта труда, заметим, что на практике учитывать подобное влияние можно лишь косвенно и опосредованно⁹.

¹ Цех, отдел, лаборатория, факультет, «служба» и т. п.

² Данному уровню соответствует организация в целом (предприятие, учебное заведение, магазин, воинская часть и т. д.) как коллективный субъект «хозяйствования» (социально-экономической жизнедеятельности).

³ Производственное объединение, концерн, ведомство, корпорация и т. п.

⁴ Таким образом, метасистемные комплексы 4-го уровня обозначают типичный момент «потери системности».

⁵ Но в таблице 8 мы не стали этого показывать, чтобы излишне не усложнять приведенное представление.

⁶ Этому посвящены последующие этапы анализа.

⁷ Допустим, наш субъект труда – художник-портретист, работает индивидуально. В подобных случаях все уровни коллективного субъекта совместного труда отсутствуют. На 1-ом уровне отсутствует также группа других субъектов совместного труда. Но на этом уровне даже для данного случая остаются две другие группы: прочие субъекты труда (конкуренты, налоговая инспекция, правоохранительные органы, поставщики материалов и инструментов и т. д.) и прочие субъекты влияния (в первую очередь, клиенты-заказчики). Наличие этих групп субъектов на 1-ом уровне порождает их групповые формы на последующих уровнях.

⁸ Любая профессиональная деятельность, в той или иной степени, является, в широком смысле, совместной. Поэтому здесь речь идет, скорее, о степени такой совместности, об ее явной, непосредственной выраженности.

⁹ Подобные метасистемы являются слишком абстрактными, в силу чего нецелесообразно включать их в сферу более детального анализа.

В отличие от этого, метасистема 5-го уровня составляет высший уровень метасистемности, который будет использоваться далее, опосредуя влияние других, более широких метасистем. Предельным рассматриваемым метасистемным образованием для профессиональной деятельности субъекта труда является системный комплекс, представляющий активность метасубъекта труда в целом и являющимся предельным учитываемым метасистемным образованием для субъекта труда. Метасубъект объединяет все разновидности индивидуальных, коллективных и групповых субъектов, рассмотренные выше. Однако он не может рассматриваться в качестве коллективного субъекта совместной деятельности, и даже в качестве «простой» самостоятельной системы, являясь системным комплексом. Вместе с тем, его системный статус является переходным, поскольку значительная его часть, и наиболее важная для цели исследования, в принципе может быть не только системным комплексом, но и системой¹. Поэтому его системный статус все же более высокий, по сравнению со статусом «чистого» системного комплекса. В силу этого для группового субъекта труда в целом предпочтительнее обозначение «метасубъект», т. к. оно точнее передает его системно-статусную специфику. Вместе с тем, данный системный комплекс, в силу характерной для него «потери системности» и ряда других причин², нецелесообразен для использования в качестве самостоятельного предмета системного анализа³, хотя ключевые связи активности метасубъекта труда и деятельности субъекта труда не только будут выявлены, но и определяют ряд центральных теоретических положений развиваемого подхода (см. п. 2.9).

Рассмотрим структурно-уровневое строение разрабатываемой обобщенной классификации профессиональной деятельности, выделив ее структурные уровни и соответствующие им классификационные разряды. При этом будем опираться на системные основания исследования и, в частности, на выполненное уточнение соответствующего понятийного аппарата (см. п. 2.1). Искомая классификация, являясь объективированной, представленной в «превращенной» форме системой знаний (информационной системой), изначально относящейся к психической, субъективной реальности, представляет собой систему со встроенным метасистемным уровнем.

¹ Например, коллективный субъект совместной деятельности 4-го уровня.

² В отличие от систем, методология изучения системных комплексов находится на ранней стадии разработки; теоретические основы влияния подобных «субъектов влияния» на психологическое содержание профессиональной деятельности, в общем случае, разработаны недостаточно (точнее, разработаны лишь фрагментарно для некоторых разновидностей деятельности); надежное и валидное методическое обеспечение изучения подобного влияния фактически отсутствует и т. д.

³ Т. е., мы не будем рассматривать данного «группового субъекта влияния», равно как и его активность, в качестве самостоятельных системных образований, анализируя, например, их структурные уровни. Точнее говоря, этот субъект указывает одно из перспективных направлений совершенствования развиваемого подхода. Однако пока его анализ выходит за рамки наших возможностей: эмпирическое изучение указанного «метасубъекта влияния» является слишком трудоемким. Например, эмпирическая выборка, использованная для верификации развиваемого подхода в рамках исследования составила 2214 субъектов труда (см. п. 4.1). В случае же привлечения «субъектов влияния» эта цифра должна увеличиться, как минимум, на порядок.

Таблица 9 – Структурные уровни и классификационные разряды обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности

Обозначение: ПД – профессиональная деятельность.

Уровень	Разряд классификации	
	Название	Содержание
V. Метасистемный	Основания классификации	Специализированная система различных (в первую очередь, психологических) систематизированных знаний о ПД, соответствующих направленности и способу построения классификации, в том числе, ее концепция, классификационные и иные методологические, теоретические, эмпирические и прикладные основания
IV. Системный	Обобщенная классификация	Психологическая классификация ПД, имеющая определенную цель создания и представляющая собой систему выделенных психологических разрядов и установленных между ними связей, выполняющих в совокупности общую целевую функцию, возложенную на данную классификацию и реализуемую с помощью определенной процедуры классификации
III. Субсистемный	Метатип	Группа психологически схожих типов ПД
	Тип	Группа психологически схожих видов ПД ¹
	Подтип	Зарезервированные с целью возможности дальнейшей детализации разрабатываемой классификации дополнительные иерархические подуровни и соответствующие им классификационные разряды, каждый из которых представляет собой группу психологически схожих разрядов предыдущего подуровня
	Класс	
Род		
II. Компонентный	Вид	Группа психологически и внешне-предметно схожих конкретных профессиональных деятельностей, соответствующая обобщенному трудовому посту
I. Элементный	ПД, выполняемая на конкретном трудовом посту	Элементы классификации – классификационные признаки-дескрипторы (ключевые и дополнительные), задающие репрезентацию психологического содержания конкретной ПД, соответствующей определенному трудовому посту, а также способы их измерения

Тогда, в соответствии с положением об инвариантном структурно-уровневом строении подобных систем, в структуре классификации целесообразно выделить 5 основных уровней: элементный, компонентный, субсистемный, системный и метасистемный (см. табл. 9). Рассмотрим эти уровни и соответствующие им классификационные разряды².

Метасистемный уровень является отражением в данной системе более общих систем и системных комплексов, в которые включена исходная³. К ним, как было показано выше, относятся общая система знаний о труде и реальная сфера труда. В силу этого дан-

¹ В рамках данного исследования разработан вариант классификации, когда следом за «видом» сразу идет «тип»; разряды «род», «класс» и «подтип» оставлены пока в резерве.

² Заметим, что некоторые принципы их выбора рассмотрены при обсуждении классификационных оснований исследования (см. п. 2.1).

³ В соответствии с общими закономерностями строения подобных систем (см.: [201]).

ный уровень представлен репрезентированной специализированной системой знаний о профессиональной деятельности, соответствующей направленности и способу построения классификации. В данную систему входят: концепция классификации; используемые при ее построении классификационные, а также иные методологические, теоретические, эмпирические и прикладные основания¹.

Среди уровней любой системы центральным, определяющим ее качественную специфику является *системный уровень*. Именно на нем реализуется системообразующий признак изучаемой системы, соответствующий основной цели ее выделения. Эта цель, в данном случае, заключается в упорядочивании всевозможных разновидностей профессиональной деятельности по критериям сходства и, соответственно, различия их психологического содержания.

Таким образом, на системном уровне находится вся разрабатываемая классификация в целом как отдельная система, имеющая определенную цель ее создания (точнее, полицелевую обусловленность, структуру целей) и представляющая собой совокупность выделенных психологических классификационных разрядов² и установленных между ними связей, выполняющих общую целевую функцию, реализуемую с помощью определенной процедуры классификации. Следовательно, сама классификационная процедура, предусматривающая правила определения сходства или различия классифицируемых разновидностей деятельности, а также критерии их отнесения к классификационным разрядам, принадлежит к центральному, системному уровню искомой классификации.

Два нижних уровня – элементный и компонентный – частично уже были рассмотрены на соответствующих этапах анализа. *Элементный уровень* номинально репрезентирует психологическое содержание конкретной («единичной») профессиональной деятельности, выполняемой на определенном трудовом посту (трудоустройстве), индивидуальном или некотором предприятии, и определяемой спецификой профессии, специальности, специализации, должности, отрасли, предприятия, его руководства и трудового коллектива, структурного подразделения, трудовых функций и обязанностей, критериальных требований к результатам труда, его условий и т. д. Но все это фактически представляется через определенный, принятый набор классификационных признаков-дескрипторов (ключевых и, может быть, дополнительных), собственно и задающих указанную репрезентацию психологического содержания профессиональной деятельности.

¹ В том числе: знания относительно актуальных социально-экономических классификаций труда, определяющим его принятое разделение на профессии, специальности, должности и т. д.; знания о новых видах труда, еще не нашедших отражения в официальных классификациях, но уже, в той или иной форме, используемых в искомой классификации (при ее эмпирическом обосновании, прикладной апробации и т. д.) и др.

² Говоря об «общем случае», мы имеем в виду, что эта классификация является, в принципе, открытой для дальнейшей детализации, поэтому в ней заранее предусмотрено множество классификационных разрядов. Но в рамках данного исследования ограничимся только иерархическими уровнями метатипов, типов и видов.

Таким образом, элементами классификации являются такие признаки (точнее, определенные сочетания их значений, соответствующие конкретным разновидностям профессиональной деятельности) и способы их измерения, без которых они остались бы не операционализированными, а значит – только номинативными.

Компонентный уровень, с учетом справедливости отмеченной признаковой репрезентации соответствующих ему компонентов, соотносится с разрядами следующего порядка. При классификации сложных видов деятельности нередко наблюдаются трудности и разночтения при обозначении выделяемых разрядов. Поэтому важный терминологический вопрос – выбор наиболее подходящих обозначений для используемых иерархических классификационных разрядов.

Для его решения полезно применить одну из наиболее систематизированных научных классификаций – классификацию природы по К. Линнею (1753)¹. Здесь «тип» занимает наиболее высокое положение, далее идут «класс», «род» и «вид»². Соответственно, из таких разрядов целесообразно выбрать искомые³. С учетом этого, с компонентным уровнем классификации соотносится разряд «вид». *Психологический вид* здесь представляет собой группу психологически и внешне-предметно схожих конкретных профессиональных деятельностей, соответствующую некоторому обобщенному трудовому посту. При этом вид деятельности не соотносится непосредственно с группой определенных профессий, или специальностей, специализаций, должностей и т. д., по крайней мере, в общем случае⁴, а предполагает выделение некой психологической общности среди разновидностей профдеятельности, характеризующихся, возможно, различными значениями этих признаков⁵. Таким образом, вид деятельности образуется на пересечении профессий, специальностей, специализаций, должностей, с одной стороны, и конкретных способов организации совместного труда в организации и на трудовом посту, с другой.

На данном этапе анализа основное внимание уделим субсистемному⁶ уровню выстраиваемой классификации. Он содержит разряды, соответствующие отдельным функциям рассматриваемой системы и представленные психологическими метатипами профес-

¹ Она содержит следующие разряды: империя, надцарство, царство, подцарство, тип, подтип, класс, отряд, семейство, род, вид и др. (см.: [419]).

² Мы намеренно отобрали те разряды, которые наиболее распространены в психологии.

³ Заметим, что в современной психологии указанная иерархическая соподчиненность разрядов, а также их соотношенность с признаковым или типологическим принципом выделения соблюдаются не всегда. Так, термин «класс» часто используют как универсальное обозначение различных разрядов, независимо от того, признаковый или типологический характер имеет классификация и о каком уровне ее иерархии идет речь.

⁴ Здесь имеется в виду, что в каких-то особых случаях, в принципе, возможны «однопостовые», соответствующие единственному обобщенному трудовому посту профессии, специальности, должности. В подобных случаях вид может объединять, например, именно профессии. Но на практике, в ходе выполнения масштабной эмпирической части исследования ни одного подобного вида зафиксировано не было (см. главу 4).

⁵ Иными словами, здесь вид – это определенная психологическая общность множества частных проявлений деятельности на конкретных трудовых постах, включенных в структуру определенных организаций и связанных с выполнением конкретных трудовых функций, с использованием конкретных средств труда и т. д.

⁶ Называемому также, у разных авторов, «подсистемным», или «инфрасистемным».

сиональной деятельности. Но, помимо них, между «видом» и «метатипом» целесообразно предусмотреть еще ряд подуровней и соответствующих им разрядов (род, класс, подтип и тип), сохраняя их отмеченное выше общепринятое в науке иерархическое соподчинение (см. табл. 9). В общем случае¹ *род* – это группа психологически схожих видов профессиональной деятельности, выделяемых по некоторой совокупности ее ключевых, или даже дополнительных, психологических признаков. Аналогично, *класс* – множество психологически схожих родов, *подтип* – множество психологически схожих классов, а *тип* – множество психологически схожих подтипов профессиональной деятельности, выделяемых по тому же самому принципу. Но такое определение типа целесообразно при «полной» классификации, содержащей все указанные разряды. Поскольку обсуждаемая классификация является новой (как в плане системы своих оснований, так и в плане своей структуры), на данном этапе ее развития будем использовать только разряды «вид», «тип» и «метатип». Разряды «род», «класс» и «подтип» сейчас в ней выделены, скорее, для резервирования возможностей ее дальнейшей детализации и для обеспечения ее открытого характера². Таким образом, далее будем исходить из фактически достигнутой степени детализации искомой классификации, согласно которой на ее субсистемном уровне размещаются разряды «метатип» и «тип». В силу этого, по ряду причин, именно тип занимает в ней центральное положение. Для обоснования такого его статуса целесообразно вернуться к переходу от компонентного к субсистемному уровню.

Вид принадлежит к компонентному уровню, поскольку разделение профессиональной деятельности на виды уже представляет собой определенную классификацию и, в этом смысле, подобно итоговой, т.е. является ее компонентом. Однако ее центральный разряд «тип» относится к субсистемному уровню. При этом развиваемый подход назван «интегративно-типологическими». Если, в применении к искомой классификации, отвлечься пока от первой половины названия, возникает резонный вопрос: «Почему – типологическая? А не, например, «видовая», если такой важный уровень, как компонентный, соотносится с разрядом «вид»?»

Дело в том, что название «типологическая» обуславливает не название разряда компонентного или любого иного уровня, а методический принцип построения, который является именно типологическим и заложен в методологические основания классификации, делегируемые ее метасистемным уровнем на нижележащие уровни в соответствии с принципом мультиплицирования (см. п. 2.1). Этому принципу соответствуют разряды и «вид» (компонентный уровень), и «тип» (субсистемный уровень).

¹ Т.е., в случае полной представленности всех предлагаемых разрядов.

² Другими словами, целесообразно сразу же предусмотреть возможности для учета определенной внутритиповой гетерогенности, которые реализуются с помощью зарезервированных разрядов.

Их принципиальная общность состоит в том, что и тот, и другой отбираются по критерию типологического сходства группируемых в них предыдущих разрядов, причем это сходство определяется по всей совокупности ключевых психологических признаков деятельности. Вместе с тем, между видом и типом здесь имеется принципиальное отличие: разновидности деятельности, объединяемые в вид, группируются по критерию *полного сходства*, ослабленному только поправкой на точность измерения¹. Следовательно, на уровне вида здесь наблюдается, на самом деле, еще не совсем типологический, а скорее «квазитипологический» подход, когда обеспечивается только одна сторона типологичности выделяемых разрядов – их существенное сходство. При этом вторая имплицитная сторона типологического подхода – существенные различия выделенных типологических группировок – на уровне вида еще не обеспечивается. Иная картина на уровне типа. Здесь типологический подход реализуется в полной, не редуцированной форме, и для выделяемых типов характерно как внутритиповое сходство, так и весьма существенные межтиповые различия, обуславливающие, собственно, весь смысл (теоретический и практический) построения данной классификации. Более того, помимо общеметодологической адекватности разряда «тип»², у него имеется еще и конкретно-классификационная полнота, состоящая в том, что психологическое сходство разновидностей профессиональной деятельности, объединяемых в тип, определяется по всей совокупности классификационных признаков.

Отмеченные «адекватность» и «полнота» обуславливают центральное положение разряда «тип» в данной классификации. У вида, как показано выше, присутствует «полнота», но отсутствует «адекватность». У метатипов, как будет показано ниже, наоборот, «адекватность» есть (они имеют как внутреннее сходство, так и внешнее различие), но нет «полноты», поскольку они будут выделяться не по всей совокупности ключевых психологических признаков профессиональной деятельности, а по некоторому их подмножеству. И только тип обладает двумя этими качествами одновременно³.

В качестве названия высшего разряда субсистемного уровня использован термин «метатип», поскольку, с одной стороны, используемые в биологии названия для разрядов, более высоких чем «тип»⁴, в психологии практически не применяются, а с другой – термин «метатип» соотносится и с принципом метасистемности, и с более высоким порядком отображаемого им механизма интеграции психологического содержания деятельности

¹ Например, в эмпирической части исследования отдельные деятельности на конкретных трудовых постах объединялись в деятельность, соответствующую обобщенному посту, на основании близости всех используемых ключевых психологических признаков деятельности (см. главу 4).

² Обусловленной его адекватностью методологии типологического подхода.

³ Мы не обсуждаем данные свойства для разрядов «род», «класс» и «подтип», т.к. эти разряды лишь зарезервированы; их теоретическое и процедурное построение является делом последующих исследований.

⁴ Подцарство, царство, надцарство, империя.

(см. п. 2.9). Метатипы представляют собой еще более обобщенную, чем в типах, характеристику профессиональной деятельности, интегрируя в себе типологические признаки второго порядка общности¹. Вместе с тем, двойная типологическая обусловленность метатипов на практике все равно выражается в определенном типологическом сочетании ряда признаков деятельности, а усиление типологичности здесь парадоксальным образом достигается не за счет увеличения количества типологически объединяемых признаков, а наоборот – за счет его уменьшения. В этом плане *метатип* представляет собой группу психологически схожих типов, выделяемых по совокупности ряда ключевых психологических признаков профессиональной деятельности, соответствующих определенному *базовому отношению* между деятельностью субъекта труда и активностью метасубъекта труда (см. п. 2.9).

Таким образом, типы и метатипы, относясь к одному, субсистемному уровню, имеют принципиально различные и обратные по отношению друг к другу механизмы своего образования: метатип *объединяет* в себе ряд типов, а тип представляет собой *пересечение* ряда метатипов².

Отметим потенциальную содержательную сложность субсистемного уровня нашей классификации. Подобную «нагруженность»³ данного уровня систем со встроенным метасистемным уровнем подчеркивает А.В. Карпов⁴. Аналогично, в нашей классификации субсистемный уровень в перспективе включает ряд подуровней, соответствующих разрядам «род», «класс», «подтип», «тип» и «метатип»⁵. Отмеченная (имеющаяся и потенциальная) сложность субсистемного уровня создаваемой классификации имеет под собой объективные детерминанты, к которым относится, в первую очередь, объективная структурная сложность сферы труда⁶.

¹ Это – тоже типы, но еще более обобщенные («типы типов»), объединяющие в виде типологических сочетаний уже не отдельные признаки, а отдельные типы, т. е. типологические сочетания признаков.

² Подробнее вопрос об интегративных механизмах психологической классификации профессиональной деятельности будет рассмотрен на функциональном этапе анализа (см. п. 2.9).

³ Заметим, что она, в принципе, может иметь место и для других уровней. Например, опираясь на принцип метасистемности, развитый А.В. Карповым, С.Л. Ленъков обосновал для профессиональной деятельности субъектно-информационного типа дифференциацию метадеятельностного уровня на 2 подуровня: индивидуально-метадеятельностный и коллективно-метадеятельностный [276; 278].

⁴ В частности, на основании исследований различных видов профессиональной деятельности он выделил 5 подуровней инфрасистемного уровня деятельности: репродуктивный, детерминистский (продуктивно-нормативный), эвристический, вероятностный и квазиавтономной деятельности [215, с. 145-146, 155-157].

⁵ В нашей классификации мы не используем подуровни, выделенные А.В. Карповым, хотя задача их соотношения с перечисленными подуровнями представляется весьма перспективной.

⁶ Разнообразие и разноплановость объективных характеристик, существенных для классификации профессиональной деятельности (в т.ч., объективных *психологических* характеристик, рассматриваемых как составляющие «субъективной реальности»), определяют возможности систематизации ее видов по различным основаниям, среди которых психологические составляют лишь часть. При этом разнородность компонентного состава определяется на субсистемном уровне, причем, множественными, полисистемными способами.

Таблица 10 – Система классификации профессиональной деятельности, учитывающая ее традиционные классификационные разряды

Уровень	Разряд классификации		
5. Метасистемный	- (нет сложившегося названия)		
4. Системный	Профессиональная деятельность в целом		
3. Субсистемный 2. Компонентный	Профессия	Должность	Отрасль
	Специальность		
	Специализация		
1. Элементный	Единичная профессиональная деятельность на конкретном трудовом посту		

Интересно сравнить структуры обобщенной психологической классификации и системы классификации профессиональной деятельности, учитывающей ее традиционные классификационные разряды (см. табл. 10). В последней на системном уровне все собирается в общую систему, а на метасистемном – сопрягается с общей жизнедеятельностью индивидуальных и групповых онтологических субъектов разной социальной общности – от отдельного человека до общества.

В качестве элемента здесь, как и в нашей классификации, используется единичная деятельность на конкретном трудовом посту, определяемая ее морфологическими составляющими¹. Но, далее проявляется фактическая нечеткость уровневой дифференциации, т.к. нет обоснованного разделения разрядов профессиональной деятельности между компонентным и субсистемным уровнями. Наблюдается также нарушение иерархического принципа построения, т.к. отношения между должностью (тем более, отраслью) и другими разрядами неоднозначны. Таким образом, в традиционной классификации имеются трудности с обеспечением уровневого разделения и иерархической соподчиненности выделяемых разрядов, а механизмы межуровневой и внутриуровневой интеграции остаются латентными. Как видно из данного сравнения, традиционные классификационные разряды не соответствуют предлагаемым разрядам обобщенной психологической классификации².

Итак, разрабатываемая классификация не следует за традиционным делением профессиональной деятельности, имеющим предметную, социальную, экономическую и иную, но не психологическую обусловленность. В связи с этим выяснение конкретных спектров психологических разрядов, соответствующих традиционным делениям профес-

¹ Выбор которых детерминируется методологической позицией исследователя: например, по Е.А. Климову, или, если ограничиться только психологической системой деятельности, по В.Д. Шадрикову, или, в плане общей теории деятельности, по А.Н. Леонтьеву и т. д.

² Но при этом мы вовсе не призываем к полному отказу от них. Напротив, во всех случаях, когда традиционные разряды будут действительно обладать психологической однородностью, не только целесообразно, но и необходимо устанавливать их соответствие разрядам психологической классификации. Однако причина отказа от традиционных разрядов в других ситуациях как раз и состоит в том, что обозначаемая ими профессиональная деятельность очень часто в психологическом плане разнородна. В этом случае следует выявлять подобную неоднородность, используя разряды предлагаемой психологической классификации.

сиональной деятельности, представляет собой отдельную, масштабную и долговременную задачу. Соответственно, при психологической классификации мы номинально оставляем «нетронутым» только один – первый, элементный уровень традиционной классификации труда¹. Но и в нашей классификации мы используем его только номинально, т.к. здесь он будет описываться уже в психологических переменных. Конкретная разновидность деятельности представляется тогда как набор определенных значений той совокупности ключевых психологических признаков, которую мы отберем для построения классификации. Далее, на компонентном уровне разновидности объединяются в виды, на субсистемном – в типы и метатипы, а на системном – в обобщенную классификацию в целом.

Следующая система, структуру которой целесообразно рассмотреть – это субъект труда. Искомая классификация направлена, в первую очередь, на определение психологических требований, предъявляемых деятельностью к выполняющему ее субъекту. Но такие требования целесообразно упорядочить в соответствии с его собственной, имманентной структурой. В предлагаемом структурно-уровневом представлении психологических свойств субъекта труда (табл. 11)² субсистемный уровень, в соответствии с его сущностью, образуют отдельные, относительно автономные подсистемы свойств. Подобные системы в современной психологии выделяют различными способами. Например, распространено деление на когнитивные и личностные свойства, но для целей нашей работы оно является слишком «грубым», поскольку для практического использования неизбежно требует дальнейшей детализации. Кроме этого, в современной психологии наблюдается тенденция преодоления противопоставления личностных и когнитивных свойств³.

С учетом этого и других соображений, в рамках развиваемого подхода психологические свойства субъекта труда сгруппированы следующим образом. Это, во-первых, ценностно-смысловые, потребностные, мотивационные свойства, объединенные в *потребностно-мотивационную подсистему*⁴.

¹ который, кстати, в силу его «единичности» фактически и не используется в социально-экономических классификациях, имеющих значительно более общий и универсальный характер.

² Метасистемный уровень образует отражение жизнедеятельности общества, реализуемое в форме мировоззрения человека, его личностного и профессионального самосознания, направленности, базовых и профессиональных ценностей и смыслов и т.д. Системный уровень представлен собственно субъектом труда, рассматриваемым в качестве системы определенных психологических свойств.

³ Убедительные доказательства нецелесообразности и даже ошибочности такого разрыва получены, в частности, в рамках метакогнитивизма (см., например: [201]).

⁴ Они, равно как и все последующие свойства субъекта труда, сами могут быть представлены в виде самостоятельных систем, имеющих уровневое строение, подобно «пирамиде потребностей» А. Маслоу. Такое строение, при всех частных расхождениях, является фактически общепризнанным в отношении всех выделенных подсистем. В силу этого, среди свойств, детерминирующих предпочтительную профессиональную деятельность, могут быть как относительно низкоуровневые (например, потребность в физическом комфорте), так и, наоборот, самые высокоуровневые, относящиеся к метадеятельностному уровню (к ним относятся, например, профнаправленность личности).

Таблица 11 – Структурные уровни психологических свойств субъекта труда

Уровень	Содержание
V. Встроенный метасистемный	Отражение реальной жизнедеятельности общества в форме мировоззрения, самосознания, личностной направленности, базовых ценностей и смыслов и т.д.
IV. Системный	Субъект труда как система психологических свойств
III. Субсистемный	Отдельные, относительно автономные подсистемы психологических свойств: ценностно-смысловая и потребностно-мотивационная, коммуникативная, интеллектуальная (когнитивная), эмоционально-волевая, социального взаимодействия
II. Компонентный	Отдельные психологические свойства, входящие в соответствующие подсистемы субсистемного уровня
I. Элементный	Физические, психофизиологические и социальные предпосылки психологических свойств компонентного уровня

Коммуникативная подсистема включает свойства, связанные с социальной перцепцией (по Дж. Брунеру [65]) и коммуникацией: общительность, экспрессивность, смелость социальных контактов, коммуникативные склонности и навыки, умение устанавливать социальные контакты, коммуникативная сторона речи и т.д.¹ Из факторов «Большой пятерки» сюда следовало бы отнести «Экстраверсию»².

Когнитивная подсистема связана с восприятием и обработкой информации, включая ряд самостоятельных подсистем, соответствующих свойствам мышления, памяти, внимания, воображения, представления, интеллекта, когнитивной стороны речи (интеллектуальная развитость речи и т. п.) и т. д. Из факторов «Большой пятерки» в нее входит «Открытость опыту».

Подсистема эмоционально-волевых свойств включает свойства, связанные с эмоционально-волевой регуляцией деятельности и иных видов активности человека: эмоциональная устойчивость, чувствительность, тревожность, напряженность, самоконтроль, нейротизм (из «Большой пятерки») и др.

Подсистема свойств социального взаимодействия включает свойства, связанные не просто с коммуникацией, межсубъектным и межличностным взаимодействием, но именно с социально-психологической стороной взаимодействия между субъектом труда и другими людьми. К ним относятся такие свойства, как доминантность, нормативность, подозрительность, дипломатичность, конформизм, организаторские склонности, лидерские качества и др.; из факторов «Большой пятерки» – доброжелательность и добросовестность.

¹ В данной группе, как и в остальных, мы не ставили задачу однозначной классификации всех представляющих ее свойств, ориентируясь на их наличие в требованиях различных видов профессиональной деятельности, а также в психодиагностических методиках. Именно такую фактическую картину отражает приведенный в качестве примера недостаточно дифференцированный перечень свойств.

² Несмотря на ее значительную природную обусловленность (см., например: [17; 71]).

Элементный уровень представлен множеством разнородных свойств субъекта, обуславливающих свойства компонентного уровня и представляющих их физические¹, психофизиологические² и социальные предпосылки³.

В качестве «максимального» реально учитываемого метасистемного образования, включающего субъекта труда и его деятельность, целесообразно рассматривать метасубъекта труда и, соответственно, его активность (включающую, в том числе, совместную профессиональную деятельность), структурно-уровневое строение которых было фактически рассмотрено выше (см. п. 2.3). Они представляют собой не системы, а системные комплексы, но за счет того, что данные комплексы включают в себя ряд разноуровневых систем со встроенным метасистемным уровнем, их можно рассматривать как специфические системные комплексы со встроенным метасистемным уровнем, имеющие структурно-уровневое строение, аналогичное строению систем со встроенным метасистемным уровнем. То же самое можно сказать про предметную среду активности метасубъекта труда, рассматриваемую в рамках исследования в качестве «максимального» учитываемого метасистемного образования, включающего предметную среду труда.

Таким образом, мы закончили описание структурных уровней и морфологического состава анализируемых систем, в т.ч., структуры и разрядов искомой классификации. Но при этом остается недостаточно обоснованным ее именно интегративный характер. Поэтому далее целесообразно сконцентрировать внимание на тех механизмах и соответствующих принципах, которые обеспечивают интегративный характер выстраиваемой классификации и развиваемого подхода в целом. Завершая рассмотрение данного этапа, подчеркнем, что его результаты требуют своего органичного дополнения результатами других этапов анализа – как проведенных выше, так и еще предстоящих (генетическом, функциональном и интегративном).

Отметим также, что структурный этап анализа еще раз продемонстрировал важность для построения искомой классификации принципа метасистемности. Как будет показано ниже, этот принцип также важен и для обоснования разноуровневых механизмов интеграции. Он включен в системные основания (см. п. 2.1), но фактически он является для оснований нашего исследования, скорее, «сквозным», т. к., явно или неявно, входит во все их выделенные группы.

¹ Рост, вес, особенности физического развития и строения тела (например, отсутствие явных физических дефектов, определенная конституция тела и т. д.) и др.

² Различные врожденные свойства нервной системы, сенсорно-перцептивные свойства (характеристики зрения, слуха, обоняния, осязания, вкуса и др.), психомоторные свойства (сила, ловкость, координация движений и др.), психофизиологические функции (устойчивость вестибулярного аппарата, выносливость и др.).

³ Которые включают свойства социально-демографические (пол, возраст, социальное происхождение и др.) и профессионально-биографические (образование, повышение квалификации, опыт и стаж работы и др.).

2.9 Функциональный этап анализа: интеграция деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда

Завершающие этапы анализа взаимосвязаны: функциональный предназначен для раскрытия особенностей функциональной организации исследуемых систем, генетический – для определения генетических закономерностей их развития, интегративный – для выявления их системных свойств. В связи с этим возникает терминологическая проблема, обусловленная спецификой исследования и связанная с двойным смыслом понятия «интегративный». С одной стороны, оно используется для обозначения итогового этапа анализа¹, но здесь подразумевается интеграция высокого уровня – системная. С другой стороны, данное понятие выражает принципиальную особенность развиваемого подхода, названного «интегративно-типологическим», т. к. он опирается и на типологический принцип классификации, и на разнородные механизмы интеграции психологического содержания деятельности. Такие механизмы, в силу их функционального характера, целесообразно рассмотреть уже на данном, функциональном этапе анализа, что вполне соответствует его назначению. Таким образом, интегративный этап анализа связан с системной интеграцией всех выявленных ранее свойств системы, в то время, как далее рассматривается интеграция несколько иная: разноуровневая, а не только системная, функциональная интеграция разнородного психологического содержания профессиональной деятельности.

Филогенетическое развитие сферы труда приводит к появлению новых, интегративных объектов и субъектов труда и отношений между ними². Это отражается в психологической системе деятельности, приводя к возрастанию роли высших, интегративных уровней ее организации и регуляции, а также разноплановых межсистемных взаимодействий³. В связи с этим возникает один из центральных для развиваемого подхода вопрос о том, какие виды и формы интеграции, реализуемые в современной профессиональной деятельности, необходимо учитывать при ее психологической?

Перейдем к обоснованию центрального методологического положения развиваемого подхода, связанного с разноуровневой и разнонаправленной интеграцией психологического содержания профессиональной деятельности и состоящего в выделении базовых отношений, специфицирующих это содержание. Данное содержание зависит не только от непосредственно наблюдаемых технологических операций, выполняемых в процессе труда, но и от многочисленных сложных, *гетерогенных связей* (по Б.Г. Ананьеву [15]) между всеми составляющими деятельности. Чтобы выделить наиболее существенные из них, целесообразно, опираясь на принципы полисистемности и полиметасистемности, рассмот-

¹ Системные качества как наиболее обобщенные свойства системы *интегрируют* (в том смысле, который был указан выше, см. п. 2.1) все иные свойства и, поэтому, справедливо могут быть названы интегративными.

² Т. е., в итоге, новых, интегративных видов профессиональной деятельности (см. главу 1).

³ Например, между когнитивно-исполнительской и личностной подсистемами организации и регуляции.

реть деятельность субъекта труда в ее множественном системном представлении, обусловленным, в частности, включенностью в состав различных метасистем.

Нам понадобится три таких представления, которые условно назовем «индивидуальным», «совместным» и «метасубъектным». Первое из них, «индивидуальное» – традиционное для психологии труда и, в этом плане, каноническое, однако, «дометасистемное» представление деятельности субъекта труда, согласно которому в ее морфологический состав входят цель, субъект, предмет (объект), условия, средства, процесс и продукт (результат) (см.: [226; 227]). Нас интересует психологическое содержание деятельности, а не ее внешне-предметная сторона. Почему же тогда мы используем такое внешнеориентированное представление деятельности, а не, например, функциональное представление психологической системы деятельности (см.: [458; 460])? Такой выбор объясняется спецификой цели исследования. Если бы оно имело только теоретическую направленность, то, возможно, следовало бы предпочесть указанное функциональное представление. Но наш подход разрабатывается, в первую очередь, для решения практических задач. А их специфика такова, что во многих случаях мы фактически не знаем конкретной психологической системы той или иной профессиональной деятельности¹.

Таким образом, если бы мы точно знали психологическое содержание той или иной профессиональной деятельности, задача ее классификации сводилась бы к следующему: сравнить это содержание с критериальными требованиями и по результатам сравнения отнести данную деятельность к определенному классификационному разряду. Но во многих случаях имеющихся знаний о психологическом содержании деятельности недостаточно². В связи с этим на практике, при возникновении необходимости психологически классифицировать разновидность труда нередко приходится первоначально опираться на внешне-предметные признаки труда, лишь затем переходя к его собственно психологическому содержанию. Другими словами, сначала мы ориентировочно классифицируем деятельность «по аналогии», исходя из соображений сходства ее внешне-предметного содержания с уже классифицированными видами, и лишь затем переходим к анализу ее психологического содержания. Поэтому на данном этапе исследования предпочтительным является морфологическое представление профессиональной деятельности, т.к. оно учитывает совместный характер труда, хотя неявно и косвенно – через его условия и средства.

¹ В первую очередь, для новых видов труда, но не только: психологическое содержание многих традиционных видов труда далеко не всегда выявлено с той степенью достоверности и надежности, которая необходима для их классификации. Это обусловлено как структурной сложностью, разноплановостью, множественной детерминированностью профдеятельности, так и ее динамичным характером (см. п. 2.10).

² Например, даже сведения о необходимых для деятельности ПВК или ПЗК зачастую неполны или противоречивы. При этом подобные качества традиционно рассматриваются как общепризнанные, снабженные широко апробированными психодиагностическими методиками. В случае же, когда в основания классификации закладываются какие-либо новые, не прошедшие еще подобной методической и эмпирической проверки свойства субъекта труда, ситуация с изученностью содержания деятельности еще больше обостряется.

Традиционное морфологическое представление профессиональной деятельности в рамках исследования укрупнено до следующих трех основных составляющих: субъект труда, предметная среда труда и процесс труда (профессиональная деятельность как процесс). При этом аналогичное обобщенное морфологическое строение целесообразно использовать и для двух других системных представлений профессиональной деятельности.

В частности, наряду с рассмотренным «индивидуальным» представлением, целесообразно ввести в рассмотрение «совместное» системное представление профессиональной деятельности субъекта труда, при котором данная деятельность рассматривается в контексте совместной профессиональной деятельности, выполняемой множеством различных субъектов труда и включающей исходную индивидуальную деятельность в качестве своей составляющей. Для обозначения такой формы субъекта, которая соответствует совместной деятельности, закрепилось название «коллективный субъект»¹. В контексте исследования важно отметить, что совместная профессиональная деятельность допускает морфологическое представление, аналогичное индивидуальной. В ее состав входят коллективный субъект совместного труда, предметная среда совместного труда и процесс совместного труда (совместная профессиональная деятельность как процесс).

Любая профессиональная деятельность, сколь автономной она бы не казалась, на самом деле неизбежно включена в контекст более широкой совместной трудовой деятельности. В плане рассматриваемых межсистемных взаимодействий это означает, что функционируют механизмы интеграции психологического содержания совместной и индивидуальной профессиональной деятельности. Данные механизмы по своему порядковому статусу, относятся, с одной стороны, к метасистемному уровню деятельности субъекта труда (метасистемная интеграция), поскольку касаются субординационного взаимодействия между системой (индивидуальной деятельностью) и метасистемой труда. Но, с другой стороны, многие из них относятся и к системному уровню, поскольку здесь идет также координационное и иное взаимодействие систем деятельности исходного и иных субъектов труда, входящих в состав коллективного субъекта труда.

Однако приведенного «совместного» представления деятельности субъекта труда, по-прежнему, недостаточно для адекватного методологического подхода к классификации профессиональной деятельности. Дело в том, что, помимо включенности в состав совместной деятельности, деятельность субъекта труда посредством множества разнородных, разноплановых связей включена в более общий контекст жизнедеятельности тех или иных структур общества, выходящий за рамки деятельности собственно профессиональной. Таковую включенность выражает следующее, третье, «метасубъектное» системное представление деятельности субъекта труда. В его рамках такая деятельность получает межсис-

¹ В.А. Бодров, А.Л. Журавлев и др. (см., например: [55; 150]).

темные связи с различными метасистемами (точнее, системными комплексами): с метасубъектом труда, в состав которого входит, в частности, исходный субъект труда, с разноплановой активностью метасубъекта труда и с предметной средой такой активности, в состав которой входит, в частности, предметная среда деятельности субъекта труда.

Данные метасистемы были рассмотрены нами выше, поэтому здесь отметим лишь следующее. Круг субъектов, способных оказывать влияние на психологическое содержание конкретной профессиональной деятельности, потенциально широк и выходит за рамки собственно профессиональной деятельности. Та часть подобных субъектов, которая связана с исходным субъектом труда своей действительно профессиональной деятельностью (совместной с исходной, либо нет) фиксируется в понятии метасубъекта труда. Поскольку состав входящих в него субъектов активности весьма широк, для достижения цели исследования целесообразно его ограничить, опираясь на тот факт, что влияние таких субъектов на психологическое содержание конкретной деятельности неодинаково как по значимости, так и по механизмам осуществления. Такое представление метасубъекта труда по необходимости будет, конечно, неполным, редуцированным. Вместе с тем, подобная редукция не выходит за рамки обычной, нормативной аналогичной редукции, допускаемой в современных психологических исследованиях.

В качестве критериев ограничения и включения различных субъектов в состав указанного метасубъекта целесообразно использовать: 1) значимость (силу) влияния отношений «деятельность субъекта труда – активность субъекта, входящего в состав метасубъекта труда» на психологическое содержание деятельности субъекта труда; 2) форму таких отношений, фиксируемую в ряде подобных отношений, которые выделяются в рамках развиваемого подхода в качестве *базовых* (основных, ключевых).

В целом активность метасубъекта труда – это не деятельность в полном смысле последнего термина, поскольку здесь отсутствует заранее заданная общая (для всех субъектов в составе метасубъекта) цель, направленная на создание определенного продукта. Цели различных видов деятельности и иных видов активности, входящих в активность метасубъекта труда, напротив, нередко, рассогласованы, иногда – противоположны. Следовательно, здесь мы объединяем деятельностные и иные формы активности, но объединяем их по другому, не деятельностному, а отношенческому основанию – по отношению к профессиональной деятельности конкретного субъекта труда. По этому основанию метасубъект отношения к профессиональной деятельности субъекта труда действительно системно организован. При этом неважно, созидательную или разрушительную роль выполняет активность входящих в него отдельных субъектов, главное, что эта роль состоит в разноплановом влиянии на исходную деятельность субъекта труда.

Итак, в морфологический состав наиболее широкой метасистемы, включающей деятельность субъекта труда, входят:

1) метасубъект труда, включающий в свой состав, в частности, коллективного субъекта совместной профессиональной деятельности (иницирующего и определяющего соответствующий ему процесс совместной профессиональной деятельности), и группового субъекта прочих субъектов влияния (иницирующего и определяющего соответствующий ему сложный, многоплановый, гетерогенный процесс разнообразных «прочих» влияний на деятельность субъекта труда).

2) активность метасубъекта труда как процесс (включающая, в частности, упомянутые выше процессы совместной профессиональной деятельности и «прочих» влияний на деятельность субъекта труда);

3) предметная среда активности метасубъекта труда (включающая, в частности, соответствующие предметные среды упомянутых совместной профессиональной деятельности и «прочих» влияний на деятельность субъекта труда)¹.

Ключевой для развиваемого подхода аспект связан с базовых отношений, имеющих между деятельностью субъекта труда и активностью метасубъекта труда и определяющих психологическое содержание профессиональной деятельности. Такие отношения проявляются в соответствующих отношениях между основными морфологическими составляющими данных видов активности.

Для выделения искомых отношений сформулируем, во-первых, *принцип интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда*: из всевозможных отношений, имеющих между деятельностью субъекта труда и активности метасубъекта труда, базовыми для построения психологической классификации профессиональной деятельности являются отношения интеграции.

Далее, опираясь на данный принцип, с целью последующего построения оснований классификации профессиональной деятельности необходимо представить отношения интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда на теоретическом уровне. Очевидно, что такое теоретическое представление можно осуществить разными способами. Основная проблема здесь состоит в том, чтобы, с одной стороны, получить достаточно полную детерминацию искомого психологического содержания деятельности

¹ Данный момент является принципиальным: с одной стороны, он отражает фактическую невозможность разделения предметной среды собственно профессиональной деятельности и тех во многом спонтанных влияний, которые оказываются на данную деятельность при ее конкретной реализации. С другой стороны, такой подход позволяет в методологическом плане преодолеть трудность непосредственного учета такого иррационального влияния за счет перехода к его учету опосредованному, косвенному – через общую предметную среду собственно деятельности и «посторонних» влияний на нее. Для дальнейшего важно также подчеркнуть, что такая предметная среда не сводится к среде чисто материальной, но представляет собой совокупность трех базовых типов объектов: материальных, информационных и субъектных (подробнее данный вопрос будет рассмотрен ниже).

субъекта труда, а с другой – не «утонуть» в многообразии разнородных связей и отношений, «опутывающих» такую деятельность, сохранить исследовательский контроль над процессом их учета. В рамках развиваемого подхода предлагается вариант решения данной проблемы, зафиксированный в следующем теоретическом положении, сформулированном на основе принципов метасубъекта труда, полиметасистемной включенности деятельности субъекта труда и интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда: психологическая специфика деятельности субъекта труда определяется, в первую очередь, базовыми формами отношений интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда, включающими три относительно самостоятельных, качественно специфичных вида подобной интеграции: функциональную, регулятивную и процессуальную¹. *Функциональная интеграция* соответствует включению субъекта труда в общее выполнение базовых трудовых функций, соответствующих внутренней интеграции метасубъекта труда. *Регулятивная интеграция* соответствует включению субъекта труда в общую регуляцию активности метасубъекта труда. *Процессуальная* (процессуально-морфологическая) *интеграция* соответствует включению субъекта труда в общее распределение процессуального состава активности метасубъекта труда, представленного разнородными психическими процессами.

Подчеркнем что данное положение является центральным, ключевым как для теоретической части развиваемого подхода в целом, так и для разрабатываемой концепции психологической классификации профессиональной деятельности в частности.

Таким образом, для подхода к психологической классификации профессиональной деятельности целесообразно рассматривать деятельность субъекта труда не изолированно, поскольку это искажает и обедняет ее психологическое содержание, а в ее отношениях к активности соответствующего метасубъекта труда, в состав которого входит исходный субъект. Психологическое содержание профессиональной деятельности, детерминирующее соответствующие требования к субъекту труда, определяется тремя базовыми отношениями интеграции, связывающими деятельность субъекта труда и активность метасубъекта труда. Данные отношения соответствуют трем разнородным видам интеграции: функциональной, регулятивной и процессуальной. Эти виды интеграции деятельности

¹ Необходимо отметить, что в ходе исследования мы опробовали и иную терминологию для формулировки данного положения. В частности, были введены понятия «базовых функциональных отношений профессиональной деятельности», «метасубъекта профессиональной деятельности», «профессиональной метадеятельности», «метапредметной среды труда» и др. Соответственно, выделяемые отношения между субъектом и метасубъектом труда обозначались терминами «деятельность субъекта труда – профессиональная метадеятельность» и т.д. Подобный подход отражен в ряде наших публикаций, представленных в составе общего списка публикаций, приведенного в Приложении 8. Вместе с тем, его апробация показала, что столь высокая нагруженность новыми, причем столь сложными терминами не способствует пониманию предлагаемого подхода даже со стороны исследователей, а тем более со стороны практиков, на которых было ориентировано прикладное применение данного подхода. В связи с этим, в диссертации мы используем несколько иную, как мы надеемся – более удачную, терминологию, хотя суть предлагаемого подхода от этого не меняется.

субъекта труда и активности метасубъекта труда (или, по-другому, эти базовые отношения указанных деятельности и активности) определяют соответствующие ключевые качественные основания психологической классификации профессиональной деятельности, поскольку (как пока только предполагается) позволят построить полную и непротиворечивую психологическую классификацию видов труда¹.

Важно также выделить еще две формы интеграции, которые целесообразно учитывать при построении искомой психологической классификации видов труда. Эти формы связаны с выделенными выше качественными психологическими основаниями построения данной классификации – функциональной, регулятивной и процессуальной интеграцией деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда.

Для классификации конкретная профессиональная деятельность представляется в виде специфицированного и операционализованного описания². Однако для построения искомой классификации и спецификация, и операционализация ее классификационных оснований еще впереди: пока речь идет только о выделенных *качественных* основаниях, каждое из которых может иметь определенные качественные значения.

Минимальной классифицируемой единицей профессиональной деятельности является ее вид, соответствующий обобщенному трудовому посту³. При традиционном подходе подразумевается, что каждая разновидность деятельности⁴ задается определенным значением каждого признака. Но для современной сферы труда это верно далеко не всегда. По крайней мере, для некоторых из подобных признаков и видов деятельности объективно проявляется *внутрипризнаковая интеграция*, состоящая в том, что для деятельности характерно не одно качественное значение признака, но устойчивое, типологическое⁵ сочетание двух и более значений, в том числе, далеких друг от друга, вплоть до полярных, альтернативных. Другими словами, для конкретной деятельности может быть характерным доминирование не какого-либо одного значения определенного качественного признака, а двух и более его наиболее выраженных, *полимодальных значений*⁶.

Характерным отличием интеграции от синтеза является то, что при интеграции исходные сущности, хотя и взаимодействуют, но остаются относительно автономными, сохраняющими свою качественную определенность. Именно такая ситуация имеет место при внутрипризнаковой интеграции. При этом существенность ряда качественных значе-

¹ Подробнее данные виды интеграции будут рассмотрены ниже, при их спецификации (см. главу 3).

² Т.е., как модель, репрезентируемая упорядоченной совокупностью определенных значений, принимаемых «на данной деятельности» определенными, заранее заданными признаками.

³ При этом пока неважен принцип построения классификации – признаковый или типологический, поскольку признаковое представление деятельности необходимо в любом случае.

⁴ В данном случае – конкретная деятельность, или профессия, или специальность и т. д.

⁵ Может быть, точнее, «предтипологическое», поскольку понятие типологического сочетания обычно связывается с устойчивым комплексом значений множества различных признаков.

⁶ О статистических понятиях «мода» и «полимодальное распределение» см., например: [327; 403].

ний признака не означает их обязательной одновременной представленности в деятельности. Механизмом, обеспечивающим эту возможность, является *гетерохронность* проявления признака в деятельности: в одни периоды времени рабочего цикла может быть характерно одно его значение, в иные – другое. Таким образом, механизм внутрипризнаковой интеграции может быть, в принципе, аналогичен фундаментальному механизму *гетерохронности* системогенеза деятельности (см.: [460]). Кроме того, внутрипризнаковая интеграция, равно как и все иные рассматриваемые далее виды и формы интеграции психологического содержания деятельности, при любом проявлении подобной интеграции – как гетерохронном, так и синхронном, – основывается и на рассмотренных выше фундаментальных свойствах *недизъюнктивности*, *континуальности* и *процессуальности* психических явлений, а также на фундаментальных системных свойствах, представленных в принципах координации и субординации. Рассмотрим роль последних подробнее.

Организация любой системы в единое целое обеспечивается сочетанием механизмов *координации* и *субординации* (см.: [209]), т. е. механизмами *горизонтальными* и *вертикальными* по отношению к ее структурным уровням. Внутрипризнаковая интеграция имеет горизонтальную направленность, т. к. интегрируемые значения признака рядоположены. С другой стороны, результатом интеграции здесь является выделение «предтиповых» устойчивых сочетаний значений признака, а значит, вроде бы, переход на более высокий уровень системной организации. Но, на самом деле, это не так. Появившиеся сочетания значений, хотя и имеют интегративное происхождение, функциональный характер, но в смысле характеристики деятельности по данному признаку равноправны со значениями «одинокими». Просто спектр возможных «состояний», принимаемых качественным признаком, расширился за счет добавления ряда новых, интегративных «состояний».

Итак, результатом внутрипризнаковой интеграции является представленность в деятельности ряда дискретных значений, градаций того или иного качественного признака. Для классификации же деятельности это означает, что ее ключевые качественные основания следует выбирать так, чтобы они имплицитно допускали подобную множественную выраженность градаций признака. Заметим, что «внутрипризнаковый» характер интеграции здесь обусловлен тем, что мы еще не вышли на типологическую классификацию видов деятельности, а рассматриваем лишь «отдельно-признаковое» представление психологического содержания видов труда, которое еще предстоит «окончательно» – типологически классифицировать. Следовательно, такая интеграция имеет еще внутрипризнаковый, а значит – вспомогательный, как бы «доклассификационный» характер, выделяя лишь некие предварительные, редуцированные типы – «квазитипы», выделенные лишь по одному-единственному качественному признаку (пусть и сколь угодно фундаментальному), а не по устойчивому сочетанию значений целого ряда подобных признаков. Тем не менее,

учет данной формы интеграции необходим. Игнорируя ее, мы не учитываем значительный «пласт» субъективной реальности, соответствующий многим современным видам труда.

Важно подчеркнуть функциональную и процессуальную основу механизма данной интеграции. Что стоит за упомянутыми качественными градациями того или иного качественного психологического свойства субъекта труда, выступающего в роли соответствующего качественного основания искомой классификации видов труда? В процессе деятельности они, в общем случае, могут соответствовать различным функциональным блокам действий и операций и обеспечивающих их психических процессов. Другими словами, чем дальше отстоят друг от друга эти градации, тем больше вероятность различий тех «функциональных органов» (по А.А. Ухтомскому [439]), которые соответствуют их реализации в процессе деятельности¹. Таким образом, механизм внутрипризнаковой интеграции объективно проявляется во многих видах труда, а в качестве своей детерминационной основы имеет механизмы, обеспечивающие оперативное формирование «функциональных органов», необходимых для выполнения деятельности.

Подводя итоги проведенному рассмотрению, сформулируем важный для развиваемого подхода методологический принцип *внутрипризнаковой интеграции*, согласно которому для обеспечения полноты и непротиворечивости психологической классификации профессиональной деятельности следует учитывать возможность внутрипризнаковой интеграции различных качественных значений каждого из ее выбранных оснований, т.е. ситуацию, когда подобные различные значения какого-либо основания по каким-либо причинам представлены в одной и той же деятельности. Такая интеграция может быть обусловлена как гетерохронной вариативностью содержания деятельности², так и синхронной выраженностью подобных альтернативных качественных значений³.

Данный вид интеграции с необходимостью дополняется *межпризнаковой интеграцией* психологического содержания труда. Суть данной интеграции состоит в том, что для обеспечения системного единства, интеграции в единое целое всего разнопланового психологического содержания профессиональной деятельности требуется и интеграция самих качественных признаков, описывающих данное содержание⁴. Необходимость и смысл учета данной интеграции в классификационном аспекте выражает, в первую очередь, сам типологический подход, когда классификация выполняется не по разрозненным признакам деятельности, а по устойчивым типологическим сочетаниям их значений. При таком подходе внутрипризнаковая интеграция, связанная с учетом значений ключевых качест-

¹ Аналогичные различия характерны и для всех остальных рассматриваемых форм и видов интеграции.

² Например, от субъекта труда в одни моменты времени требуется экстраверсия, а в другие – интроверсия.

³ Например, деятельность в одно и то же время может быть и управленческой, и исполнительской.

⁴ Известными примерами подобных интегративных свойств деятельности могут служить «социальная перцепция» (Дж. Брунер), «эмоциональный интеллект», «социальный интеллект» и т. д.

венных признаков деятельности, выступающих в роли качественных оснований классификации, дополняется принципиально иным, более «высокостатусным», высокоуровневым механизмом интеграции, состоящим в интеграции уже, в общем случае, интегрированных значений разных признаков. Именно в результате межпризнаковой интеграции выделяются уже полноценные, нередуцированные психологические типы профессиональной деятельности. Именно такой подход реализуется, по сути, в существующих типологиях профессиональной деятельности, но он еще не обеспечивает их полноты и противоречивости, поскольку «пропускает» учет предыдущего механизма внутрпризнаковой интеграции. В итоге в подобных типологиях одна и та же деятельность нередко относится сразу к нескольким типам, что не имеет логического завершения в виде объединения на более высоком уровне классификационной иерархии (см. главу 1).

Таким образом, итогом совместной «работы» рассмотренных внутрпризнаковой и межпризнаковой интеграции содержания деятельности является появление в структуре психологической классификации профессиональной деятельности новых, *интегративных типов*, дополняющих спектр базовых типов и устраняющих проблемы неполноты и противоречивости. Другими словами, в результате действия данного механизма в дополнение к исходным, базовым типам деятельности образуются новые, интегративные типы, которые (пока предположительно) обладают качественной психологической спецификой и, в силу этого, должны входить в состав классификационных разрядов, наряду с базовыми.

Обоснованием объективного проявления данного механизма в реальной профессиональной деятельности могут служить, например, данные о примерно равной выраженности двух и более типов Холланда в некоторых разновидностях «занятий», представленные в профессиографической системе O*NET (см. главу 1). Кроме того, проявление механизма совместного действия внутрпризнаковой и межпризнаковой интеграции может быть связано не только с типами профессиональной направленности личности (как у Холланда), но и с другими типологическими свойствами субъекта труда¹, а также с психическими со-

¹ Приведем следующий пример. Субъект труда – инженер-конструктор, который, при этом, одновременно, является и ведущим разработчиком определенного проекта, и руководителем группы. Тогда как разработчик он должен обладать высокими когнитивными характеристиками (интеллектом, памятью, аналитическим мышлением и т. д.). Назовем подобный тип «Инженер-разработчик». Но из всех претендентов, относящихся к указанному типу, следует отобрать таких, которые имеют высокий уровень развития коммуникативных свойств, а также лидерских качеств, необходимых для руководства группой, т. е. относятся к типу «Руководитель группы», выделенному уже по совершенно иным основаниям. Искомое межтипное «пересечение» требований действительно является интеграцией, поскольку с необходимостью специфицирует и каждый признак, входящий в тот или иной тип. Например, в общем случае (для большинства подобных работников) такой субъект труда не обязан иметь ни предельно высокие когнитивные характеристики (в силу того, что он руководитель группы), ни предельно выраженные коммуникативные свойства (поскольку он – разработчик, а значит должен обладать качествами «творца», «художника» и т. п., часто проявляющимися как раз в невысоких значениях коммуникативных свойств – общительности, экспрессивности и т. д.). Разумеется, приведенный пример специально упрощен и схематизирован, поскольку реальная картина намного сложнее (см. главу 5). Тем не менее, он иллюстрирует проявление рассматриваемого механизма интеграции, объективная необходимость которого обусловлена противоречивыми требованиями современного труда.

стояниями субъекта труда, в которых он находится (или потенциально может находиться) в процессе выполнения своей профессиональной деятельности¹.

Для иллюстрации проявлений рассматриваемых видов и механизмов интеграции можно также использовать примеры, связанные с традиционными наиболее общими, фундаментальными типологическими делениями деятельности и профдеятельности (см.: [381, с. 68-80]). Так, общепринятым является разделение деятельности на *трудовую*, *игровую* и *учебную*. Казалось бы, данное деление помогает нам четче специфицировать предметную область исследования, посвященного деятельности профессиональной, т.е., специфической разновидности деятельности трудовой. Однако более глубокий анализ показывает, что ситуация не так однозначна. Во-первых, с современных позиций² принято при психологическом изучении профессиональной деятельности не ограничиваться только временным интервалом «здесь и сейчас», но рассматривать профессиогенез, профстановление субъекта труда. А его составляющими часто являются и учебная³, и игровая деятельность⁴. Игровые технологии широко используются также при организации не только профподготовки, но и профессионального отбора, подбора, аттестации кадров⁵. Более того, существует множество различных видов труда, в которых игровая деятельность входит в их содержание как неотъемлемая и собственно профессиональная часть⁶. Таким образом, указанное деление, являясь полезным, устанавливает отнюдь не столь жесткие предметные рамки психологического исследования профдеятельности, как можно было ожидать. А главное, в реальной профессиональной деятельности, несмотря на ее «трудовой» характер, имеют место проявления и игровой, и учебной, и иных типов деятельности⁷.

Широко признано дихотомическое деление деятельности на *внешнюю* и *внутреннюю*. Но оно имеет смысл лишь при теоретическом анализе категории деятельности, либо ее специальных разновидностей, но не деятельности профессиональной, для которой атрибутивными являются экстерииоризация, выход в предметный план, связанный с созданием объективированного продукта труда. Но главное состоит не в методическом аспекте использования данных типов, а в их принципиальной межтиповой интеграции, которая имеет место в большинстве реальных разновидностей деятельности.

¹ Заметим в связи с этим, что сама идея о возможности одновременной выраженности, казалось бы, альтернативных состояний человека известна давно. Например, М. Чиксентмихайи ссылается на работу «Структура психологического благополучия» (N. Bradburn, 1969) ([510], цит. по: [457, с. 425]), в которой показано, что счастье и несчастье являются независимыми состояниями: «Другими словами, то, что человек чувствует себя счастливым, еще не значит, что в это же время он не может быть несчастлив» [457, с. 358].

² В том числе, обусловленных популярностью системогенетического подхода, развитого В.Д. Шадриковым.

³ При профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации.

⁴ Например, не случайно разрабатываются *игровые* профориентационные методики (см.: [368; 371]).

⁵ Например – в технологиях ассесмент-центров.

⁶ Воспитатель, аниматор, организатор праздников и т. д.

⁷ Следовательно, здесь мы встречаемся со своеобразной ситуацией, соответствующей общей идеологии метасистемного подхода, когда профессиональная деятельность, выходя за собственные рамки, интегрируется с другими фундаментальными типами деятельности, специфицируя тем самым свое собственное содержание.

Традиционное деление деятельности на *умственную* и *физическую* специфицирует предметную сторону труда, но в психологическом плане является не вполне корректным¹. Кроме того, за счет научно-технического прогресса сфера труда быстро трансформируется в сторону увеличения доли труда умственного. В связи с этим, согласимся с мнением о том, что деление деятельности на умственную и физическую выглядит сегодня как «в значительной степени устаревшее и весьма условное» [381, с. 70]. В контексте нашего анализа оно не соответствует механизмам межтиповой интеграции, важным в данном случае для любых квалифицированных видов труда, на первый взгляд, физического.

Используется также деление деятельности на *непосредственную* и *опосредованную* (дистанционную)². Однако при широкой представленности в современном труде телекоммуникационных технологий и иных проявлений дистанционного взаимодействия указанное деление, фактически, потеряло актуальность. Здесь также явно прослеживается тенденция интеграции данных типов, приводящая к появлению нового, интегративного типа, для которого характерна и непосредственная, и опосредованная деятельность.

Встречается деление деятельности по характеру итогового продукта на *парциальную* (частичную) и *полную*³. Однако для практики, в общей массе видов современного труда случаи действительно полного продукта встречаются редко. Чаще труд имеет парциальный характер, хотя степень парциальности может существенно варьировать.

Деление деятельности на *инициативную* и *навязанную* по отношению к деятельности профессиональной оказывается, очевидно, связанным с отношениями управления-подчинения, творческим характером деятельности, вопросами адекватности профессионального самоопределения и т. д. В любом случае на практике в большинстве видов профдеятельности наблюдается одновременная выраженность этих базовых типов. Аналогично, деление деятельности на *творческую* и *репродуктивную* также выделяет лишь полюса «признаково-типологического»⁴ континуума. Более того, практически в любой профессиональной деятельности встречаются⁵ и творческие, и рутинные моменты. Общепринятое деление деятельности на *индивидуальную* и *совместную* для целей психологического анализа является оправданным, но применительно к деятельности профессиональной, тем более, к ее классификации утрачивает свой абсолютный характер⁶.

¹ Вспомним, в связи с этим, какую сложную «умственную» структуру имеет «простое движение» (см.: [38]).

² Важнейшим примером последней является деятельность операторского типа.

³ В этом примере интересно соотношение выделяемых типов: второй представляет собой «полюс» первого.

⁴ Здесь имеется в виду, что, хотя речь идет о типах, но по своему взаимному расположению, соотношению они полярны. Кроме того, за каждым типом «скрывается» определенное типологическое сочетание признаков, для которых подобные полюса уже имеют самый непосредственный смысл.

⁵ Или потенциально могут встречаться – при соответствующем отношении субъекта труда.

⁶ Профессиональная деятельность совместна по самой своей природе, поэтому говорить об ее чисто индивидуальном характере не приходится. Вместе с тем, мера соотношения индивидуальных и совместных действий в той или иной деятельности может существенно различаться.

Здесь возникает вопрос об интеграции: какое место должна занять профдеятельность, в которой всегда распределяются и индивидуальный, и совместный характер ее выполнения? Ясно, что подобная дихотомия не может дать на него удовлетворительного ответа; требуется иной – интегративный подход, допускающий интеграцию полярных проявлений базовых типов и рассмотрение возникающих при этом новых качественных психологических образований. Аналогичная ситуация имеется при разделении деятельности на *исполнительскую* и *управленческую* (организационную). Во многих видах труда имеются и управленческие, и исполнительские функции¹.

Важным для нашего подхода является анализ дихотомического деления профессиональной деятельности на 2 основных класса по типу предмета труда: *субъект-субъектную* и *субъект-объектную* (см.: [381, с. 72-73]). Помимо отсутствия учета межпризнаковой интеграции, такое деление является недостаточным еще и в ином методологическом аспекте. А.В. Карпов, С.Л. Ленков применили положения принципов метасистемности, субъекта и деятельности при изучении деятельности информационного характера, показав, что она по характеру реализуемых в процессе деятельности субъект-объектных отношений относится к особому, третьему базовому типу деятельности – субъектно-информационному [216; 217; 276; 278]. Деятельность данного типа обладает качественной психологической спецификой, детерминирующей закономерности ее строения и функционирования. В силу этого субъектно-информационный тип является важным, а с точки зрения методологии – необходимым дополнением традиционно выделяемых базовых типов деятельности – субъект-объектного и субъект-субъектного. Из этого следует, что сам состав базовых типов должен быть расширен до трех (субъект-объектный, субъектно-информационный и субъект-субъектный), но, кроме этого, необходимо учесть механизмы координационной межтиповой интеграции, причем, разные в плане количества интегрируемых базовых типов (они могут, например, интегрироваться попарно или все три вместе). Кроме того, можно отметить, что механизм межтиповой интеграции является, в определенном смысле, катализатором, запускающим сложный, многоступенчатый, многоуровневый процесс².

Таким образом, анализ традиционных фундаментальных типов профессиональной деятельности показал, что они характеризуют лишь полюса многомерного «типологического континуума» ее психологического пространства. В силу этого при ее психологической классификации объективно необходим учет разнородных механизмов интеграции

¹ Особенно отчетливо это видно при анализе труда руководителей «первой линии» (по терминологии O*NET).

² Дело в том, что после интеграции указанных базовых типов появляется еще 4 новых, интегративных типа. Но процесс межтиповой интеграции при этом может продолжаться, т. е., эти новые типы могут далее интегрироваться между собой, а также с базовыми типами, и т. д. Не останавливаясь на этом вопросе более подробно, отметим лишь, что он заслуживает отдельного анализа, а целесообразность учета такой порожденной, индуцированной межтиповой интеграции должна определяться для каждого конкретного набора базовых типов, исходя из анализа реальной сферы труда.

психологического содержания деятельности, соответствующих внутрипризнаковой и межпризнаковой интеграции ее ключевых качественных психологических характеристик.

Подводя итоги проведенному рассмотрению, сформулируем еще 2 важных методологических принципа. *Принцип межпризнаковой интеграции* заключается в том, что при построении психологической классификации профессиональной деятельности необходимо учитывать межпризнаковую интеграцию ее разнородных качественных психологических оснований, поскольку именно такая интеграция обеспечивает интеграцию в единое целое разнопланового психологического содержания профессиональной деятельности.

Принцип полисистемной типологичности состоит в том, что при построении искомой классификации целесообразно выделять психологические типы профессиональной деятельности сразу по всей совокупности используемых качественных и/или количественных психологических оснований классификации, что обеспечивает полную, нередуцированную типологичность психологического содержания деятельности.

Обобщением принципов внутрипризнаковой интеграции, межпризнаковой интеграции и полисистемной типологичности служит *интегративно-типологический принцип классификации*, согласно которому при построении искомой классификации целесообразно выделять психологические типы профессиональной деятельности с учетом внутрипризнаковой и межпризнаковой интеграции выбранных психологических оснований классификации и при этом сразу по всей совокупности данных оснований. Данный принцип, очевидно, дополняет, развивает и специфицирует традиционный типологический принцип классификации применительно к классификации психических явлений, относящихся к области профессиональной деятельности.

Для полноты и логической завершенности форм интеграции, учет которых необходим при построении искомой классификации, следует рассмотреть еще ряд форм, относящихся к высшим структурным уровням профессиональной деятельности. Первая из них – *системная интеграция*, связанная с итоговым формированием качественной определенности системы, связывающей в единое целое все свои уровни и составляющие деятельности. Онтологическая представленность этого механизма в любой системе глубоко обоснована в методологии системного подхода (см. п. 2.1). На еще более высоком, метасистемном уровне действует *метасистемная интеграция*. В этом случае интеграции подвергаются полисистемные представления профессиональной деятельности, которые, в частности, задаются ее различными психологическими и иными классификациями¹.

¹ Например, в рамках развиваемого подхода мы используем типологии Е.А. Климова и Дж. Холланда для выявления психологических требований к субъекту труда (см. главу 5). Соответственно, тем самым выявляется метасистемная интеграция, связанная с качественно различными, полисистемными представлениями психологического содержания профессиональной деятельности.

Кроме того, вводя в рассмотрение новые, нетрадиционные деления профессиональной деятельности (такие как вид, тип, метатип), в ходе исследования мы соотносим их с традиционными классификационными разрядами принятых в нашей стране социально-экономических классификаций (такими как профессия, должность, специальность и др.). Соответственно, тем самым выявляется метасистемная интеграция, связанная уже не с полисистемными представлениями только и именно психологического содержания профессиональной деятельности, а с полисистемными представлениями деятельности совершенно иного рода – в виде системных представлений ее, соответственно, психологического и внешне-предметного содержания. Связь такого содержания в психологии труда является общепринятой. Но ее теоретическое представление, основанное на «теории отражения», допускает, на наш взгляд, дальнейшее развитие, например, с помощью введенного выше понятия метасистемной интеграции.

С другой стороны, метасистемная интеграция может проявляться в аспекте полисистемных представлений не только психологического, но и внешне-предметного содержания деятельности. Более того, в той же степени, в какой мы связываем психологическое содержание деятельности субъекта труда с активностью сопоставляемого с ним метасубъекта труда, упомянутое внешне-предметное содержание можно (и нужно) связывать с социальными отношениями, с регламентированным общественным разделением труда. В итоге внешне-предметное содержание труда как набор неких конкретных действий (операций по А.Н. Леонтьеву) представляется уже в более расширенном виде, в форме своего включения в метасистему общественной регламентации и социально-экономической регуляции труда. Тогда полисистемные представления внешне-предметного содержания деятельности получают более широкое, метасистемное представление в метасистеме «профессиональная деятельность – общество», представляющей собой, с точки зрения качественной классификации систем, системный комплекс. Следовательно, мы приходим к возможности и необходимости учета метасистемной интеграции в аспекте полисистемных социально-экономических представлений деятельности. При этом онтологически данная интеграция широко представлена в реальной современной сфере труда¹.

Таким образом, учет метасистемной интеграции, с одной стороны, обеспечивает в рамках развиваемого подхода одновременный учет внешне-предметной, психологической и социально-экономической сторон многообразного феномена профессиональной дея-

¹ По сути, что именно этот механизм, метасистемную социально-экономическую интеграцию мы фактически описывали выше, обосновывая целесообразность учета в рамках конкретной деятельности таких различных признаков труда, как профессия, специальность, специализация, должность и конкретные характеристики трудового поста. Интересно что указанная интеграция осуществлялась, фактически, на низшем, элементарном уровне, в то время как рассматриваемый механизм интеграции изначально находится на высшем, метасистемном уровне. В этом проявляется принцип мультиплицирования, фундаментальный для систем со встроенным метасистемным уровнем и состоящий в делегировании свойств высших уровней системы на нижележащие уровни (см. п. 2.1), причем такое делегирование способно достигать элементарного уровня.

тельности, а с другой – обеспечивает взаимосвязь нашей классификации с иными классификациями профессиональной деятельности – как реальную, так и потенциально возможную. Тем самым, данный механизм интеграции позволяет разрабатываемой классификации профессиональной деятельности функционировать в соответствии с принципом *открытых систем* (см.: [39]), обеспечивая взаимодействие нашей классификационной системы с другими, а не ее изолированность. Отметим также, что упомянутая реальная взаимосвязь нашей классификации с иными классификациями профессиональной деятельности обеспечена в ходе исследования, например, с социально-экономическими классификациями профессий, должностей, специальностей и т.д., а также с психологическими классификациями Е.А. Климова и Дж. Холланда¹.

Таким образом, в основе функционирования нашей разрабатываемой обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности лежат разноуровневые (разнопорядковые) и разнонаправленные объективные механизмы интеграции психологического, внешне-предметного социально-экономического содержания профессиональной деятельности, отражаемые в соответствующих механизмах интеграции качественных психологических признаков, задающих ее классификационное описание.

Еще одним важным методологическим положением развиваемого подхода является *принцип единства психической организации и регуляции профессиональной деятельности*, состоящий в следующем: для психологической классификации профессиональную деятельность целесообразно представлять в виде единой системы, объединяющей ее психическую организацию и регуляцию. Данный принцип уже был, фактически, обоснован нами выше, при анализе деятельностных теоретико-методологических оснований развиваемого подхода, поскольку он опирается на концепцию «живого движения» Н.А. Бернштейна и на принцип комплексного подхода к анализу деятельности (А.В. Карпов), объединяющего структурно-морфологический и функционально-динамический подходы и предусматривающий анализ морфологического, поведенческого, функционального и регулятивного аспектов деятельности. Организация (строение) деятельности, рассматриваемая с данных позиций, должна включать в себя, в том числе, те психические операции, процессы, динамически изменяющиеся параметры, которые обеспечивают целостную психическую регуляцию деятельности (см. п. 2.1). Таким образом, организацию и регуляцию деятельности целесообразно рассматривать в рамках единой системы, используя для этого ряд концепций, в наибольшей степени соответствующих предмету и цели исследования, а также внутренней логике разрабатываемого подхода.

¹ Данные взаимосвязи были выявлены в рамках эмпирической части исследования (см. главы 4-5). Результаты, полученные в данном направлении, требуют дальнейшего теоретического обобщения, однако уже сейчас ясно, что разрабатываемая нами классификация допускает метасистемную интеграцию с другими психологическими, равно как и с социально-экономическими классификациями профессиональной деятельности.

2.10 Генетический этап анализа: современные тенденции развития сферы труда

В отношении существующих классификаций сферы труда данный этап анализа во многом уже выполнен в главе 1, при этом выявлен ряд современных тенденций развития подобных классификаций (см. п. 1.2). Вместе с тем, подобные тенденции во многом детерминируются аналогичными объективными тенденциями развития самой сферы труда. К основным из них относятся высоко динамичный характер сферы профессиональной деятельности и постоянное повышение ее структурной сложности.

Упомянутый *динамичный характер*, в свою очередь, на феноменологическом уровне проявляется в виде более частных тенденций, связанных:

1) с существенным, иногда принципиальным изменением психологического содержания традиционных видов труда, обусловленным научно-техническим прогрессом, ускорением и расширением внедрения его новейших достижений¹ в традиционные области труда; аналогичной интенсификацией и внедрением достижений социально-организационного прогресса², а также социально-экономическими изменениями;

2) с появлением новых разновидностей труда, существенно отличающихся от традиционных и в объективно-технологическом аспекте, и в плане психологического содержания (см.: [36; 56; 381; 402; 431]); их появление обусловлено расширением предметной области труда вследствие освоения человеком новых областей познания и преобразования окружающего мира, в том числе, в силу научно-технического прогресса и изменения социальных отношений;

3) с «отмиранием» некоторых видов деятельности, потерявших актуальность в современном обществе, что проявляется в постоянной модернизации социально-экономических классификаций видов труда;

4) с изменениями на уровне конкретных разновидностей труда, обусловленными тенденциями дифференциации и интеграции: дифференциация проявляется в продолжающемся выделении новых профессий, специальностей, должностей и т. д.; интеграция – в сочетании в рамках одной профессии трудовых функций, ранее относившихся к разным профессиям³, и в сближении ранее весьма далеких друг от друга видов труда⁴.

Тенденция усложнения структуры сферы профессиональной деятельности связана с первой, но, в отличие от нее, выражает статичный, результативный, а не динамический, процессуальный аспект развития сферы труда. Ее учет означает, что современные классификации профессионального труда должны представлять собой принципиально открытые

¹ В первую очередь, новых информационных технологий (см.: [51; 217; 488; 763]).

² В частности, новых форм организационной культуры (см.: [202; 203; 209]).

³ Например, водитель «маршрутки», помимо обязанностей водителя, выполняет и обязанности кассира.

⁴ Например, на основе внедрения современных универсальных технологий обработки информации.

системы, допускающие оперативную модернизацию в соответствии с усложнением структуры сферы труда. Более глубокий и детальный анализ указанной тенденции позволяет выявить ряд непосредственно связанных с ней как более фундаментальных, так и более частных тенденций, определяющих развитие сферы труда.

Общественное разделение труда всегда было связано с объективной необходимостью в специализации, в углубленном познании отдельных сторон действительности и совершенном овладении операциональными умениями и навыками по выполнению тех или иных трудовых действий. В соответствии с этим, в историческом генезисе постепенно дифференцировались различные виды труда, все дальше и дальше «отходящие» друг от друга в плане содержания как внешне-предметного и операционально-технологического, так и психологического. Однако по мере научно-технического прогресса и роста общих, суммарных достижений человечества в системе отношений «человек – мир» произошли радикальные изменения.

Во-первых, это – изменение предмета труда. Помимо естественных предметов труда теперь все большее распространение получают предметы труда искусственные, в том числе – синтетические, объединяющие свойства многих, прежде разделенных между собой естественных предметов. Другими словами, человечество, стремясь к наиболее полному удовлетворению разнообразных потребностей, научилось синтезировать искусственные объекты, обладающие принципиально новыми свойствами по сравнению со своими естественными прототипами: например, новые искусственные материалы, одновременно прочные и легкие; современные носители информации, одновременно компактные и ёмкие и т. д.

Вторая важная тенденция – вторжение человека в мир субъективной реальности. Это – моделирование отдельных психических функций и исполнительских действий, вызвавшая поистине революционные последствия для сферы труда. Избавление человека от многих рутинных операций, снятие ряда естественных телесных, субстратных, физиологических ограничений с его профессиональной деятельности позволили организовывать ее на качественно новом уровне. Человек, частично освобожденный от природных ограничений своей не только телесности, но и ментальности, получил возможность выполнять самостоятельно такую деятельность, которая раньше была возможна для осуществления только большими группами людей, имеющих достаточно глубокую специализацию. Эта специализация получила овеществление в новых средствах и предметах труда, уже изначально представляющих заложенные в них результаты познания и общественного разделения труда. В силу этого, даже при простом индивидуальном взаимодействии с подобными искусственными объектами и средствами труда человек невольно выступает как принципиальный представитель метасубъекта, субъекта сложного общественного труда, распреде-

ляющего трудовые функции между ныне существующими и предыдущими субъектами труда таким образом, чтобы добиваться высокой эффективности совместной деятельности. Но такое присвоение отдельным субъектом труда результатов и достижений других субъектов с неизбежностью имеет другую сторону: субъекту нового труда с необходимостью приходится принимать на себя хотя бы некоторые, пусть элементарные функции того «иного», чужого труда, который овеществлен в средствах и предмете труда. Тем самым современный субъект труда часто интегрирует в своем труде трудовые функции, относящиеся, по сути, к совершенно иным видам труда¹. Все это требует от него определенных знаний, умений и навыков, когнитивных и личностных качеств, а следовательно – изменений в системе строения и регуляции деятельности. Подобные неявные изменения в интегративных видах труда дополняются явными, доминирующими, прямо и непосредственно отражающими синтезирующую и интегративную² направленность труда на создание новой, синтетической и интегративной реальности. Другими словами, в интегративном труде субъект одновременно представляет собой целый комплекс субъектов, осуществляющих совместный труд, выходя, тем самым, на качественно новый уровень субъектности³.

Имеется еще ряд объективных факторов, обуславливающих возрастание роли интегративных типов профессиональной деятельности. Например, по мере развития современных видов труда все больше усиливается интеграция управленческих и исполнительских функций. Управленческий характер труда является первым ключевым признаком, исполняющим роль «ледокола», наиболее принципиально разделяющего сферу профессиональной деятельности. Данный признак в онтологическом аспекте связан с полнотой системы взаимодействия субъекта и объекта. Чтобы такое взаимодействие могло приводить к желаемой цели, необходим определенный управленческий потенциал. До тех пор, пока трудовая деятельность носила относительно простой, примитивный характер, для его реализации было достаточно психических функций всего одного человека – управленца. По мере усложнения управляемой системы потенциала одного человека стало уже недостаточно, и тогда возникли иерархические системы управления, реализующие распределение управленческих функций. Вместе с тем, научно-технический прогресс принес с собой объективную необходимость в определенной автономии субъекта-исполнителя. Действительно, руководитель теперь уже не имеет возможности детально, пошагово выполнять мониторинг трудовых действий подчиненного, хотя необходимость в управленческом контроле и регуляции не стала меньше. В результате число профессий, относящихся к промежуточным звеньям континуума «управленец – исполнитель» существенно возросло.

¹ Намеренно упрощая, приведем пример: если субъект труда – водитель автомобиля, то он невольно в чем-то является конструктором, ремонтником, химиком, создавшим топливо, регулировщиком движения и т. д.

² О различиях между понятиями «синтез» и «интеграция» см. в п. 2.1.

³ Подробнее субъектные основания профессиональной деятельности рассмотрены в п. 2.1.

Аналогично, происходила интеграция совместного и индивидуального характера деятельности. До появления машинного труда деятельность была значительно четче разделена на совместную и индивидуальную: ремесленники выполняли свою работу индивидуально, но наряду с этим существовали и виды деятельности, требующие строго совместного характера труда. Однако уже здесь наблюдается начальная интеграция. Так, те же ремесленники для выполнения отдельных действий и трудовых функций обзаводились помощниками, и, таким образом, их труд приобретал совместный характер. Вместе с тем, ряд трудовых функций мастер-ремесленник по-прежнему выполнял только сам, что придавало его труду характер индивидуальный. Эта тенденция к интеграции совместного и индивидуального характера труда только усилилась с появлением машинного производства. С одной стороны, введение в сферу труда техники, машин и оборудования неизбежно усилило совместный характер труда:

1) за счет дальнейшей дифференциации, разделения труда, превращения его в труд парциальный (когда каждый отдельный работник производит лишь часть итогового совместного продукта труда);

2) за счет усиления связей между субъектами труда в силу необходимости технического обслуживания, ремонта, наладки и т. д. самой техники.

Своих крайних, предельных проявлений тенденция усиления совместного характера труда достигает, по-видимому, в конвейерном производстве, когда отдельный работник выполняет лишь одну или несколько элементарных операций, непрерывно повторяя их в ходе технологического процесса. Как известно, такое предельное усиление совместности труда приводило к симплификации труда, его рутинности, снижению внутренней мотивации и другим негативным психологическим явлениям, требующим специальных мер профилактики и коррекции (примерами могут служить организационные меры, состоящие в обязательной смене рабочих мест на конвейере, приводящей к смене набора выполняемых операций и повышению разнообразия труда). Однако при этом продолжали действовать и факторы, усиливающие индивидуальный характер труда: в частности, за пределами конвейерного производства, благодаря машинной технике и оборудованию, один работник теперь мог выполнять целый ряд технологических операций, не используя непосредственную помощь других работников.

С развитием автоматизации и информатизации¹ реализовалась возможность по передаче ряда рутинных операций, действий и даже функций от человека к технике. В результате элементарный, линейный характер совместности труда вышел на качественно новый уровень. Теперь субъект труда самостоятельно мог выполнять значительно большее число

¹ Связанным с появлением и широким распространением компьютеров, компьютерных сетей, телекоммуникаций, автоматизированных сборочных линий, станков с ЧПУ, промышленных роботов и т. д.

элементарных операций, что, безусловно, делало его труд более индивидуальным. Но, с другой стороны, в самой организации труда, особенно – производственного, значительно усилилась роль организации труда, его координации и субординации, единого управления и контроля, а значит, по сути, коллективного субъекта труда.

Особо важны эти разнонаправленные тенденции в сфере труда информационного характера. Благодаря информационным технологиям и телекоммуникациям, субъект труда приобретает значительно большую автономность, независимость от других субъектов при выполнении своих основных трудовых функций. Но, с другой стороны, усложнение технической базы труда неизбежно приводит к появлению специализированной – ремонтно-эксплуатационной прослойки, соединяющей разных специалистов в связи с необходимостью поддержания средств труда в работоспособном состоянии оперативной готовности. Сюда же можно отнести и продолжающуюся тенденцию дифференциации труда¹, хотя она имеет, скорее, технологический и «когнитивно-содержательный» характер, но не затрагивает собственно психологические аспекты. Другими словами, речь здесь идет о конкретных (но похожих) алгоритмах деятельности, ее информационной основе (содержании знаний) и т. п., но не об ее качественной психологической специфике).

Таким образом, современная трудовая деятельность характеризуется значительной совместностью, связанностью множества субъектов труда. При этом промежуточные уровни управления зачастую недостаточно четко выделены и зафиксированы в формальных требованиях к деятельности. В свою очередь, качественное отличие исполнительской деятельности состоит в отсутствии субъектов-подчиненных. Психологические отличия управленческой и исполнительской деятельности выявлялись в исследованиях отечественных и зарубежных ученых в течение длительного времени, и сам их факт не вызывает сомнений. Вместе с тем, конкретные критериальные нормы, наборы психологических качеств управленца и исполнителя остаются дискуссионными.

Аналогичная континуальность, интеграция альтернативных полюсов имеет место и в отношении многих других ключевых признаков профессиональной деятельности. Например, если выделить в генезисе сферы труда два ортогональных компонента – сохранение и развитие, то управленческая деятельность направлена, в первую очередь, на сохранение, и в силу этого неизбежно связана с конвергентным, а не дивергентным мышлением. Даже планирование и реализация организационных изменений, пусть и самых прогрессивных, должны выполняться с созданием определенной «страховки», возможности «возврата» и сохранения целостности системы в случае неблагоприятного развития событий. В этом состоит, в частности, весьма существенное различие между управленческой и предприни-

¹ Например, в области компьютерной графики фактически выделяются специализации, связанные с использованием тех или иных программных или аппаратных средств.

мательской деятельностью. Управленец часто вынужден выполнять репродуктивные действия, направленные на стабилизацию и сохранение управляемой системы. Но существует и разброс по продуктивности среди видов управленческой деятельности. Так, высший уровень управления в целом обычно требует значительного творческого потенциала, умения приспосабливаться к изменяющимся условиям. Но на среднем и низовом уровнях имеется дифференциация: для одних видов деятельности более характерна продуктивность, для других – репродуктивность. Для исполнительской деятельности разделение по продуктивности еще более дифференцировано. В этом проявляется противоречивость развития сферы труда в плане развития субъектности. С одной стороны, для сложных видов деятельности возрастает роль автономности и сознательности субъекта, что неизбежно приводит и к росту креативности. Но, с другой стороны, нередко субъект становится придатком либо машины, либо другого субъекта, организационной технологии выполнения деятельности, что приводит к деградации последней (см.: [511]). В этом случае субъектность «уплощается», симплифицируется, креативность уступает место репродуктивности. Более того, подобная симпликация¹ может приводить к профессиональному стрессу и серьезным нарушениям соматического и психического здоровья [713; 714; 715].

В усилении роли техники также проявляются также тенденции интеграции и взаимопроникновения собственных и внешних средств труда. При этом усложнение внешних средств труда необязательно приводит к паритетному усложнению средств внутренних.

Итак, применение внешних средств труда может быть принципиально разным:

1) когда они только усиливают в значительной степени ограниченный набор сравнительно простых функций человека как субъекта труда²;

2) когда они требуют для своего адекватного применения нового, подготовленного на высоком профессиональном уровне субъекта труда, который, по сути, является субъектом и управляющим центром сложной эргатической системы. случае

В первом случае действительно происходит перераспределение значимости внешних и внутренних средств труда в пользу внешних. Во втором случае поддерживается определенное равновесие, отношения изоморфизма между внешними и внутренними средствами: усложнением первых неизбежно приводит к соответствующему усложнению вторых, за счет чего усиливается тенденция к их интеграции.

Таким образом, важную роль в современной трудовой деятельности, в первую очередь – исполнительской, играет техника. В случае наличия сложной техники потенциал субъектности и, в частности, креативность человека может либо использоваться в полном

¹ Связанная, например, с задаваемым машиной темпом работы, функциональной зависимостью от компьютера, излишним контролем руководства, электронным мониторингом производительности и т. д.

² Например, автомобиль, бульдозер, экскаватор, подъемный кран и т. д.

объеме, либо, напротив, не использоваться и даже, в определенной мере подавляться. Соответственно, тогда мы получаем разные типы труда, хотя и в том, и в другом случае труд характеризуется использованием сложной техники, сложных внешних средств труда. Из этого следует, что для современной сферы труда рост технической оснащенности труда еще необязательно означает соответствующее обогащение его психологического содержания, в силу чего для психологической классификации профессиональной деятельности недостаточно опираться только на предмет и средства труда.

Возвращаясь к общим тенденциям развития сферы труда, отметим, что в нашей стране ее трансформация происходит особенно интенсивно и экстенсивно по ряду причин, содержащих три основных детерминационных фактора:

1) переход от экономики плановой, административно-командной, жестко-регламентированной к вероятностной, предпринимательской, существенно меняющей социально-психологические условия и содержание труда¹;

2) «догоняющий» характер информатизации², в котором соединяются внедрение новейших информационных технологий, а также соответствующие, нередко уже широко апробированные за рубежом, преобразования технологических схем организации труда, особенно – его информатизации и автоматизации, на всех уровнях – от индивидуальной деятельности специалиста до деятельности организации в целом и более крупных хозяйственных структур (министерств, отраслей экономики и т. д.);

3) интенсивные социально-экономические процессы, связанные с мировым и локальными экономическими кризисами, миграцией населения, множественными очагами социальной напряженности и «силовых» конфликтов, сокращением армии, перераспределением трудовых ресурсов по сферам занятости, демографическими проблемами и т. д.

Социальный характер труда проявляется во всех трех базовых отношениях деятельности индивидуального субъекта труда и включающей ее активности метасубъекта, обуславливая саму онтологию данных отношений. В историческом генезисе сферы труда между ними наблюдаются определенные взаимные переходы. Например, объективизация приводит к «перетеканию», трансформации отношения функциональной интеграции в формы двух других отношений (регулятивной и процессуальной интеграции). Но имеет место и обратный процесс. Например, традиционные, документально закреплённые (объективированные) требования к продукту труда (процессуальная интеграция) под влиянием механизмов «рыночной» экономики могут утрачивать свое значение и трансформироваться в непосредственные отношения функциональной интеграции, когда требования к продукту (а значит, по сути, и цель труда) непосредственно определяет руководитель, заказ-

¹ А.Л. Журавлев, В.П. Позняков, А.В. Филиппов и др. (см., например: [129]).

² Ю.Д. Бабаева, В.А. Бодров, А.Е. Войскунский, В.Е. Лепский и др. (см.: [3; 30; 51; 276; 278; 286; 287; 402]).

чик, особый специалист («креативщик») и т. д. Таким образом, происходит «разобъективизация» социальных отношений, концентрированных в профессиональной деятельности, и их переход в свою исходную, межсубъектную форму.

В рамках развиваемого подхода целесообразно учесть также и функциональный генезис внутренней, психической составляющей деятельности. Системогенез психологической системы профессиональной деятельности, включая подсистему профессионально важных качеств, подчиняется закономерностям нелинейности, неравномерности и гетерохронности [460]. Учет подобных закономерностей необходим для адекватного прикладного применения разрабатываемой классификации, оценки с ее помощью степени соответствия человека требованиям деятельности. Поэтому, для развиваемого подхода важны генетические закономерности профессионального становления¹.

Важный аспект связан с генезисом предметной среды профессиональной деятельности. Ее определяет, в частности, цель труда, представляющая собой сложную, организованную систему целей отдельных субъектов труда, имеющую в качестве системообразующей функции некую общую цель, интегрирующую все индивидуальные деятельности. Цель имманентно совместной профессиональной деятельности неотделима от ее объекта, что позволяет рассматривать цель и объект труда в единстве – как предмет совместного труда. Но указанная цель фактически неотделима и от всех остальных составляющих деятельности: ее условий, средств, процесса и продукта. Т. е., для любого вида труда его фактическая цель, специфицирующая именно данный определенный труд, состоит не просто в преобразовании (совершаемом в *процессе* деятельности) исходного *объекта* труда в его итоговый *продукт*, но в подобном преобразовании, выполняемом в определенных *условиях* и с помощью определенных *средств*. Следовательно, изменяя любую из морфологических составляющих труда мы фактически изменяем и его цель.

Подчеркнем в этом плане различие между профессиональной деятельностью в ее наиболее стандартных, массовых формах и свободной, самостоятельно инициированной профессиональной деятельностью, выполняемой не по принуждению, а в соответствии с имманентными потребностями человека в профессионально-личностной самореализации.

В первом случае генезис деятельности представляется, скорее, «одномоментным»: все ее составляющие задаются одновременно и параллельно, а не последовательно.

Во втором случае данный генезис можно представить в виде неких этапов, но даже здесь их последовательности будет лишь относительной. Например, как отделить во времени выбор объекта деятельности, ее цели (целеобразование) и становление ее субъекта?

¹ Выявленные Л.И. Анцыферовой, В.А. Бодровым, Д.Н. Завалишиной, Э.Ф. Зеером, Е.А. Климовым, А.К. Марковой, Л.И. Митиной, Ю.П. Поваренковым, В.Д. Шадриковым и др. [21; 55; 56; 144; 146; 154; 155; 158; 159; 168; 227; 228; 235; 308; 320; 355; 356; 460].

Не вдаваясь в детали, отметим, что данные составляющие образуют «первую линию» генезиса деятельности. Цель возникает у субъекта и в связи с объектом, пусть пока и потенциальным¹. Но одновременно с образованием цели намечается и предполагаемый результат деятельности – ее продукт. Этот результат пока еще также имеет лишь проектируемый характер, поэтому также может рассматриваться как предварительный.

Итак, «первая линия» генезиса «свободной» деятельности – предварительное формирование ее субъекта, объекта, цели и продукта, причем последние три составляющие могут быть обозначены как предмет деятельности.

Условно можно выделить вторую «линию» в генезисе деятельности, связанную с выбором ее средств и оценкой возможных условий ее осуществления. При этом такие выбор и оценка могут существенно повлиять на предыдущие составляющие², а значит генезис деятельности в плане становления ее морфологических составляющих аналогичен построению «простого движения» по Н.А. Бернштейну и подчиняется аналогу «принципа сенсорных коррекций» (см.: [38]).

Генезис деятельности есть «живой процесс», аналогичный «живому движению», но, очевидно, еще более сложный по своей системно-уровневой организации по той причине, что в данном процессе «живые движения» составляют лишь его «элементарные» составляющие. С учетом этого, можно выделить «третью линию» формирования деятельности: развитие ее процесса. Здесь, при всей уже, казалось бы, совершившейся заданности ее цели, субъекта, объекта, условий, средств и продукта опять не только возможны, но фактически неизбежны определенные коррекции, приводящие к непрерывной, динамичной модификации всех составляющих деятельности. Таким образом, только ретроспективно, после завершения, полной реализации определенной деятельности, мы можем с уверенностью выделить ее фактические, объективные морфологические составляющие, которые могут быть весьма далеки от своих исходно проектируемых вариантов.

Важный генетический аспект связан с управленческой, исполнительской и автономной формами профессиональной деятельности. В историческом генезисе труда управленческая и исполнительская деятельность выделились из автономной³, но при этом все эти три формы сохранили определенные взаимосвязи между собой. Так, традиционная субординация, иерархия соподчинения среди руководителей показывает, что их подавляющее

¹ Точнее, пока еще предварительный субъект деятельности намечает ее цель, мысленно оперируя при этом неким, может быть, еще абстрактным, идеализированным объектом.

² Например: в принципе мы хотели бы создать электронную плату с использованием нанотехнологий (цель и предмет в целом «первой линии»), но имеющиеся средства и условия труда («вторая линия») не позволяют этого сделать, а позволяют сделать только «обычную» электронную плату (возврат к «первой линии») – переоценка, перепроектирование продукта труда, а значит – фактическое изменение и его цели, и его предмета в целом, а главное – и его субъекта, от которого теперь требуются уже несколько иные свойства).

³ Автономность является одним из атрибутов субъекта, в т.ч. – субъекта труда. Поэтому она была, по-видимому, намного раньше, чем появилось разделение управления и исполнения.

большинство выполняет не исключительно управленческую деятельность, а сочетает ее с деятельностью исполнительской. Но и автономность субъекта труда никогда не была безграничной¹. Таким образом, в объективном генезисе профессионального труда интеграция качественных признаков наличия-отсутствия управления и исполнения существует уже многие тысячелетия, равно как и один из ее продуктов – одновременное отсутствие как управления, так и исполнения, т.е. автономная деятельность. Следовательно, в реальной сфере труда проявление механизма внутрисигналовой горизонтальной интеграции является вполне традиционным. Тем не менее, и сегодня широко распространен целый ряд «дихотомических» делений профессиональной деятельности².

Итак, с древних времен существовали объективные различия в степени автономности труда, а значит объективная основа для существования количественной биполярной шкалы «автономность»³. Соответственно, существовал объективный механизм интеграции полюсов данной шкалы, который приводил к выделению все новых и новых ее градаций, имеющих объективные корреляты в сфере труда. По мере развития человеческого общества, разброс значений по шкале «автономность» возрастал, а сам показатель автономности деятельности характеризовался все более развитой количественной шкалой. Выделение управленческой и исполнительской деятельности не привело к ликвидации ни автономной деятельности самой по себе, ни к полной независимости от нее новых, выделившихся видов деятельности и соответствующих им шкал ее признакового описания. Дело в том, что управленческий характер труда в каких-то аспектах увеличил автономность, но, одновременно, в каких-то других аспектах, ограничил ее. В отличие от этого, исполнительский характер труда, казалось бы, однозначно уменьшил автономность субъекта труда. Однако здесь реальная картина так же сложна, как и в предыдущем случае. Ограничение автономности во многих аспектах является очевидным и не нуждается в доказательстве, поэтому не будем на нем останавливаться. Но обратим внимание на то, что в некоторых аспектах автономность субъекта-исполнителя парадоксальным образом возросла. Для иллюстрации этого, обращаясь к отечественной истории, сошлемся на известный пример предпринимательской деятельности в России 1990-х гг. Здесь полная, казалось бы, автономность предпринимателя на практике оказалась резко ограниченной в силу множества разнородных факторов: несовершенных законов, подрывающих механизмы смыслообразования данной деятельности; тотального контроля государства; криминали-

¹ Первоначально ее ограничивали, и весьма существенно природные условия, противоположная по своим целям деятельность хищных животных, различные природные явления (дождь, извержение вулкана, смена времен года и т. д.). Кроме того, можно предположить, что автономность индивидуального субъекта очень рано стала ограничиваться совместным характером труда. Некоторые исторические аспекты подобного ограничивающего влияния мы рассматривали выше.

² Их примеры были рассмотрены выше.

³ Т. е., шкалы с полюсами «отсутствие автономности – наличие автономности».

зованных «деловых» отношений, глобальных и локальных экономических и социальных кризисов и т.д. Столкнувшись с этим, многие предпочли добровольно отказаться от полученной «автономности» и вернуться к «нормальной» управленческой или исполнительской деятельности, нередко фактически предоставляющей больше автономности, чем автономная по своей природе деятельность предпринимателя.

Следовательно, автономность, управление и исполнение связывают не раз и навсегда заданные отношения, но, напротив, отношения динамичные, зависящие от исторического, социально-экономического и социально-психологического контекста. В силу этого, все три указанных «оси» профессиональной деятельности, характеризующие отношение «субъект труда – метасубъект», продолжают оставаться актуальными. Добавились ли к ним какие-либо новые, не менее фундаментальные признаки? Вполне возможно, однако их выявление выходит за рамки данного исследования. Дело в том, что и трех указанных признаков, в совокупности с признаками, специфицирующими два других базовых отношения деятельности, оказалось достаточно для того, чтобы построить принципиально новую психологическую классификацию профессиональной деятельности, более адекватную современному состоянию и тенденциям развития реальной сферы труда, чем традиционные классификации. Потенциальная же возможность выявления каких-либо других, дополнительных ключевых признаков деятельности соответствует фундаментальному принципу фальсифицируемости (К. Поппер [358]), определяющему критерии научности, на которые мы ориентировались.

В заключение параграфа отметим положения о классификации профессий, сформулированные Е.А. Климовым и ставшие для нашего подхода, в определенном смысле, программными: 1) о требовании гибкости классификаций профессий, 2) о генетическом принципе построения таких классификаций¹.

¹ «Явление высокой адаптивности человека, возможности индивидуального (а не типового) приспособления работника к требованиям профессии, возможность и даже желательность творческого преобразования человеком системы предметного и нормативного оснащения трудовой деятельности также предъявляют особые требования к профессиоведению, в частности, к классификации профессий, которая должна быть при всей своей определенности и стабильности быть достаточно гибкой, динамичной» [234, с. 116]. «В связи с тем, что мир профессий развивается (дробление, интеграция, отмирание и зарождение профессий и специальностей) классификация и профессиография должны реализовывать, в частности, генетический принцип – учитывать законы развития профессий, возможности конструирования новых специальностей» [Там же].

2.11 Интегративный этап анализа: нормативные требования к обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности

Мультисистемный характер анализа на предыдущих этапах обусловлен спецификой предмета исследования, требующей обращения, помимо создаваемой классификации, к ряду других систем¹. Вместе с тем, на интегративном этапе целесообразно сосредоточить внимание на центральной, разрабатываемой системе психологической классификации профессиональной деятельности. Этот этап направлен на обобщение результатов предыдущих этапов, реализуемое в форме выявления системных свойств изучаемой системы.

Процедура классификации как акт отнесения вида труда к определенному разряду имеет лишь инструментальное значение. Важнее, чтобы разряды отличались психологической спецификой представляемого ими труда и требований к субъекту труда. Поэтому требования психологической специфичности разрядов должны быть включены в состав общих требований к классификациям такого рода, определяющих их некий идеализированный эталон, который, в свою очередь, во многом определяет и сам метод их построения. В связи с этим целесообразно сформулировать нормативно-критериальные требования к обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности, упорядоченные с учетом ее иерархического структурно-уровневого строения.

Требования метасистемного уровня: 1) научная обоснованность – классификация должна иметь теоретико-методологическое обоснование; 2) соблюдение принципа «бритвы Оккама» – она должна иметь обоснованные преимущества перед иными классификациями; 3) соответствие принципам полисистемности и дополнителности – она должна иметь взаимно дополнительный характер по отношению к другим наиболее адекватным классификациям; 4) учет принципа полиметасистемности и механизма межсистемной интеграции – она должна обеспечивать интеграцию с другими системами знания.

Требования системного уровня: 1) полицелевая и полифункциональная обусловленность – классификация должна реализовывать ряд основных целей создания подобных классификаций и, соответственно, обеспечивать выполнение ряда основных функций: в частности, позволять применять формируемую с ее помощью систему психологического знания о профессиональном труде как в теории, так и на практике, для решения основных прикладных задач психологического сопровождения профессиональной деятельности и профессионального становления человека – профориентации, профессионального самоопределения, профподготовки, профессионального подбора кадров и др.; 2) учет принципа полисистемности – классификация должна обеспечивать множественное системное представление психологического содержания профессиональной деятельности за счет исполь-

¹ Психологическому содержанию профессиональной деятельности, реальной сфере труда и т. д. (см. п. 2.2).

зования полисистемных классификационных оснований¹; 3) учет системной интеграции – спектр выделенных метатипов должен обеспечивать возможность их итоговой интеграции, обеспечивающей соответствие психологическому содержанию сферы труда.

Требования субсистемного уровня: 1) учет межтиповой интеграции – классификация должна содержать определенный набор метатипов, реализующих межтипovou интеграцию, и, помимо базовых типов, включать в свой состав интегративные типы; 2) внутриметатипная психологическая гомогенность – каждый метатип должен обладать психологической общностью; 3) межметатипная психологическая гетерогенность – сравнение метатипов должно выявлять их психологическую разнородность; в силу этого классификация должна предусматривать соответствующую психологическую интерпретацию своих метатипов; 4) межметатипная психологическая таксономичность – сравнение метатипов должно выявлять количественную степень их психологического различия; 5) полнота и непротиворечивость метатипов – любой тип деятельности должен однозначно относиться к определенному метатипу.

Требования компонентного уровня: 1) учет механизма межпризнаковой интеграции – классификация должна быть типологической, т. е. содержать определенный набор обобщенных типов, реализующих межпризнаковую, внутритиповую интеграцию множества отдельных признаков; 2) внутритиповая психологическая гомогенность – каждый тип должен обладать психологической однородностью; 3) межтипovая психологическая гетерогенность – сравнение типов должно выявлять их психологическую разнородность; в силу этого классификация должна предусматривать соответствующую психологическую интерпретацию своих типов; 4) межтипovая психологическая таксономичность – сравнение типов должно выявлять степень их психологического сходства (или различия); 5) полнота и непротиворечивость типов – любой вид профессиональной деятельности должен однозначно относиться к определенному типу.

Требования элементного уровня: 1) полнота признаков – психологическое содержание любого вида труда должно достаточно полно описываться с помощью используемых ключевых признаков деятельности; 2) учет психологической неопределенности традиционных классификационных разрядов профессиональной деятельности (профессий, специальностей, должностей и т. д.) – элементом классификации является психологическое содержание профессиональной деятельности, выполняемой на конкретных трудовых постах.

Представленные полные, идеальные требования задают ориентиры, к достижению которых мы стремились при дальнейшей организации исследования.

¹ В варианте классификации, построенном в рамках данного исследования, это требование реализуется за счет выделения метатипов по различным базовым отношениям профессиональной деятельности (см. главу 3). Поэтому дальнейшие требования для краткости сформулированы в терминологии типов и метатипов.

Выводы по главе 2

1. Сформулированы теоретико-методологические основания развиваемого подхода, разделенные на ряд взаимосвязанных, но относительно автономных групп: системные, субъектные и личностные, деятельностные, классификационные, интегративные. Каждая из данных групп включает основания методологические, понятийные и теоретические.

2. В современных психологических исследованиях в состав ключевых признаков профессиональной деятельности все чаще включаются не только признаки, соотносимые с морфологическими составляющими индивидуальной деятельности (ее целью, предметом, условиями, средствами и т. д.), но и признаки, характеризующие совместную деятельность, включающую индивидуальную в качестве своей составляющей.

3. В состав системных оснований исследования включены: а) принципы: системности, полисистемности, метасистемности, межсистемного взаимодействия и др.; б) понятия: психологической системы деятельности и ее системогенеза, системного комплекса и др.; уточнены рабочие определения системы, ее структуры, состава и строения; в) концепции и положения: о системах со встроенным метасистемным уровнем, их инвариантном структурно-уровневом строении и общем алгоритме их системного анализа; о межсистемном взаимодействии в профессиональной деятельности и др.

4. В состав субъектных и личностных оснований исследования включены: а) принципы субъекта и множественности его форм, субъектно-деятельностный подход, социально-психологический подход к пониманию личности и др.; б) понятия: онтологического субъекта, субъекта деятельности, индивидуального и группового субъекта труда и др.; в) концепции и положения: об активности, произвольности, осознанности и автономности как атрибутах субъекта; о множественных формах субъекта; о дифференциации понятий индивида, личности, субъекта и индивидуальности и др.

5. В состав деятельностных оснований исследования включены: а) принципы: деятельности, структурно-уровневой регуляции и организации деятельности, проблемностей и др.; б) подходы к развитию теорий деятельности и профессиональной деятельности: структурно-уровневый, структурно-морфологический, системогенетический, субъектно-деятельностный и др.; в) понятия: трудового поста, инварианта строения деятельности, субъектно-информационного типа деятельности; проблемного момента, проблемной ситуации и проблемы и др.; г) концепции и положения: психологической теории деятельности и профессиональной деятельности; структурно-уровневого строения деятельности и психических процессов; профессиографии; профессиональной деятельности информационного характера; уровневой организации и регуляции поведения и деятельности; проблемностей и уровневой регуляции профессиональной деятельности; совместной регуляции деятельности и функциональных состояний; волевой регуляции и др.

6. В состав классификационных оснований исследования включены: а) принципы классификации (общенаучные и общепсихологические), измерения в психологии, классификационного деления профессиональной деятельности и др.; подходы к классификации психических явлений в сфере профессиональной деятельности, к выделению и классификации ее разновидностей; б) понятия: профессии, специальности, трудового поста, организации и др.; уточнены рабочие определения группировки, классификации, типологии, таксономии, типологической таксономии; в) концепции и положения: классификации психических процессов, классификации трудовых действий, классификационные основания социально-экономических и психологических классификаций видов труда.

7. В состав интегративных оснований исследования включены: а) принципы: интегральной целостности системы; континуальности и недизъюнктивности психических явлений; порядково-уровневого подхода к изучению психических явлений и др.; б) понятия: разноуровневых психических процессов; уточнено соотношение понятий «интеграция» и «синтез», а также понятий «базовый», «смешанный», «интегративный», «синтетический» и «интегральный»; в) концепции: роли интегральных качеств психики в деятельности и обеспечении целостности личности; разнопорядковых психических процессов и др.

8. Адекватным методом разработки нового теоретико-методологического подхода к психологической классификации профессиональной деятельности является системный психологический анализ, применяемый для параллельного анализа сферы профессионального труда и систем ее классификации и реализуемый на основе общего алгоритма системного анализа, сформулированного А.В. Карповым.

9. Конкретная специфика предмета исследования обуславливает ряд особенностей применения общего алгоритма системного анализа: мультисистемный характер анализа и его конструктивная направленность, учет межсистемного взаимодействия рассматриваемых систем и их «дважды вторичного», отраженного характера и др. В итоге в рамках исследования понадобилось осуществить спецификацию и модификацию данного алгоритма, предусматривающую следующую последовательность этапов анализа: метасистемный, системный, межсистемный, элементный, компонентный, структурный, функциональный, генетический, интегративный.

10. В рамках разработки методологии интегративно-типологического подхода предложен ряд новых понятий: обобщенный трудовой пост, метасубъект труда, предметная среда труда, обобщенное морфологическое представления профессиональной деятельности, базовые отношения (и соответствующие им виды интеграции) деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда; внутрипризнаковая и межпризнаковая интеграция качественных оснований психологической классификации профессиональной деятельно-

сти; базовые отношения (функциональная, регулятивная и процессуальная интеграция) деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда.

11. Сформулирован ряд методологических положений интегративно-типологического подхода: принцип полиметасистемности, принцип интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда и др.

12. Метасистемой для искомой системы психологической классификации профессиональной деятельности является реальная сфера профессионального труда, которая в данном контексте понимается как широкий класс своих разновидностей и рассматривается в целостности образующих ее объектов, субъектов и соответствующих связей (отношений) между ними. При этом данная система имеет не только метафорическую, но и непосредственную включенность в содержащую ее метасистему, будучи отражением объективной реальности и получая «обратный статус» объективной реальности, существующей в особой, «превращенной» форме (по М.К. Мамардашвили) – форме реальности субъективной, обусловленной жизнедеятельностью множества субъектов труда и иных субъектов, так или иначе связанных с функционированием сферы труда.

13. Между системой психологической классификации профессиональной деятельности и реальной сферой профессионального труда существуют отношения модели и объекта-оригинала, предусматривающие наличие у модели свойств эквивалентности, неполноты и репрезентативности.

14. Метасистемный уровень системы психологической классификаций профессиональной деятельности образует совокупность ее классификационных оснований, включающих ключевые классификационные признаки, а также иные основания (в том числе – методологические, теоретические, эмпирические, прикладные), базирующиеся, в свою очередь, на систематизированной совокупности различных, в том числе и в первую очередь – психологических, знаний о профессиональном труде и его классификациях. Так как классификации составляют лишь одну из возможных форм представления и генерации знаний, ключевые основания той или иной классификации, с одной стороны, принадлежат к ее низшему, элементному уровню, но с другой, входя в общий массив знаний о труде, одновременно принадлежат и к высшему, метасистемному уровню. В данном факте проявляется один из парадоксов метасистемности, состоящий в том, что некоторые свойства, которые изначально относятся к встроенному метасистемному уровню системы, а далее, за счет механизмов межуровневого взаимодействия, делегируются, в той или иной форме, на все нижележащие уровни, вплоть до элементного.

15. Для психологической классификации профессиональной деятельности справедлива выявленная А.В. Карповым общая особенность систем со встроенным метасистемным уровнем, состоящая в их полицелевой обусловленности.

16. Элементный уровень психологической классификации профессиональной деятельности образует психологическое содержание конкретных разновидностей профессиональной деятельности, выполняемых на определенных трудовых постах. При этом классифицируемые разновидности деятельности представлены не непосредственно, а в качестве своих моделей-репрезентантов, реализуемых в виде признакового описания деятельности, включающего: 1) набор ключевых признаков деятельности; 2) способы их операционализации (измерительные шкалы, процедуры, методики и т. п.); 3) полученные в результате измерения значения признаков. Таким образом, номинально и содержательно элементом классификации является конкретная разновидность профессиональной деятельности, но содержательно данный элемент должен быть представлен ее операционализированными классификационными признаками.

17. Компонентом психологической классификации профессиональной деятельности является вид труда – группа психологически и внешне-предметно схожих разновидностей профессиональной деятельности, соответствующая введенному в рамках исследования понятию обобщенного трудового поста.

18. Сформулирован и обоснован методологический принцип интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда, состоящий в следующем: из всевозможных отношений, имеющиеся между деятельностью субъекта труда и активности метасубъекта труда, базовыми для построения психологической классификации профессиональной деятельности являются отношения интеграции.

19. В рамках развиваемого подхода предполагается, что психологическое содержание профессиональной деятельности детерминировано следующими базовыми отношениями интеграции, связывающими конкретную деятельность субъекта труда и включающую ее более широкую активность метасубъекта труда: 1) функциональная интеграция, отражающая, в первую очередь, непосредственную, «живую» связь субъекта труда и метасубъекта труда; 2) регулятивная интеграция, отражающая связь деятельности субъекта труда как процесса с активностью метасубъекта труда как процесса; 3) процессуальная (процессуально-морфологическая) интеграция, отражающая связь между предметной средой, соответственно, деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда.

20. Выявлены два принципиально различных вида интеграции качественных оснований психологической классификации видов труда, соответствующие аналогичной объективной интеграции психологического содержания профессиональной деятельности: внутрипризнаковая и межпризнаковая интеграция качественных признаков, задающих упомянутые основания. Внутрипризнаковая интеграция качественных признаков, выступающих в роли оснований психологической классификации видов труда, состоит в интеграции базовых качественных значений каждого такого признака, приводящей к образованию его

новых, интегративных качественных значений. Межпризнаковая интеграция подобных признаков состоит в интеграции различных качественных значений, принадлежащих к разным признакам.

21. Все выявленные в ходе исследования виды интеграции (функциональная, регулятивная и процессуальная интеграция деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда; внутрипризнаковая и межпризнаковая интеграция качественных оснований психологической классификации видов труда; системная и межсистемная интеграция такой классификации) основаны на фундаментальных психологических механизмах недизъюнктивности, континуальности, процессуальности и гетерохронности психических явлений.

22. К основным тенденциям развития современной сферы труда относятся ее динамичный характер и повышение структурной сложности.

23. В историческом генезисе сферы труда наблюдаются определенная динамика, взаимные переходы между базовыми функциональными отношениями, детерминирующими психологическое содержание профессиональной деятельности. В системогенезе конкретной профессиональной деятельности выявлен ряд «линий» генезиса достаточно «свободной» (автономной) деятельности: 1) предварительное формирование ее субъекта, а также ее предмета (объекта, цели и продукта); 2) выбор средств деятельности и оценка возможных условий ее осуществления; 3) развитие собственно процесса деятельности, при котором не только возможны, но фактически неизбежны определенные коррекции, изменения, приводящие к очередной, а точнее – непрерывной, динамичной модификации всех составляющих деятельности аналогично принципу сенсорных коррекций «живого движения» Н.А. Бернштейна.

24. В историческом генезисе профессиональной деятельности управленческая и исполнительская деятельность выделились из автономной, но последняя уже изначально была ограничена в своей автономности. Аналогичная «неабсолютность» характерна для современной автономной, управленческой и исполнительской деятельности, поэтому при их анализе требуется учитывать их внутрипризнаковую интеграцию (например «автономная – неавтономная»).

25. Сформулированы нормативно-критериальные (эталонные) требования к обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности упорядоченные с учетом ее иерархического структурно-уровневого строения и определяющие конструктивный метод ее построения.

Глава 3 Теоретическое построение обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности

3.1 Метод построения классификации профессиональной деятельности и интегративная спецификация отношения функциональной интеграции

Методологические и теоретические положения развиваемого подхода, представленные выше, позволяют разработать новый – интегративно-типологический метод построения искомой обобщенной психологической классификации. Он направлен, по сути, на дальнейшую спецификацию и операционализацию выделенных базовых отношений профессиональной деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда (см. п. 2.9), поэтому является неотъемлемой частью развиваемого подхода, представляя собой, по сути, конструктивное развертывание его теоретических положений.

Реализация данного метода предусматривает следующие последовательные этапы:

1) спецификация трех базовых отношений интеграции между деятельностью субъекта труда и активностью метасубъекта труда, выделенных в рамках развиваемого подхода и детерминирующих психологическое содержание современной профессиональной деятельности; такая спецификация подразумевает выделение ключевых психологических признаков деятельности, описывающих данные отношения;

2) теоретическое построение обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности, использующей в качестве своих полисистемных оснований ключевые психологические признаки, выделенные на предыдущем этапе; данная классификация предусматривает выделение ряда психологических типов, на которые разделяется весь массив видов и разновидностей профессиональной деятельности; эти типы различными способами объединяются в более крупные классификационные разряды – психологические метатипы профессиональной деятельности; в силу интегративно-полисистемного характера классификации эти метатипы могут быть выделены тремя разными способами в соответствии с тремя упомянутыми базовыми отношениями;

3) операционализация выделенных ключевых психологических признаков профессиональной деятельности, предусматривающая подбор и разработку необходимых психодиагностических методик;

4) разработка самой процедуры классификации, позволяющей отнести любую конкретную разновидность, либо вид профессиональной деятельности к одному из выделенных психологических типов, а также к трем соответствующим ему метатипам профессиональной деятельности.

Содержание рассматриваемого метода изложено далее в соответствии с этапами его применения: в пп. 3.2-3.4 рассмотрена интегративная спецификация базовых отношений

интеграции (этап 1); в п. 3.5 выполнено теоретическое построение структуры искомой классификации (этап 2), в п. 3.6 представлена операционализация ее полисистемных оснований и разработанная классификационная процедура (этапы 3 и 4).

Перейдем к спецификации базовых отношений интеграции между деятельностью субъекта труда и активностью метасубъекта труда, детерминирующих психологическое содержание профессиональной деятельности. Такая спецификация подразумевает выделение ключевых психологических признаков, описывающих эти отношения¹, и, в соответствии с методологией развиваемого подхода, будет выполняться с интегративных позиций².

Для спецификации первого из данных отношений – отношения функциональной интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда – заметим, что субъект характеризуется автономностью, осознанностью и активностью. Это – его наиболее общие, фундаментальные характеристики, присущие всем его формам (см. п. 2.2). Вместе с тем, каждая специфическая форма субъекта неизбежно дополняет и специфицирует их. В частности, субъект труда выделяется в качестве особой формы субъекта вначале как субъект деятельности, а затем, уже среди всех подобных субъектов, – как субъект профессиональной деятельности. Первая из указанных спецификаций в общем случае не определяет связь между субъектом и неким метасубъектом. Но зато вторая неявно вводит метасубъекта труда.

Профессиональный труд является весьма специфичной формой деятельности. Сама ее обусловленность, качественная определенность предполагает обязательное противопоставление индивидуального субъекта ряду субъектов коллективных и групповых – начиная с общества в целом, детерминирующего, в силу своей организации и наличия общественных потребностей, как само существование общественно значимого труда, так и его разделение. Такое разделение, сложившись исторически и закрепившись в труде многих поколений, реализуется для индивидуального субъекта в виде конкретной деятельности, цель которой выбирает не столько он сам, сколько общество, понимаемое как организованная совокупность структур и средств организации совместной жизнедеятельности людей и, с позиций данного статуса, «делегирующее» субъекту данный труд. Другими словами, для профессиональной деятельности ее цель, объект, предмет, эталонный продукт, критерии эффективности и даже сама ее организация во внешне-предметном плане «доставляются» субъекту труда в уже готовом, сложившемся виде. Разумеется, субъект труда, в

¹ Которые, как было показано выше, сами могут рассматриваться как качественные признаки, задающие соответствующие качественные основания разрабатываемой классификации.

² Это означает, что мы допускаем, во-первых, неортогональность, взаимосвязанность выделяемых признаков – при их относительной автономности, независимости, во-вторых, внутрипризнаковую интеграцию по отношению к каждому признаку, предусматривающую образование в дополнение к базовым качественным значениям признака новых, интегративных качественных значений; в-третьих, дополнительность выделяемых признаков в плане последующего осуществления межпризнаковой интеграции качественных оснований классификации (см. п. 2.9).

силу своей субъектности, во-первых, должен усвоить, интериоризовать все эти внешне заданные атрибуты деятельности. Более того, он может их трансформировать, и в результате его конкретная деятельность может достаточно далеко уйти от нормативно-критериального эталона. Однако в этом случае реакция, «обратная связь» может быть двоякой: если результаты такого труда устраивают общество, соответствуют его запросам и потребностям – пусть даже и не совсем те, которые планировалось вначале, – тогда общество признает данный труд, стремится легализовать и институировать его. В результате появляются новые профессии, специальности, должности и т. д., изменяется нормативно закреплённое содержание труда и критерии его эффективности. В случае же, если инициатива субъекта труда оказалась неудачной, такой труд не поддерживается, не вознаграждается и не закрепляется в виде труда профессионального.

В отмеченных связях проявляется влияние метасубъекта-общества¹ на высшие уровни деятельности субъекта труда – метасистемный и системный. Аналогичная ситуация имеется и на субсистемном уровне деятельности, где субъект труда выполняет определённые трудовые функции, каждая из которых реализует некоторую частную, конкретизированную подцель общей цели деятельности. Поэтому данный уровень также контролируется и регулируется обществом.

В отличие от этого, уровни действий и операций не интересуют общество, но только если они позволяют добиваться поставленной цели, создавать заданный продукт. В силу этого в профессиональном труде широко распространён *индивидуальный стиль деятельности* (по Е.А. Климову [228])². Но здесь широко представлена и обратная характеристика, ограничивающая субъектность – неавтономность (зависимость) субъекта труда определяемая его внешне-предметными связями, но главное – связями с другими субъектами, так или иначе включёнными в процесс труда³. Поэтому отношение функциональной интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда существенно специфицирует профессиональную деятельность⁴.

Таким образом, многообразные и разнородные межсубъектные связи субъекта труда можно зафиксировать с помощью понятия метасубъекта труда, объединяющего субъектов

¹ Т.е. предельно широкого метасубъекта, связанного с данным конкретным трудом.

² Незначительно затрагивая высшие уровни деятельности, такой стиль является, по-видимому, самым естественным проявлением упомянутых базовых атрибутов субъекта труда. Заострим внимание на автономности: в индивидуальном стиле проявляется самодостаточность, самостоятельность, «свобода воли» индивидуального субъекта, а значит – его независимость как от предметной среды, так и от других субъектов.

³ Наличие таких связей является, является, скорее, правилом, чем исключением. Они проявляются, например, в том, что рабочий, «от кого-то другого» получает станок, на котором выполняет свою деятельность, исходные заготовки и материалы, инструменты и вообще всю структуру управления и организации труда – вплоть до кассира, который выдает ему вознаграждение за труд. Если не будет всей этой инфраструктуры труда, исходному, автономному субъекту придется выполнять эти функции самому, либо редуцировать их.

⁴ Т.е. определяет ее конкретное содержание, специфичное по отношению к другим видам деятельности (например – к трудовой, но непрофессиональной).

совместного труда, в состав которого входит труд исходного субъекта, субъектов «параллельной» профессиональной деятельности и субъектов всевозможных «прочих» влияний на исходный труд (см. п. 2.3). Все они отбираются по критерию значимости их влияния на труд исходного субъекта труда; при этом анализ определенной соорганизованности даже «случайных» указанных субъектов приводит к выводу о неразрывной связи и возможности взаимных переходов базовых отношений интеграции профессиональной деятельности. И для «штатных», и для «случайных» субъектов, оказывающих значимое влияние на исходный труд, для цели исследования важны их непосредственные межсубъектные отношения и связи с субъектом труда. Для их спецификации целесообразно использовать три ключевых психологических признака: управленческий, исполнительский и автономный характер труда.

Что происходит с самостоятельной системой субъекта труда при ее включении в системный комплекс метасубъекта труда? Какие связи формируются между ними? Возможны различные варианты такого включения, определяемые следующими факторами:

1) имеющейся структурой управления, в соответствии с которой субъект труда может, на одном «полюсе», не иметь руководителей, а на другом – иметь в большом количестве при наличии сложной системы их соподчинения и координации;

2) имеющейся системой исполнения, согласно которой субъект труда может как не иметь подчиненных, так и, напротив, иметь в своем распоряжении их сложную организованную структуру;

3) автономным (индивидуальным), либо совместно-равноправным выполнением деятельности, охватывающим тот случай, когда ни структура управления, ни структура исполнения не существенны¹.

Соответственно, по этим параметрам целесообразно рассмотреть отношение функциональной интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда. Ясно, что любое включение субъекта труда в состав метасубъекта ограничивает его автономность, которая характеризует независимость, самостоятельность субъекта труда, отсутствие его связей с метасубъектом. Однако для нашего подхода принципиальна интегративность, проявляющаяся, в частности, в постулировании непрерывности и континуальности психологического признакового пространства профессиональной деятельности. В силу этого для психологической оценки деятельности недостаточно только крайних значений шкалы «автономность – неавтономность», подразумевающих либо полную независимость субъекта труда от метасубъекта труда (или, что то же самое, фактическое отсутствие такого внешнего метасубъекта, а значит – его совпадение, тождественность с ис-

¹ Этот фактор учитывает связи субъекта труда с другими субъектами как по вертикали (начальники и подчиненные), так и по горизонтали (коллеги, партнеры и т. д.).

ходным субъектом труда), либо, наоборот, предельную зависимость, когда индивидуальный субъект труда, образно говоря, «и шагу ступить не может» без участия метасубъекта. Ясно, что эти полюса описывают лишь относительно небольшую часть профессиональной деятельности. Подавляющее же большинство реальных разновидностей труда занимают некоторое промежуточное положение между ними. В зависимости от того, где именно на данной «шкале» находится конкретная деятельность, можно ожидать от нее проявления тех или иных качественных эффектов, связанных с интеграцией противоположностей «автономность» и «зависимость».

С другой стороны, «случайный» субъект (клиент и т.п.) иногда может выполнять даже управленческие функции по отношению к субъекту труда¹. Наличие таких субъектов² может трансформировать даже конечный продукт труда, а значит и реальную цель труда, определяющую его содержание. Поэтому их целесообразно учитывать в модели метасубъекта, хотя бы косвенно.

Соорганизацию сложному и разнородному метасубъекту труда придает не столько общая, сколько, скорее, когерентная цель проявления деятельностной и иной активности входящих в его состав разнородных субъектов. Другими словами, при таком составе метасубъекта цель его активности сменяется метацелью – здесь и производство, и потребление и т. д. Цель труда – создание продукта, удовлетворяющего потребность, а метацель – удовлетворение потребности. Следовательно, метасубъект – уже не обобщенный субъект труда, а скорее онтологический субъект жизнедеятельности. Мы вычленим тех индивидуальных и групповых субъектов, которые имеют отношение к данному труду, определяя его содержание. Это – критерий отбора, а значит и цель, системообразующая функция метасубъекта: обуславливать и обеспечивать данный труд, в том числе – даже потребляя его продукты, пользуясь его результатами и т.д.

Таким образом, рассматриваемое отношение есть, по сути, отношение интеграции «субъект труда – онтологический метасубъект, обуславливающий и обеспечивающий данный труд», рассматриваемое в функциональном аспекте интеграции соответствующих деятельности и активности. Другими словами, метасубъект труда не равен субъекту совместного труда, включая последнего в качестве хотя и важнейшей, но лишь одной из составляющих. Потребности общества могут быть отчуждены от трудового процесса и задаваться в виде требований к продукту труда, но могут выражаться и непосредственно в процессе труда. В этом случае клиенты, заказчики, покупатели становятся непосредственными участниками трудового процесса. Хотя их цели и не совпадают с конкретной целью субъекта труда, но они входят в общую структуру целей метасубъекта труда. Таким обра-

¹ Примером может служить установка «клиент всегда прав» и т. п.

² «Капризных», «креативных», «вредных», «привилегированных» и т. д.

зом, все – и прямые, и косвенные участники трудового процесса должны рассматриваться в качестве субъектов, входящих в состав общего метасубъекта, обеспечивающего и обусловливающего данный труд.

Какие факторы могут обуславливать и обеспечивать автономность субъекта труда? Это, во-первых, индивидуальный характер труда. Далее, это может быть труд, формально совместный, но такой, при котором субъект труда фактически выполняет деятельность самостоятельно¹. Кроме того, относительную автономность субъекта труда может обеспечивать «мягкая» структура управления, фактически имеющаяся на предприятии. Следовательно, автономность (равно как и неавтономность) связана, в том числе, и с *организационной культурой* (см.: [202; 461]). Еще один фактор, способный обеспечивать относительную автономность субъекта труда – его положение в структуре управления, т.е. его должностная позиция. Например, высший руководитель предприятия, как правило, более автономен в своей деятельности, чем рядовой работник. Вместе с тем, формальная должность зачастую не специфицирует точного положения субъекта труда в структуре управления². Порождение подобного несоответствия формальных должностей и реальной позиции в структуре управления связано, в первую очередь, с причинами социально-экономическими³. Но для адекватной психологической оценки и классификации профессиональной деятельности необходимо учитывать реальное, а не номинальное должностное положение субъекта труда в структуре управления.

Для дальнейшей спецификации рассматриваемого отношения интеграции проанализируем факторы, которые могут обуславливать полюс неавтономности, зависимости субъекта труда. Во-первых, это – исполнительский характер труда. Чем больше в нем исполнительских функций и чем более они значимы – тем более зависим субъект данной деятельности. При этом исполнительский характер труда в плане его значения для неавтономности тесно связан со структурой управления, сложившейся в той или иной организации, причем, не только формальной, но и фактической, обусловленной накопленными традициями, принятыми неформальными нормами и правилами и т. д., т. е. с ее организационной культурой⁴.

¹ Например, в силу ее творческого, либо высокоинтеллектуального характера.

² Например, формальный «старший инженер» или «старший научный сотрудник» на самом деле может никого не иметь в подчинении. Или должности «начальник отдела по связям с общественностью», «руководитель службы информационной поддержки» оказываются формальными, поскольку в указанных подразделениях больше нет ни одного сотрудника (с подобными ситуациями мы нередко сталкивались на практике).

³ Например, во многих бюджетных организациях существует жесткая тарифная сетка, регламентирующая должностные оклады, и единственный способ повысить зарплату опытному специалисту – перевести его на должность «старшего», «заведующего», «ведущего» и т. п.

⁴ Например, командир воинской части формально является ее высшим руководителем, но фактически включен в такую «жесткую» структуру управления, что его автономность существенно ограничена, несмотря на высшее должностное положение в организации. По отношению к структуре метасубъекта это означает, что такой руководитель находится не на высшем уровне метасубъекта, а лишь на одном из нижележащих уровней.

Важно также отметить, что и управленческий характер труда неизбежно ограничивает его автономность, хотя и в меньшей степени, чем труд исполнительский¹. Таким образом, показатели управления и автономности, с одной стороны, и исполнения и автономности, с другой, оказываются попарно взаимосвязанными, хотя и в разной степени.

Кроме того, автономность тесно связана с творческим характером труда, структурой управления, организационной культурой, конкретными профессиональными и личностными особенностями других субъектов, входящих в состав метасубъекта совместного труда². Наконец, заметим, что и признаки управленческого и исполнительского характера труда не являются абсолютно независимыми: управленческий труд вполне может сочетаться с исполнительским, и такое сочетание неизбежно специфицирует и третий показатель – степень автономности труда.

Таким образом, показатели автономного, управленческого и исполнительского характера труда не абсолютно независимы, ортогональны, но, напротив, в определенной (но до сих пор мало изученной) степени взаимосвязаны. Тем не менее, каждый из них вносит свою определенную специфику в общую психологическую характеристику труда. При этом эти показатели являются, по крайней мере, значительно более психологическими, в отличие, например, от типа организационной культуры³, системы управления и других подобных характеристик. Ясно, что из теоретических соображений вряд ли возможно сделать вывод о необходимости именно этих трех, а не каких-либо других характеристик отношений субъекта труда и метасубъекта труда. Тем не менее, по крайней мере, две из них (управление и исполнение) широко применяются в современных психологических исследованиях профессиональной деятельности⁴. Что касается третьего показателя – автономности, она относится к атрибутивным свойствам субъекта деятельности [21; 366], поэтому ее включение в состав базовых характеристик профессиональной деятельности также имеет под собой веские методологические основания.

Однако остается еще справедливый вопрос о достаточности выделенных характеристик. В связи с этим заметим, что в соответствии с развиваемым подходом итоговую психологическую спецификацию профессиональной деятельности должен выполнять весь набор ее выделенных ключевых характеристик в совокупности, а точнее – в своей разно-

¹ Управляя другими субъектами, управленец невольно становится их «заложником», поскольку процесс его деятельности и ее результат в существенной степени зависят теперь от эффективности их труда. Поэтому общепринятым стало понятие «команда», и такую команду стремится сформировать любой руководитель. Широкое распространение получили психологические тренинги *командообразования* (см., например: [411]).

² В связи с последним обстоятельством отметим, что неавтономность может проявляться и в формально индивидуальной деятельности за счет определенной зависимости деятельности от ее клиентов, заказчиков, пациентов и т. п. Например, клиент жестко диктует требования к итоговому продукту труда, и подобный индивидуальный работник вынужден их в точности исполнять.

³ В которую многие авторы включают, в частности, материальную часть (см., например: [461]).

⁴ Значение управления и его «обратной стороны» – исполнения для психологического содержания деятельности показан в работах А.Л. Журавлева [151; 152], Ю.М. Забродина [153], А.В. Карпова [209; 211] и др.

плановой, разноуровневой и *гетерогенной* (по Б.Г. Ананьеву) интеграции. В него, помимо трех выделенных, будут входить признаки, специфицирующие два других базовых отношения интеграции. Поэтому отдельно рассматривать вопрос о достаточности трех выделенных характеристик для полной спецификации профессиональной деятельности не имеет смысла. Соответственно, мы вернемся к нему ниже, специфицировав два других базовых отношения деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда.

Представленная спецификация отношения функциональной интеграции позволяет выделить по нему ряд психологических метатипов профессиональной деятельности. Подчеркнем, что здесь будут выделяться именно *метатипы* (а не типы), т.к. при их выделении используется лишь какое-либо одно из качественных психологических признаков-оснований выстраиваемой классификации (хотя и с учетом внутрипризнаковой интеграции данных признаков). В свою очередь, для выделения в последующем *типов* профессиональной деятельности мы воспользуемся уже выделенными ранее метатипами и, соответственно, механизмами межпризнаковой интеграции упомянутых качественных оснований классификации (см. п. 2.9).

Опишем процедуру такого выделения. Данное отношение описывается с помощью трех переменных, выражающих психологическое содержание деятельности, определяемое ее управленческим, исполнительским и автономным характером. Их связи между собой неодинаковы. Если управление и исполнение более ортогональны, то автономность, напротив, тесно связана с каждым из них, хотя и в разной мере. Непрерывную ось значений каждого признака категоризуем, выделив на ней области его низких, средних и высоких значений. Возможные соотношения между этими категориями и соответствующие им метатипы профессиональной деятельности показаны в табл. 12. Заметим, что при ее построении мы использовали только 2 ключевых признака – управленческий и исполнительский характер деятельности, поскольку признак «автономность» существенно детерминирован их сочетанием¹. Не детализируя анализ всевозможных сочетаний выделенных категорий, отметим лишь ряд моментов. Все ключевые признаки данного отношения не могут быть одновременно низкими, т.к. тогда это – не профессиональная деятельность. При низкой выраженности управления и исполнения субъект труда должен сам стать метасубъектом, полностью самостоятельно планировать и осуществлять свою деятельность; поэтому в этом случае автономность не может быть лишь средней, а ее высокий уровень характеризует специфичный тип деятельности «Автономный».

¹ Действительно, при высоком уровне исполнения автономность, очевидно, является низкой, при среднем – средней. Управление также ограничивает автономность. Поэтому, наивысшая автономность может ожидать у метатипа «Автономный», но и у метатипа «Управленец» она должна быть достаточно высокой.

Таблица 12 – Психологические метатипы профессиональной деятельности по базовому отношению функциональной интеграции

Выраженность управления	Выраженность исполнения		
	Высокая	Средняя	Низкая
Низкая	1 «Исполнитель»		4 «Автономный работник»
Средняя			
Высокая	Нуль-объект	2 «Управленец-Исполнитель»	3 «Управленец»

При низкой выраженности управления и автономности субъект труда может быть только исполнителем, но тогда исполнение не может быть лишь средним, а обязано быть высоким. Высокая выраженность и управления, и исполнения фактически невозможна и порождает теоретический «нуль-объект» (по Е.А. Климову)¹.

Таким образом, ось автономности близка к оси исполнения, но при этом противоположно направлена. За счет этого можно с разумной погрешностью трансформировать трехмерную структуру в двумерную. Наличие же третьей оси (автономности) необходимо для конструктивного моделирования метатипа «Автономный»: его главной особенностью в этом случае становится не отсутствие управления и исполнения, а наличие высокой автономности.

Разумеется, выделенных метатипов еще недостаточно для относительно полного психологического описания сферы профессионального труда. Действительно, вполне очевидно, что исполнители, равно как и управленцы бывают разных уровней, характеризующихся разными соотношениями управления, исполнения и автономности. Однако для фиксации этих уровней целесообразно применить следующий ключевой признак – уровень регуляции и организации деятельности. Ясно, что он не является абсолютно независимым от первого. Тем не менее, он позволяет подготовить операционализацию важного и уже более тонкого различия в психологическом содержании видов и разновидностей деятельности, определяемого отношением регулятивной интеграции профессиональной деятельности конкретного субъекта труда и активности метасубъекта труда.

¹ «Возможна такая ситуация, когда на «пустом месте» возникает некоторый объект теории, скажем, термин, который пока не имеет ни эмпирического обоснования, ни логического, т. е. нуль-объект теории», «т. е. термин, которому неизвестно что соответствует». Нуль-объекты могут быть следствием «как несовершенства теоретических построений», «так и преднамеренной умственной активности» [231, с. 210-211].

3.2 Модель совместной организации и регуляции профессиональной деятельности

Данный параграф предваряет спецификацию второго из базовых отношений профессиональной деятельности, представленную в п. 3.3. В силу самого своего определения, основанного на общем понимании деятельности (см. п. 2.1), профессиональная деятельность неизбежно репрезентирует, мультиплицирует, в себе и субъекта труда, и предмет труда. Однако, рассматривая отношение регулятивной интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда, мы акцентируем внимание на процессуальной стороне деятельности, на том, как уже внутри нее реализуется связь субъекта и объекта труда. Как и в предыдущем параграфе, для спецификации искомого отношения целесообразно взять за «точку отсчета» деятельность совместную (см. п. 2.3).

В силу серьезных методологических трудностей, связанных с недостаточной исследованностью данного вопроса в современной психологии, потребовался большой объем работы по анализу и систематизации существующих точек зрения на строение деятельности, а главное – на психологическую специфику профессиональной деятельности, обусловленную ее совместным характером и специфической целевой обусловленностью. Результаты такого анализа были частично представлены выше (см. п. 2.1). Поэтому, стараясь не дублировать их, приведем далее лишь итоговые выводы и ключевые моменты, необходимые для спецификации рассматриваемого отношения.

Во-первых, целесообразно считать операции элементарными составляющими действия, а не способами его выполнения (см. п. 2.1).

Следующая, более серьезная трудность связана с действиями. Дело в том, что и в традиционной модели деятельности А.Н. Леонтьева, и в метасистемной модели строения деятельности А.В. Карпова действия выделены в отдельный структурный уровень. С другой стороны, А.Н. Леонтьев неоднократно подчеркивал, что если из деятельности убрать («мысленно вычесть») осуществляющие ее действия, то «от деятельности вообще ничего не останется» [281, с. 104]. Однако в упомянутых моделях структурного строения деятельности ничего не указывает на некую качественную специфичность, ограниченность действий, выделенных на уровне действий. Более того, из данных моделей неясно, чем именно, какими собственно поведенческими или психическими актами представлена деятельность на инфрадеятельностном, деятельностном и метасистемном уровнях.

Таким образом, возникает логическое противоречие. Если на уровне действий расположены не только элементарные действия, но все действия вообще, то на следующем уровне должны быть представлены действия по соорганизации действий предыдущего уровня, т. е. – тоже действия. Тогда и все действия вышележащих уровней¹ также должны

¹ Интегральные, рефлексивные и др.

одновременно относиться и к «своему» уровню, и к уровню всех действий – второму снизу. Это обстоятельство существенно затрудняет анализ деятельности. В этом плане можно предположить, что отнюдь не случайно С.Л. Рубинштейн не предложил уровневой модели деятельности, а связал действия с задачами (см.: [395]). Само по себе наличие разнородных и разноуровневых действий с современных позиций не вызывает сомнений, но подходы к их классификации имеются различные. Так, Е.А. Климов предложил все трудовые действия разделить на 7 групп: мнемические, перцептивные, имажитивные, логические, интерперсональные, контроля и психомоторные (цит. по: [333]). Однако эта классификация основана, скорее, на традиционном различении психических процессов, а не на уровневых отличиях указанных групп действий¹. Вместе с тем, в отношении, по крайней мере, некоторых из данных групп известно, что они обладают существенной внутригрупповой гетерогенностью по уровням организации².

Таким образом, критериальная база выделения «отдельной деятельности» фактически не создана, несмотря на значительные усилия, предпринятые в этом направлении А.Н. Леонтьевым и другими авторами. В результате приходится принять, что спектр отдельных деятельностей чрезвычайно широк, поэтому можно говорить о некотором континууме, «окружающем» каждую конкретную профессиональную деятельность и состоящем из ее возможных вариаций³.

Обобщая работы, посвященные строению деятельности, можно отметить, что деятельность не есть нечто противоположное действию. Наоборот, деятельность – это и есть действия, как подчеркивалось в приведенном выше замечании А.Н. Леонтьева. Но что же тогда (и как) обеспечивает уровневое, иерархическое строение деятельности? С нашей точки зрения, уровни в строении деятельности также представлены действиями, но действиями иного, более высоко организованного порядка, опирающимися на качественно иные и более высоко организованные психические процессы и свойства субъекта труда⁴. Таким образом, действия, из которых складывается деятельность, качественно неоднородны, они имеют различный порядок. Но этот порядок может пониматься двояко: в плане места действия в системе функционирования психики человека и в плане места по отношению к деятельности как системе действий. Эти два смысла понимания порядка действий не тождественны. Действительно, в первом смысле высший ранг имеют действия,

¹ Например, чем по уровню организации отличаются, в общем случае, действия логические и мнемические?

² Например, в мнемических действиях (как и процессах) можно выделить уровни кратковременной, оперативной, долговременной памяти, а также метапамяти [78; 555].

³ Такая «усредненность» вполне аналогична известному в психодиагностике номотетическому подходу, который противопоставляют идиографическому. Но фактически теория деятельности и не ориентирована пока на идиографирование, которое составляет одно из возможных направлений ее дальнейшего развития.

⁴ Например, А. В. Карпов связывает некоторые подобные действия с интегральными психическими процессами: планирования, прогнозирования, контроля и т. д. [204].

связанные с высшими уровнями функционирования психики. Но в плане влияния на целостную деятельность (второй смысл) данный порядок может нарушаться¹.

Таким образом, принципиален вопрос о соотносительности действий, принадлежащих к разным уровням строения деятельности, с психическими уровнями ее регуляции. Казалось бы, чем «выше» действие, тем более высоким уровнем психики оно регулируется, однако это не так². Следовательно, прямого соответствия между уровнями организации деятельности и регуляции психики нет. Тем не менее, тесная связь, безусловно, прослеживается³. Фактически, каждый из уровней организации деятельности может потребовать участия любых уровней регуляции психики. В плане психологического анализа это создает большие сложности. Для разрешения этого противоречия целесообразно, опираясь на концепцию уровневого строения психических процессов А.В. Карпова и концепцию Н.А. Бернштейна, связать уровни организации и регуляции деятельности с онтологическими уровнями психических процессов. В контексте исследования неважно, соответствуют ли данным уровням те или иные морфологические, нейропсихические структуры⁴. Принципиален лишь тот факт, что подобное уровневое, пусть и только функциональное, а не «морфологически-структурное» разделение процессов действительно имеет место и отражает качественную психологическую специфику совершаемых действий и движений, т.е., в нашем случае, психологическую специфику деятельности.

Перейдем к рассмотрению разработанных в рамках исследования моделей совместной организации и регуляции профессиональной деятельности. За «точки опоры» здесь мы принимаем ряд концепций строения и регуляции деятельности (см. п. 2.1). При этом для организации и регуляции деятельности важны не только отдельные уровни, но и их взаимовлияние, совместная работа. Такое влияние отражается в межуровневых связях, выявляемых в современных исследованиях.

Концепция А.В. Карпова инвариантного структурно-уровневого строения деятельности позволяет выделить в составе профессиональной деятельности 5 основных уровней⁵. Но, в силу своей универсальности, такие уровни выделяются в составе *любой* деятельности, не определяя ее специфику (т.е., в составе деятельности профессиональной и

¹ Например, одна элементарная ошибка оператора (нажал «не ту» кнопку), т. е. низкоуровневое действие, может оказать значительно большее влияние на всю последующую реализацию деятельности, чем действия более высокого, в первом смысле, порядка.

² Например, действие «написать заявление об увольнении» является сравнительно низкоуровневым, но относится даже не к деятельностному, а к метадеятельностному уровню организации деятельности. Другое дело, что за этим действием прячется сам «айсберг» – пересмотр личностного смысла данной деятельности, базовых личностных и профессиональных ценностей, отношения к предприятию и коллективу и т. д.

³ Так, принятие решения об устройстве на работу или об увольнении требует привлечения личностного смысла, самосознания, самооценки, а это – высший, метадеятельностный уровень регуляции психики. Хотя в виде «фоновых» уровней данное действие может содержать и сколь угодно низкоуровневые составляющие.

⁴ Как это доказывается в когнитивизме (см., например: [78]).

⁵ Метадеятельности, деятельности, инфрадеятельности, действий и операций.

непрофессиональной, индивидуальной и совместной, умственной и физической, управленческой и исполнительской, субъект-объектной и субъект-субъектной и т.д.). Своеобразной «платой» за столь высокий уровень фундаментальности являются две серьезные методологические сложности применения данной модели к анализу рассматриваемого отношения регулятивной интеграции: 1) ее относительный, а не абсолютный характер в плане шкалы градаций уровней деятельности (т. е. отсутствие абсолютной точки отсчета); 2) некоторая непроясненность конкретного содержания уровней, расположенных «выше» действий, а также механизмов их порождения и функционирования¹.

Таким образом, инвариантное строение деятельности не позволяет различать ее разновидности именно в силу своей инвариантности, «одинаковости» для всех субъектов труда. В то же время, если взять за общую, универсальную систему отсчета труд не индивидуальный, а совместный, и при этом еще точнее специфицировать уровни его организации, то можно будет различать положения конкретных субъектов труда. Тогда целесообразно специфицировать общую структуру труда в соответствии с абсолютными, имеющими нейropsychическую обусловленность уровнями регуляции деятельности.

В отличие от рассмотренных, модель Н.А. Бернштейна – Б.М. Величковского, наоборот, имеет «твердую» точку отсчета и абсолютную шкалу градаций организации и регуляции деятельности. Более того, здесь уровни организации и регуляции деятельности непосредственно связываются со своими материальными нейрофизиологическими репрезентантами. Однако, экспериментально подтвержденная связь уровней деятельности с определенными отделами мозга еще не дает психологического механизма порождения и функционирования межуровневых связей. Такой механизм, в свою очередь, содержит модель Ю.Я. Голикова, А.Н. Костина. Он состоит в соответствии уровней регуляции деятельности классам проблемностей, с которыми сталкивается человек в процессе ее выполнения. Здесь также обоснован механизм межсистемного взаимодействия, обеспечивающий объединение относительно самостоятельных подсистем регуляции деятельности в единую систему. Вместе с тем, здесь не имеет достаточного обоснования количество уровней в общей модели регуляции, т.е. тот инвариант, который выделен в модели А.В. Карпова. Кроме того, абсолютная шкала отсчета уровней регуляции здесь, хотя и намечена, но не так отчетлива, как в модели Н.А. Бернштейна – Б.М. Величковского.

В результате сравнительного анализа трех представленных концепций, а также иных подходов к организации и регуляции деятельности², мы пришли к выводу о целесообразности синтеза всех трех рассмотренных моделей в рамках новой модели, представляющей в рамках единой системы совместную организацию и регуляцию деятельности.

¹ Характерная, впрочем, для всех моделей такого рода, начиная с модели А.Н. Леонтьева.

² В частности, моделей регуляции действия, анализ которых был представлен в п. 2.1.

Таблица 13 – Структурно-уровневый состав подсистем организации и регуляции профессиональной деятельности

Примечание: в основной части таблицы показаны подуровни организации и регуляции профессиональной деятельности (с 1 по 12)

Подсистемы (уровни) организации и регуляции деятельности							
V. Мета-регуляция	IV. Долговременная	III. Оперативная	II. Текущая	I. Непроизвольная			
12. Метадеятельности	12. Метадеятельности						
	11. Деятельности в целом						
	10. Трудовых функций				9. Трудовой функции		
					8. Задач		
					7. Ситуаций	6. Ситуации	
						5. Предметных действий	
						4. Пространственных действий	3. Пространственного действия
							2. Операций
							1. Функциональных блоков

Для ее построения целесообразно, опираясь на абсолютную шкалу отсчета уровней организации и регуляции деятельности, выделить базовые уровни и подуровни деятельности, обеспечивающие межуровневые переходы. Обобщая упомянутые концепции¹, мы предлагаем следующую модель совместной организации и регуляции профессиональной деятельности (табл. 13). Ее сравнение с теоретическими моделями, использованными при ее разработке, представлено в табл. 14.

Согласно данной модели, деятельность в процессуальном аспекте представляет собой ряд разноуровневых актов, из которых внешние, поведенческие акты и соотносящиеся с ними внутренние, психические процессы принадлежат лишь к нижним уровням – операций и действий, причем под последними при этом следует понимать действия только предметные и пространственные. На нижележащем уровне подобные действия раскладываются в цепочки своих элементарных составляющих – операций, которые отличаются от действия тем, что, во-первых, реализуются в конкретных фактических условиях, а во-вторых – не имеют самостоятельной цели и не контролируются сознанием субъекта².

¹ А также опираясь на концептуальные положения теории деятельности А.Н. Леонтьева и субъектно-деятельностного подхода С.Л. Рубинштейна.

² Хотя, по-видимому, в значительной своей части и направляются сознанием.

Таблица 14 – Сравнение модели совместной организации и регуляции профессиональной деятельности с моделями А.В. Карпова, Ю.Я. Голикова - А.Н. Костина и Н.А. Бернштейна - Б.М. Величковского

Наша модель	Модель А.В. Карпова	Модель Ю.Я. Голикова - А.Н. Костина	Модель Н.А. Бернштейна - Б.М. Величковского
<i>Уровни (подсистемы) организации и регуляции деятельности</i>			
5. Метасистемная	5. Метадея- тельность	-	F
4. Долговременная	4. Деятельность	3. Долговременной регуляции	F, E
3. Оперативная	3. Инфрадея- тельность	2. Оперативной регуляции	E, D
2. Текущая	2. Действия	1. Текущей регуляции	C, D, E
1. Непроизвольная	1. Операции	-	A, B, C
<i>Подуровни (структурные составляющие подсистем) организации и регуляции деятельности</i>			
12. Метасистемной организации и регуляции	5. Метадея тельность	9. Мировоззренчес- ких коррекций	F – Метакогни- тивных координаций
11. Деятельности в целом	4. Деятельность	8. Личностно- нормативных изменений	
10. Трудовых функций	3. Инфрадея- тельность	7. Программно- целевой организа- ции деятельности	
9. Трудовой функции		6. Чувственной устремленности	
8. Задач		5. Эмоционального овладения	E – Концептуаль- ных структур
7. Ситуаций		4. Ситуативного реагирования	
6. Ситуации	3. Опосредствован- ной координации		
5. Предметных действий	2. Действия	2. Непосред- ственного взаимодействия	D – Предметного восприятия
4. Пространствен- ных действий		1. Активационно- энергетической стабилизации	C – Пространствен- ного поля
3. Пространствен- ного действия			
2. Операций	1. Операции	1. Активационно- энергетической стабилизации	B – Синергий
1. Функциональных блоков операций			A – Палеокинетич- еских реакций

Соответственно, I-й, нижний базовый уровень рассматриваемой системы представлен относительно самостоятельной подсистемой произвольной организации и регуляции деятельности. Он соответствует уровню операций в моделях А.Н. Леонтьева и А.В. Карпова, а также подуровню активационно-энергетической стабилизации в модели Ю.Я. Голикова – А.Н. Костина. В соответствии с принципом межсистемного взаимодействия (Ю.Я. Голиков, А.Н. Костин) он включает 3 подуровня. Первый, подуровень функциональных блоков операций соответствует уровню А палеокинетических реакций модели Б.М. Величковского – Н.А. Бернштейна. Целесообразность выделения функциональных блоков операций в качестве еще более элементарных составляющих деятельности отмечает и А.В. Карпов [201]. Подуровень 2 есть центральный подуровень подсистемы, поэтому он соотносится непосредственно с операциями и, в этом плане, согласуется с моделями как А.Н. Леонтьева, так и А.В. Карпова. В модели Б.М. Величковского – Н.А. Бернштейна ему соответствует уровень В – синергий, отвечающий, в частности, за различные двигательные автоматизмы [78]. Подуровень 3, являясь высшим уровнем данной подсистемы, одновременно обеспечивает ее связь, межуровневый переход к более высокой подсистеме. Поэтому он имеет своего «дублера» в подсистеме текущей организации и регуляции.

Согласно концепции проблемностей (Ю.Я. Голиков, А.Н. Костин) текущая регуляция в целом связана с разрешением проблемных моментов деятельности. Такие проблемные моменты, на наш взгляд, целесообразно связать с понятием предметного действия. Но, благодаря модели Б.М. Величковского – Н.А. Бернштейна, в которой выделен уровень С – пространственного поля, мы получаем переходный подуровень, позволяющий реализовать механизм перехода от произвольной регуляции к произвольной, требующий глубокой перестройки всех психических процессов¹. Таким образом, подуровень 3 – это подуровень отдельного пространственного действия, в рамках которого разворачивается вся операциональная активность предыдущих подуровней и подсистемы произвольной регуляции в целом.

В соответствии с механизмом межсистемного взаимодействия, обеспечивающим иерархическое соподчинение систем (Ю.Я. Голиков, А.Н. Костин), «стыковка» двух соседних базовых подсистем (уровней произвольной и текущей организации и регуляции деятельности) осуществляется за счет взаимного соответствия подуровня 3 – высшего подуровня первой подсистемы и подуровня 4 – низшего подуровня второй подсистемы².

¹ Другими словами, здесь произвольная волевая регуляция деятельности сменяется на *произвольную и осознаваемую* (по В.А. Иванникову [177]).

² Такое соответствие обеспечивается за счет того, что подуровень 4 в составе подсистемы текущей организации и регуляции деятельности представлен, как и подуровень 3, пространственными действиями, но в отличие от последнего, различными такими действиями, а не отдельным действием.

II-й базовый уровень – это уровень текущей организации и регуляции деятельности. Его центральный подуровень 5 есть подуровень предметных действий. В модели Ю.Я. Голикова – А.Н. Костина он соответствует подуровню непосредственного взаимодействия, а в модели Б.М. Величковского – Н.А. Бернштейна – уровню D «Предметного восприятия». В целом II-й базовый уровень нашей модели соответствует уровню действий в моделях А.Н. Леонтьева и А.В. Карпова, а также подсистеме текущей регуляции в модели Ю.Я. Голикова – А.Н. Костина¹. Его подуровень 6 опять является переходным, обеспечивая системную интеграцию подсистем текущей и оперативной организации и регуляции деятельности. Этот подуровень целесообразно соотносить с отдельной конкретной ситуацией, в рамках которой выполняются предметные действия. Он соответствует подуровню «Опосредствованной координации» в модели Ю.Я. Голикова – А.Н. Костина. С данного подуровня начинаются собственно интрапсихические² уровни и подуровни. С его помощью реализуется межуровневый переход к следующей, более высокой подсистеме организации и регуляции деятельности – оперативной.

Эта подсистема имеет прямое соответствие подсистеме оперативной регуляции деятельности в модели Ю.Я. Голикова – А.Н. Костина и связана с проблемностями в деятельности. В модели А.Н. Леонтьева эта подсистема не отражена, т.к. там за уровнем действий сразу идет уровень деятельности в целом. В отличие от этого, в модели А.В. Карпова подсистема оперативной организации и регуляции деятельности соответствует инфрадеятельностному уровню организации деятельности. Как справедливо отмечает А.В. Карпов, данный подуровень связан с реализацией трудовых функций деятельности³. Но, с нашей точки зрения, его суть, центральный подуровень (подуровень 8) – это подуровень задач. Он содержит действия, имеющие интеллектуальную, эмоциональную, целемотивационную и волевою обусловленность и выполняющие регулятивную функцию по отношению к

¹ Подчеркнем, что соответствовать, в данном случае, не означает «совпадать». Так, в модели А.В. Карпова, являющейся наиболее детальной, на уровне действий трудовые функции деятельности «разворачиваются» в сорганизованные, скоординированные в логическом, пространственном и временном отношениях последовательности действий. Другими словами, каждая функция для своего выполнения требует определенной последовательности действий. При этом отдельные действия в разных функциях могут совпадать, но их подсистемная совокупность обязательно отличается, что и позволяет дифференцировать функции. Во многом соглашаясь с приведенным представлением, мы вносим в него принципиальную поправку – в нашей модели на данном уровне действия рассматриваются не любые, а только предметные и пространственные, либо их уровневые «эквиваленты» для собственно мыслительных, интеллектуальных действий. Другими словами, обычные, полные, развернутые интеллектуальные действия (мнемические, логические, имажитивные и т. д.) на данном уровне не находят себе места, относясь к следующему («оперативному») уровню. На «текущем» же уровне могут быть представлены только их некоторые редуцированные (свернутые, доведенные до автоматизмов) проявления.

² Т. е., в плане достижения цели деятельности и получения ее продукта (результата), не связанные атрибутивно с внешними, «эффекторными» проявлениями процесса труда.

³ Достижение заданной цели деятельности предполагает необходимость выполнения ряда назначенных, нормативных функций – должностных функциональных обязанностей. Долговременные сложные действия, связанные с их выполнением, составляют, согласно концепции А.В. Карпова, инфрасистемный уровень деятельности (см.: [201]). В качестве примера подобных действий можно привести сложное (обобщенное) действие «осуществлять обработку деталей в соответствии с заданными нормативными требованиями».

«ординарным» предметным и пространственным действиям. Но такая функция выполняется, если в ней имеется необходимость в цельной структуре деятельности¹.

Переход к уровню оперативной организации и регуляции деятельности с низлежащих уровней обеспечивается за счет подуровня 7 – ситуаций². В модели Ю.Я. Голикова – А.Н. Костина подуровню 7 соответствует подуровень «Ситуативного реагирования», а подуровню 8 – «Эмоционального овладения». Данный факт подтверждает правомерность связывания данной подсистемы именно с задачами³.

Подуровень 9 является высшим в данной подсистеме. Его, в соответствии с содержанием инфрадеятельностного уровня деятельности, целесообразно связать с отдельной трудовой функцией, для реализации которой выполняются задачи. В модели Ю.Я. Голикова – А.Н. Костина ему соответствует подуровень «Чувственной устремленности», т.е. сделан акцент на интенциональной, побудительной составляющей. Подобный активационно-мотивационный аспект, безусловно, важен, но, с нашей точки зрения, не исчерпывает всего содержания данного подуровня. Помимо эмоционально-волевых процессов здесь не менее важны процессы когнитивные, связанные с планированием задач для выполнения данной функции и т. п.

Интересно, что в модели Б.М. Величковского – Н.А. Бернштейна не удастся разделить подуровни задач и ситуаций – они соответствуют уровню Е «Концептуальных структур». Далее, на всех вышележащих подуровнях нашей модели к уровню Е добавляется уровень F «Метакогнитивных координаций», введенный Б.М. Величковским в дополнение к традиционным уровням Н.А. Бернштейна. Такая нечеткая дифференциация данных подуровней в нашей модели объясняется нейрофизиологической «привязкой» уровней модели Б.М. Величковского – Н.А. Бернштейна, не предназначенной для непосредственно психологической дифференциации высших уровней деятельности. Хотя, как было показано выше, для низших уровней деятельности, вплоть до предметного действия, наблюдалось достаточно четкое соответствие психологических и нейропсихических уровней⁴.

Подуровень 9 обеспечивает связь подсистем оперативной и долговременной организации и регуляции деятельности за счет своего подобию подуровню 10 «Трудовых функций». Последний соответствует подуровню «Программно-целевой организации деятельности» в модели Ю.Я. Голикова – А.Н. Костина. Заметим, что данная модель представляет

¹ Важно, что среди подобных действий могут быть и «просто» действия по решению мыслительных задач – в основе интеллектуальные, но вместе с тем связанные и с эмоциями, и с установками, и с волевым настроем и т. д. Другими словами и такие «квазипростые», «квазичистоинтеллектуальные» действия также выполняют регулятивную функцию по отношению к иным «внутренним», психическим, «умственным» действиям.

² Аналогично «стыковке» предыдущих подсистем, он подобен подуровню 6 – отдельной ситуации, но отличается от него тем, что здесь представлены *всевозможные* ситуации деятельности.

³ Которые С.Л. Рубинштейн выделял в качестве важнейшей структурной составляющей деятельности [395].

⁴ Данный факт подчеркивает фундаментально функциональную природу механизмов психики, способных образовывать различные функциональные системы на одном и том же нейропсихическом «субстрате».

собой модель именно *регуляции* деятельности. Но тот факт, что один из подуровней системы регуляции назван подуровнем *организации* деятельности представляется не случайным и косвенно подтверждает правильность выбранной нами ориентации на разработку единой системы организации и регуляции профессиональной деятельности.

Подуровень 10 есть нижний подуровень подсистемы долговременной организации и регуляции. Она соответствует подсистеме долговременной регуляции деятельности в модели Ю.Я. Голикова – А.Н. Костина, связанной с *проблемами* в деятельности. В моделях А.Н. Леонтьева и А.В. Карпова наша подсистема долговременной организации и регуляции деятельности соответствует уровню деятельности в целом. Соответственно, в нашей модели центральным подуровнем подсистемы является подуровень 11 – деятельности в целом. В модели Ю.Я. Голикова – А.Н. Костина он соответствует подуровню «Личностно-нормативных изменений». Вместе с тем, нецелесообразно связывать его с изменениями именно личностными, которые, как нам кажется, в общем случае выходят за пределы конкретной профессиональной деятельности на следующий, более высокий подуровень. Скорее данный подуровень связан с «деятельностно-нормативными» изменениями, когда принципиально меняются цель, объект, продукт деятельности. Он включает действия, имеющие рефлексивную природу и направленные на регуляцию и организацию действий предыдущих уровней. К ним относятся, в частности, действия по выбору (или осознанию, пониманию) мотива, цели и личностного смысла деятельности. При этом любые изменения деятельности уже выходят за рамки ее прежней системы действий, т.е. относятся не к системному, деятельностному, а к более высокому – метасистемному, метадеятельностному подуровню, обеспечивающему связь профессиональной деятельности с общей системой жизнедеятельности человека. Тогда к собственно системному подуровню, строго говоря, относятся только действия, связанные с психическим отражением «готовых», сформированных во внешнем плане морфологических составляющих деятельности¹.

Высшим для подсистемы является подуровень 12 – метадеятельности. В соответствии с принципом метасистемности, он, с одной стороны, является «встроенным» уровнем системы деятельности и, в силу этого, завершает ее в качестве высшего подуровня подсистемы долговременной организации и регуляции деятельности. Но он может рассматриваться и как базовый уровень системного строения деятельности. Поэтому подуровень 12 представляет собой и особую, метасистемную подсистему организации и регуляции деятельности. В этом качестве он непосредственно соответствует метасистемному уровню строения деятельности в модели А.В. Карпова.

¹ Т.е., усвоение, понимание ее заданной цели, фактических средств и условий и т. д. Таким образом, системный подуровень деятельности фактически представлен действиями по формированию долговременных знаний об ее «устройстве», ее базовых составляющих.

В модели Ю.Я. Голикова – А.Н. Костина подуровень 12 соответствует подуровню «Мировоззренческих коррекций»¹. Подуровень 12 содержит действия, направленные, по отношению к деятельности, «вовне», во внешнюю среду, во внешние системы, в первую очередь – «вышестоящие». К ним относятся действия по пополнению базовых стратегий построения деятельности, изменению базовых свойств субъекта труда, в т.ч., его социально-психологического «ядра» – личности.

Таким образом, в соответствии с принципом единства организации и регуляции профессиональной деятельности была разработана теоретическая модель совместной организации и регуляции профессиональной деятельности, которую целесообразно назвать *полной* (причины этого станут ясны ниже). В данной полной модели профессиональная деятельность представляется в виде иерархической системы, включающей в свой состав 5 относительно самостоятельных подсистем, соответствующих уровням организации и регуляции деятельности, выделенным в соответствии с инвариантом метасистемного строения систем со встроенным метасистемным уровнем (по А.В. Карпову). Это – подсистемы метасистемной, долговременной, оперативной, текущей, произвольной организации и регуляции деятельности, соотносящиеся, в первую очередь, с основными уровнями метасистемного строения деятельности по А.В. Карпову (метадеятельности, деятельности, инфрадеятельности, действий, операций).

Вместе с тем, данные уровни, равно как и выделенные в них в целом 12 подуровней, в определенной мере согласуются и с уровнями и/или подуровнями двух других моделей-прототипов (Н.А. Бернштейна – Б.М. Величковского и Ю.Я. Голикова – А.Н. Костина). Подсистема метасистемной организации и регуляции одновременно является одним из подуровней (высшим) подсистемы долговременной организации и регуляции, в состав которой входят также подуровни деятельности в целом и трудовых функций. Подсистема оперативной организации и регуляции содержит подуровни трудовой функции, задач и ситуаций; подсистема текущей организации и регуляции – подуровни ситуации, предметных действий и пространственных действий; подсистема произвольной организации и регуляции – подуровни пространственного действия, операций и функциональных блоков операций.

Полная модель наиболее глубоко представляет психологическое строение и психическую регуляцию профессиональной деятельности, Вместе с тем, для построения обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности, ориентированной, в первую очередь, на ее широкое практическое применение, данная модель оказалась слишком сложной.

¹ Который служит для координации системы регуляции с системами более высокого порядка, что согласуется с концепцией метасистемного уровня деятельности А.В. Карпова.

Дело в том, что представленная модель создает достаточный фундамент для спецификации отношения регулятивной интеграции между деятельностью субъекта труда и активностью метасубъекта труда, однако эта принципиальная возможность натолкнулась на серьезные трудности, связанные с точной дифференциацией уровней и подуровней деятельности. Например, в модели Ю.Я. Голикова – А.Н. Костина подсистемы метарегуляции и произвольной регуляции не выделены. С другой стороны, в рамках модели Б.М. Величковского – Н.А. Бернштейна подтверждена экспериментально в многочисленных исследованиях тесная взаимосвязь, постоянное межуровневое взаимодействие выделенных уровней.

Например, на уровне D реализуются не только осознанные предметные действия, но и неосознаваемые когнитивные автоматизмы [78]. В результате четкое, казалось бы, разделение произвольной и текущей организации и регуляции деятельности «размывается», становится трудно дифференцируемым.

По указанным причинам, которые, на первый взгляд кажутся «техническими», но на самом деле связаны с недостаточной методологической разработанностью общепсихологической теории деятельности¹, мы были вынуждены пока отказаться от использования представленной модели в ее полном виде и разработать на ее основе упрощенную, редуцированную модель (см. табл. 15). С другой стороны, эта модель является укрупненной, с меньшей степенью детализации, поэтому названа «обобщенной». В табл. 16 приведено ее сравнение с моделями других авторов, использованными при ее разработке.

В *обобщенной модели* профессиональная деятельность представляется в виде иерархической системы, которая включает в свой состав всего 3 относительно самостоятельных подсистемы, соответствующих долговременному, оперативному и текущему уровням организации и регуляции деятельности.

Эти уровни соотносятся, в первую очередь, с классами проблемностей в профессиональной деятельности, выделенными Ю.Я. Голиковым, А.Н. Костиным и включающими, соответственно, проблемные моменты, проблемные ситуации и проблемы.

Вместе с тем, данные уровни, равно как и выделенные в них в целом 9 подуровней, в определенной мере согласуются и с уровнями и/или подуровнями двух других моделей-прототипов (Н.А. Бернштейна – Б.М. Величковского и А.В. Карпова). Подсистема долговременной организации и регуляции содержит подуровни метадеятельности, деятельности в целом и трудовых функций; подсистема оперативной организации и регуляции – подуровни трудовой функции, задач и ситуаций; подсистема текущей организации и регуляции – подуровни ситуации, предметных действий и операций.

¹ А последняя с необходимостью должна быть подкреплена операционализацией используемых конструкций, что, применительно к психологическим конструктам в целом, отмечал В.Н. Дружинин (см.: [135]).

Таблица 15 – Обобщенная модель совместной организации и регуляции профессиональной деятельности

Подсистемы организации и регуляции деятельности		
III. Долговременная	II. Оперативная	I. Текущая
9. Метадеятельности		
8. Деятельности в целом		
7. Трудовых функций		
	6. Трудовой функции	
	5. Задач	
	4. Ситуаций	3. Ситуации
		2. Предметных действий
		1. Операций

Таблица 16 – Сравнение обобщенной модели совместной организации и регуляции профессиональной деятельности с моделями А.В. Карпова, Ю.Я. Голикова - А.Н. Костина и Н.А. Бернштейна - Б.М. Величковского

Наша модель	Модель А.В. Карпова	Модель Ю.Я. Голикова – А.Н. Костина	Модель Н.А. Бернштейна – Б.М. Величковского
<i>Уровни (подсистемы) организации и регуляции деятельности</i>			
3. Долговременная	5. Метадеятельность 4. Деятельность	3. Долговременной регуляции	E, F
2. Оперативная	3. Инфрадеятельность	2. Оперативной регуляции	D, E, F
1. Текущая	2. Действия 1. Операции	1. Текущей регуляции	A, B, C, D, E
<i>Подуровни (структурные составляющие подсистем) организации и регуляции профессиональной деятельности</i>			
9. Метадеятельности	5. Метадеятельность	9. Мировоззренческих коррекций	E, F
8. Деятельности в целом	4. Деятельность	8. Личностно-нормативных изменений	E, F
7. Трудовых функций	3. Инфрадеятельность	7. Программно-целевой организации деятельности	E, F
6. Трудовой функции		6. Чувственной устремленности	E, F
5. Задач		5. Эмоционального овладения задачами	E
4. Ситуаций		4. Ситуативного реагирования	D, E
3. Ситуации		3. Опосредствованной координации	D, E
2. Предметных действий		2. Действия	2. Непосредственного взаимодействия
1. Операций	1. Операции	1. Активационно-энергетической стабилизации	A, B, C

Поскольку обобщенная модель совместной организации и регуляции деятельности представляет собой определенное обобщение полной модели подробно представленной выше, более детально останавливаться на ее обсуждении не станем.

Важно также подчеркнуть, что обе предложенные модели (полная и обобщенная) в определенной степени обобщают и интегрируют подходы к строению и регуляции деятельности А.В. Карпова, Н.А. Бернштейна – Б.М. Величковского, Ю.Я. Голикова – А.Н. Костина. Поэтому обе эти модели, помимо теоретических обоснований¹, имеют и определенные эмпирические и экспериментальные обоснования (по выделению уровней и подуровней организации и регуляции поведения и/или деятельности, в определенной степени аналогичных уровням и подуровням данных моделей):

- психологические – в работах А.В. Карпова по изучению управленческой, педагогической и иной профессиональной деятельности (см., например: [201]); Ю.Я. Голикова, А.Н. Костина по изучению операторской деятельности (см., например: [105]);

- нейропсихологические и нейрофизиологические – в работах Н.А. Бернштейна [38], Б.М. Величковского [78], а также других отечественных и многих зарубежных авторов (см.: [78]) по экспериментальному выявлению непосредственной нейрофизиологической, «мозговой», субстратной основы уровней регуляции поведения и деятельности.

Таким образом, предложенная обобщенная модель совместной организации и регуляции деятельности, разумеется, проигрывает полной модели в глубине и детальности представления структурно-функционального строения профессиональной деятельности. Но, в то же время, применение обобщенной модели в рамках развиваемого подхода позволило выполнить представленную далее спецификацию базового отношения регулятивной интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда. Использование же предложенной полной модели совместной организации и регуляции в целях психологической классификации регуляции профессиональной деятельности составляет одну из перспектив дальнейшего развития интегративно-типологического подхода.

¹ В том числе, не только приведенных нами, но и глубоко разработанных упомянутыми авторами при обосновании своих моделей, выступивших в качестве прототипов представленных «совместных» моделей.

3.3 Интегративная спецификация отношения регулятивной интеграции

Для спецификации отношения регулятивной интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда в рамках построенной выше модели предложено использовать только наиболее обобщенные, ключевые уровни организации и регуляции деятельности. Интегративный подход заключается в том, что мы допускаем выраженность в конкретной деятельности более одного из данных уровней, что позволяет более точно учесть ее психологическую специфику. В данной модели выделены 3 таких базовых уровня: *долговременный*, важная часть которой – метарегуляция; *оперативный*, связанный с решением задач; эти задачи сорганизуются в соответствии с трудовыми функциями и составляют их фактическое содержание, а их непосредственное решение проявляется в различных ситуациях и зависит от них; *текущий*, связанный с выполнением действий, которые могут быть разноуровневыми в зависимости, в частности, от предмета труда¹.

Следовательно, важно свести в единую систему представленную выше структуру деятельности, связанную с ее общим, инвариантным системным строением, и структуру фактической деятельности, обусловленную, с одной стороны, конкретным способом включения субъекта в состав метасубъекта труда, а с другой – спецификой предмета труда. В этой общей (полной) структуре трудовой деятельности, обусловленной метасубъектом труда и предметной средой его активности, конкретный субъект может занимать неполное, смещенное положение².

Подчеркнем важное обстоятельство, еще раз обуславливающее необходимость именно интегративного подхода. Все многообразие факторов, признаков, детерминант деятельности, определяющее ее конкретную структуру организации и регуляции, может быть опять сведено к трем основным, базовым отношениям интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда, специфицирующим профессиональную деятельность в целом. Действительно, например, осуществляя управленческую деятельность, субъект выходит на такой уровень организации и регуляции деятельности, который, по крайней мере, является следующим по сравнению с уровнем управляемой деятельности других субъектов³. Соответственно, и исполнение оказывается непосредственно связано с уровнями организации и регуляции⁴.

¹ Но не только от итогового, очевидного предмета труда, который превращается в оцениваемый продукт труда, но и от тех латентных, промежуточных предметов труда, которые встречаются при реализации процесса труда.

² Например, в его деятельности могут преобладать только действия умственные, а физические, чувственные могут быть сведены к минимуму. Или, например, оценивать и планировать чувственные, предметные ситуации субъекту надо, но при этом выполнять сами предметные действия будут другие, и т. д.

³ Т.е., для управления действиями, субъект должен выйти на уровень ситуаций, для управления ситуациями – на уровень задач и т. д.

⁴ Если при совместном выполнении некоторой задачи все решения принимает начальник, то такой работник неизбежно «опускается» на уровень ситуаций, и т. д.

Таблица 17 – Психологические метатипы профессиональной деятельности по базовому отношению регулятивной интеграции

Выраженность долговременной организации и регуляции	Выраженность оперативной организации и регуляции		
	Низкая	Средняя	Высокая
Низкая	1 Текущая регуляция	2 Оперативная регуляция	Нуль-объект
Средняя	Нуль-объект	3 Средняя долговременная регуляция	
Высокая	Нуль-объект	4 Высокая долговременная регуляция	

Автономность предполагает, в первую очередь, обязательное наличие высших уровней организации и регуляции деятельности. Автономный субъект может как часто, так и относительно редко выполнять предметные действия, т.е. допускает широкую вариативность по отношению к текущей и оперативной регуляции, но действия по планированию своей деятельности, по целеполаганию, рефлексии, т.е. действия высших уровней и подуровней он обязательно должен выполнять самостоятельно, иначе его автономность принципиально ограничивается. Как будет показано ниже, предмет труда также оказывает существенное влияние на уровни организации и регуляции деятельности.

Таким образом, в рамках развиваемого подхода подтверждается положение Б. Г. Ананьева о гетерогенных связях, характерных для психических систем (см.: [15; 16]).

Как и в случае первого из базовых отношений, проведенная спецификация отношения регулятивной интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда позволяет выделить по нему ряд психологических метатипов профессиональной деятельности (см. табл. 17), для дифференциации которых используются 3 рассмотренные выше уровня организации и регуляции деятельности – «текущий», «оперативный» и «долговременный»¹. Выраженность данных уровней в конкретной деятельности может быть различной. При этом текущий уровень присутствует в любой деятельности. Следовательно, определяющими являются два других признака – выраженность оперативного и долговременного уровней. Поэтому мы опять имеем возможность проецировать трехмерную структуру психологического пространства деятельности на двумерную. При этом для данного базового отношения, в отличие от предыдущего, мы сталкиваемся с порождением уже значительно большего количества нуль-объектов при попытке построить «механическое», бессодержательное пересечение используемых градаций значений признаков. Из

¹ Далее для краткости будем называть данные уровни «уровнями регуляции», равно как аналогично будем называть и выделяемые на их основе метатипы (но при этом, естественно, помнить об обоснованном выше принципиальном единстве организации и регуляции профессиональной деятельности).

теоретических соображений ясно, что высокая оперативная регуляция с необходимостью требует своей соорганизации, управления собой, а эту функцию выполняет долговременная регуляция. В силу этого при высокой оперативной регуляции долговременная не может быть «нулевой», совсем слабо выраженной. Вместе с тем, относительная независимость долговременной регуляции заключается в том, что она может быть низкой, в то время как оперативная – средней. Тогда оперативная регуляция занимает доминирующее положение в общей структуре указанных уровней, но ее выраженность не может быть очень высокой, в силу низкой выраженности долговременной регуляции. Далее, при средней или высокой долговременной регуляции оперативная не может быть «нулевой», слабо выраженной, т. к. в этом случае долговременная регуляция остается и без своего «объекта управления» (нечем управлять в плане объектов управления), без операциональных средств своего осуществления (нечем управлять в плане средств управления). Таким образом, мы получаем еще два теоретических нуля-объекта по Е.А. Климову (см. табл. 17).

В итоге выделены 4 метатипа профессиональной деятельности, отношения между которыми являются более сложными, чем простая субординация: 1) «Текущая регуляция» – характеризуется слабой выраженностью оперативного и долговременного уровней организации и регуляции деятельности¹; 2) «Оперативная регуляция» – характеризуется слабой выраженностью долговременного уровня при одновременной средней выраженности оперативного²; 3) «Средняя долговременная регуляция» – характеризуется средней выраженностью долговременного уровня при средней или высокой выраженности оперативного³; 4) «Высокая долговременная регуляция» – характеризуется высокой выраженностью долговременного уровня при средней или высокой выраженности оперативного⁴.

Представленный набор метатипов дополняет метатипы, выделенные по первому базовому отношению интеграции профессиональной деятельности. С другой стороны, выстраиваемая классификационная система получит перспективу своей завершенности только с учетом последнего, третьего базового отношения.

¹ Субъект труда преимущественно выполняет привычные, низкоуровневые действия, такие как действия чувственного восприятия, психомоторные действия или умственные действия, доведенные до уровня навыка т. е., за счет своей автоматизации «опустившиеся» на уровень предметных действий D (согласно модели Н. А. Бернштейна – Б. М. Величковского) (см. п. 3.2).

² Субъект труда не только выполняет рутинные, привычные низкоуровневые действия, связанные с проблемными моментами, но и решает оперативные задачи, связанные с проблемными ситуациями.

³ Субъект труда периодически сталкивается с проблемами класса проблем, но в основном решает оперативные задачи, связанные с проблемными ситуациями. Привлекая другие методологические основания, можно сказать, что, согласно концепции метасистемного строения деятельности А.В. Карпова, такая деятельность в основном совершается на уровне инфрадеятельности, но периодически «выходит» на деятельностный и метадеятельностный уровни. Согласно модели Н.А. Бернштейна – Б.М. Величковского, деятельность данного метатипа регулируется в основном на уровне E, но периодически «выходит» на уровень F.

⁴ Такой субъект труда часто сталкивается с проблемами классов как проблем, так и проблемных ситуаций. По А.В. Карпову, такая деятельность существенно выражена как на деятельностном и метадеятельностном, так и на инфрадеятельностном уровнях. Согласно Н.А. Бернштейну – Б.М. Величковскому, деятельность данного метатипа часто регулируется на уровнях как E, так и F.

3.4 Интегративная спецификация отношения процессуальной интеграции

Для спецификации отношения процессуальной интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда выделим базовые типы предметной среды труда. Такая среда определяется двумя основными факторами: типом объектов труда и целью взаимодействия с ними. Объекты труда разделим на 3 типа: объектные (материальные), субъектные (люди) и информационные (носители информации, устройства для ее обработки и т. п.). Цели труда можно разделить на материальное преобразование, информационное воздействие и познание. Тогда теоретическая модель предметной среды труда содержит ее 9 базовых типов (см. табл. 18).

Однако такое внешне-предметное разделение сферы труда играет лишь вспомогательную роль. В контексте исследования важно, как именно предметная специфика труда отражается в его психологическом содержании. Предмет труда, понимаемый широко¹, как предметная среда труда, в психологическом плане детерминирует психические процессы, которые необходимы для выполнения деятельности. Следовательно, надо связать внешне-предметные типы труда с соответствующими им типами психических процессов (далее для краткости – типами процессов). Используем для этого некий «переходный мостик» – деятельностное выражение специфики предметной среды труда, отражаемое в операциональном составе деятельности. Таким образом, намечена следующая исследовательская стратегия: от типов предметной среды труда – к типам операционального состава деятельности – и далее, наконец, к типам процессуального состава деятельности.

В реальном труде нередко сочетаются разнородные объекты и цели, т. е., в итоге, разнородные предметы труда². Кроме того, труд может выполняться на разных уровнях регуляции и организации деятельности, и это также неизбежно отражается на совершаемых действиях и операциях. Наконец, принадлежность труда к определенному метатипу по отношению функциональной интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда также, очевидно, накладывает свой отпечаток на специфику выполняемых действий и операций и соответствующих им психических процессов.

Таким образом, тип процессов является той результирующей, узловой точкой, которая завершает, замыкает в единое целое всю систему выстраиваемой классификации, обеспечивая необходимый учет интеграции всех спецификаций базовых отношений профессиональной деятельности, в том числе, и специфику выделенных ранее метатипов.

¹ Т. е., как указывалось выше, с учетом и средств, и условий труда.

² Например, врач-рентгенолог имеет дело с людьми (объекты типа С), с информацией (И), с техникой (О). При этом он осуществляет и материальное воздействие (цель труда типа О), причем нередко – тонко дифференцированное, например – укладывая сломанную руку или ногу в заданное положение для выполнения снимка, и познание (И), например – анализируя рентгеновский снимок, и информационное воздействие (С), например, успокаивая пациента или давая распоряжение медсестре.

Таблица 18 – Базовые типы предметной среды труда

Тип объектов труда	Тип целей труда		
	О (материальное преобразование, воздействие)	И (познание, изучение, оценка и т. п.)	С (информационное воздействие, преобразование)
О (материальные объекты, включая объекты живой природы, кроме людей)	О-О (материальное воздействие на материальные объекты)	О-И (изучение материальных объектов)	О-С (информационное воздействие на материальные объекты)
И (информационные объекты, включая различные носители информации, кроме собственно человеческих)	И-О (материальное воздействие на информационные объекты)	И-И (изучение информационных объектов)	И-С (информационное воздействие на информационные объекты)
С (люди и группы людей)	С-О (материальное воздействие на субъектные объекты)	С-И (изучение субъектных объектов)	С-С (информационное воздействие на субъектные объекты)

В связи с этим еще раз подчеркнем принципиальную общность развиваемого интегративно-типологического подхода по отношению к различным формальным признакам профессионального труда, таким как должность и формальный профессиональный статус¹. За, казалось бы, различным внешне-предметным содержанием труда, различными регламентированными типами предметной среды труда может, на самом деле, стоять одно и то же процессуальное психическое содержание (т. е., другими словами, нет прямого соответствия между объективно специфичными предметами труда и психологически специфичными содержаниями соответствующих трудовых деятельностей).

Причина этого состоит в объективно необходимой интеграции разнородного операционального состава деятельности при работе с, казалось бы, четко регламентированными, дифференцированными отдельными базовыми типами предметной среды труда.

¹ Е.А. Климов, анализируя область формальных «рабочих профессий», отмечает: «Нет никаких оснований связывать рабочие профессии только с техническими системами как объектами труда. Есть рабочие профессии, в которых человек имеет дело с биологическими объектами (растениеводы, животноводы различных специальностей), с социальными (продавец, официант), со знаковыми (оператор клавишных вычислительных машин, наборщик) или художественными (гравер, ювелир) объектами». «Наконец, нет оснований связывать рабочие профессии только с операциями обработки, преобразования материалов, практического обслуживания. Существует немало видов рабочих профессий, в которых основные трудовые операции являются гностическими (приемщики продукции, контролеры, бракеры, испытатели и т.д.); в ряде рабочих профессий основная цель – поиск, решение задачи (раскройщик, разметчик, наладчик, регулировщик)». Поэтому «... разнообразие рабочих профессий ставит задачи их классификации, а их принципиальное и генетическое родство с остальными профессиями требует разработки классификации, единой для всего множества профессий» [234, с. 116]. Приведенные положения согласуются с необходимостью выявления психологического операционального состава деятельности, скрытого за ее внешне-предметным содержанием.

В частности, основываясь на выполненном в ходе исследования анализе множества конкретных видов труда¹, можно записать в виде «формулы» соотношение, показывающее, что в операциональном плане типы предметной среды О-О, И-О, С-О эквивалентны и сводятся к типу операций О-О²: (О-О, И-О, С-О) → О-О³.

Итак, специфические объекты труда не соотносятся прямо и непосредственно с совершаемыми качественно специфичными действиями и операциями⁴. С другой стороны, последние аналогично не соотносятся с типами целей труда. Например, материальное воздействие может осуществляться субъектом труда необязательно только с помощью своих эффекторных органов и ручных инструментов. Для этого могут быть привлечены сколь угодно сложные технические средства и даже другие люди. С другой стороны, даже при максимально ручном труде материальное воздействие не сводится к только психомоторным действиям, но требует действий по чувственному восприятию обрабатываемых объектов (сенсорно-перцептивных). При этом тип предметной среды О-О (материального преобразования) неразрывно связан с типом О-И (чувственного познания материальных объектов): преобразовывать некоторый объект, не воспринимая его, – такая ситуация выглядит искусственной.

Если деятельность опосредована⁵, то предметная среда труда не может иметь тип О-О⁶. Таким образом, типы О-О и О-И целесообразно объединить. Аналогичное объединение в операциональном аспекте необходимо произвести для двух других групп «смежных» типов предметной среды труда: С-С и С-И, И-И и И-С.

¹ Например, помощник библиотекаря, работая с информационными объектами (книгами и т. п.), выполняет преимущественно физические действия: складывает, сортирует, перцептивно опознает и т. д. Его деятельность, относясь к типу предметной среды труда И-О, в психологическом плане мало отличается от деятельности сортировщика любых материальных объектов, относящейся к типу О-О. Аналогично, санитар реанимации занимается, в частности, тем, что помогает выгрузить поступившего больного из транспорта. Его деятельность, по внешним признакам имея характер предметной среды С-О, по сути, не отличается от деятельности двух указанных выше субъектов труда. Психологическое же содержание всех трех этих видов труда состоит в преобладании сенсорных, перцептивных и психомоторных действий и операций, т. е. чувственного восприятия и преобразования действительности. Таким образом, наиболее характерным для них типом предметной среды труда, детерминирующим его психологическое содержание, является тип О-О, к которому в итоге сводятся типы И-О и С-О.

² Чтобы излишне не усложнять обозначения, будем обозначать типы операций (операционального состава деятельности) так же, как и соответствующие типы предметной среды труда. В силу очевидной внешне-предметной обусловленности таких операций (даже при их понимании в психологическом, а не в материально-техническом смысле) такая «двойственность» обозначений не приведет к путанице.

³ Разумеется, например, при выполнении деятельности с предметом типа С-О субъект труда при необходимости может вступать в межсубъектное взаимодействие, а не только выполнять действия чувственного восприятия и психомоторные действия. Но тогда его труд становится полипредметным, поскольку к типу С-О с необходимостью добавляются типы С-И и С-С. Аналогично и с типом И-О.

⁴ Так, при разнородных предметных средах типов С-О, И-О и О-О деятельность может состоять преимущественно из физических действий и операций: например, труд массажиста, упаковщика книг и токаря.

⁵ т. е. отсутствует непосредственное взаимодействие с объектом, а его материальное преобразование все же происходит (как, например, в некоторых разновидностях деятельности операторского типа).

⁶ Ведь материальное воздействие осуществляется опосредованно, а значит, на самом деле субъект труда имеет дело с информацией, с информационной и концептуальной моделями обрабатываемого объекта, и в операциональном плане его действия относятся к типам И-И и И-С.

В первом случае информационное межсубъектное воздействие невозможно без процессов социальной перцепции. И наоборот, познание человека, не его материальной «оболочки», а его личностных и субъектных свойств невозможно без общения и информационного воздействия. В отношении второй пары типов предметной среды, аналогичная картина наблюдается для обработки и создания информации. Любая обработка информации, даже ее относительно простая реструктуризация – это, на самом деле, уже получение новой информации, поскольку информация обусловлена как семантическим содержанием, так и материальной, сигнальной формой своего выражения [216; 276; 278]. Даже только меняя эту форму¹, мы фактически создаем уже новую информацию. Верно и обратное: создание новой информации невозможно без ее обработки².

Важный фактор для определения процессуального состава деятельности состоит в универсальности информационных процессов. Процессы обработки и создания информации сопровождают практически любые другие действия профессиональной деятельности³. С учетом этого, выделим первый базовый блок типов предметной среды труда, определяющий качественно специфический операциональный, а вслед за ним – и процессуальный состав деятельности. Соответствующая «формула» для операционального состава может быть представлена в виде: (О-О, О-И, И-О, С-О, И-И, И-С) → ТИП 1. Данному типу операционального состава можно сопоставить соответствующий тип процессуального состава деятельности, включающий процессы сенсорно-перцептивные (соответствующие операциям «чувственного» восприятия) и психомоторные (соответствующие операциям психомоторного воздействия). Для краткости, обозначим данный тип процессуального состава деятельности как «Чувственный». Кроме того, в плане как обоснования названия, так и прояснения сущности данного типа, отметим также, что психические процессы данного типа, по сути, соотносятся с понятием «чувственной ткани сознания», используемым А.Н. Леонтьевым [281]⁴.

Следующий выделенный тип процессуального состава деятельности – «Информационный» соотносится с типом операционального состава, который может быть представлен в виде «формулы»: (И-И, И-С) → ТИП 2. Он связан с обработкой информации, включающей мнемические, имажитивные, логические действия. Важно, что в него входят и действия более высоких порядков организации и регуляции, выходящие за пределы непосред-

¹ Например, напечатали рукописный текст.

² Здесь обработка информации является необходимым инструментом, технологическим механизмом, без которого нельзя создать, а главное – зафиксировать новую информацию.

³ Например, при психомоторных действиях (тип О-О) обязательным является чувственное восприятие объекта (О-И), а значит – и обработка получаемой информации.

⁴ Характеризуя данную «ткань», он отмечает: «Глубокая природа психических чувственных образов состоит в их предметности, в том, что они порождаются в процессах деятельности, практически связывающих субъекта с внешним предметным миром. Как бы ни усложнялись эти связи и реализующие их формы деятельности, чувственные образы сохраняют свою изначальную предметную отнесенность» [281, с. 107].

ственного предметного взаимодействия¹. В соответствии с уровневым строением психических процессов по А.В. Карпову, к данному типу принадлежат интегральные, рефлексивные, метакогнитивные психические процессы и метапроцессы психики в целом².

Еще один, третий выделенный тип процессуального состава деятельности – «Межсубъектный». Его представляют процессы, связанные с межсубъектным взаимодействием³, к которым по указанным выше причинам с необходимостью должны быть добавлены информационные процессы. «Формула» соответствующего операционального состава выглядит следующим образом: (С-С, С-И, И-И, И-С) → ТИП 3.

Особое место занимает тип предметной среды труда О-С – информационное воздействие на материальные объекты, которое может осуществляться различными способами.

1. Использование «умной», способной к восприятию информационного воздействия техники, преобразующей материальные объекты. Это – разновидность деятельности операторского типа. Поскольку такой оператор оказывает информационное воздействие и следит за его ходом опосредованно, такой труд в своей операциональной основе имеет обработку информации, т. е. сводится к комбинации (И-И, И-С). Тот факт, что конечным результатом труда является преобразованный материальный объект, не существенен для операционального и процессуального состава деятельности, поскольку все материальное воздействие делегировано от человека-оператора «машине», техническому устройству.

2. Использование в качестве средств труда других субъектов. Тогда, оказывая на них информационное воздействие, субъект побуждает их каким-либо способом выполнять материальное преобразование материальных объектов (т. е. труд с предметной средой типа О-О). Следовательно, предметная среда типа О-С в этом случае «раскладывается» в цепочку: С-С + О-О. При этом ее второе «слагаемое» реализуют уже иные субъекты, поэтому неважно, вручную они осуществляют данное преобразование или с применением техники (см. случай 1). Главное, что труд исходного субъекта сводится лишь к межсубъектным действиям, «запускающим» цепочку последующего материального преобразования. Таким образом, данный случай также входит в операциональный и процессуальный состав уже рассмотренных типов.

Таким образом, в итоге проведенного анализа мы выделили 3 базовых типа процессуального состава профессиональной деятельности: «Чувственный», «Информационный» и «Межсубъектный». Каждому из этих «процессуальных» типов соответствует определенный «операциональный» тип, который, в свою очередь, соответствует определенному

¹ Т. е., за пределы уровня D в модели Б.М. Величковского – Н.А. Бернштейна.

² В частности, в класс интегральных процессов входят прогнозирование, планирование, принятие решений, антиципация, целеполагание, контроль, самоконтроль [201; 204], а метапроцессы включают: метакогнитивные автопроцессы и гетеропроецессы, метарегулятивные автопроцессы и гетеропроецессы [210, с. 126].

³ «Интерперсональные» действия по Е.А. Климову.

сочетанию типов предметной среды труда, обусловленному объективной необходимостью их операциональной интеграции в процессе выполнения деятельности. Следовательно, здесь мы сталкиваемся с интересными проявлениями феномена внутренней, имманентной интегрированности психики, в силу которой фактически не удается разделить, обособить типы операционального и процессуального состава деятельности, формально соответствующие базовым типам предметной среды труда. В итоге выделенные базовые типы операционального и процессуального состава деятельности, действительно являясь базовыми для операций профессиональной деятельности, одновременно соответствуют уже сложным, интегрированным типам предметной среды труда: например, базовый тип 1 операций отражает в операциональном плане интеграцию 6-ти базовых типов предметной среды труда. Или можно сказать по-другому: формально выделенные базовые типы предметной среды труда на самом деле не являются базовыми для операционального состава деятельности, т.к. в реальной деятельности просто невозможны (не могут операции с данными базовыми типами предметной среды не выходить за рамки одноименных «псевдобазовых» типов операционального состава деятельности, с необходимостью интегрируясь с операциями, представляющими различных других базовые типы предметной среды).

В итоге, 9 базовых типов предметной среды труда, интегрируясь между собой, порождают 3 базовых типа процессуального (и «стоящего за ним» операционального) состава деятельности. Данные базовые типы могут, в свою очередь, интегрироваться между собой, поэтому для полноты отражения всего операционального содержания профессиональной деятельности необходимо ввести в рассмотрение еще один тип, который целесообразно назвать «Интегральным»¹, Данный тип представляет такие ситуации деятельности, когда для нее одновременно значимыми, существенными являются все представленные выше основные типы операционально-процессуального состава деятельности. Это можно выразить следующим образом: (С-С, С-И, И-И, И-С, О-О, О-И) → ТИП 4.

Таким образом, 9 базовых типов предметной среды труда (см. табл. 18) в целом определяют 4 типа процессуального и операционального состава деятельности (табл. 19), из которых 3 являются базовыми, а один – интегративным. Выделенный состав типов является полным, т.к. никакие их сочетания не порождают какого-либо принципиально нового состава деятельности².

¹ Заметив при этом, что название «интегральный» в работах А.В. Карпова используется для обозначения соответствующего класса психических процессов (см., например: [201]), а наш интегральный тип операционального состава деятельности имеет совсем другой смысл.

² Что можно проиллюстрировать в виде «формул»: $1 + 2 = 1$; $1 + 3 = 4$; $1 + 4 = 4$; $2 + 3 = 3$; $2 + 4 = 4$; $3 + 4 = 4$; $1 + 2 + 3 = 4$; $1 + 2 + 4 = 4$; $1 + 3 + 4 = 4$; $2 + 3 + 4 = 4$; $1 + 2 + 3 + 4 = 4$. Здесь используются номера выделенных типов операционального состава деятельности, а знак « \Rightarrow » означает фактическое совпадение.

Таблица 19 – Соотношение между базовыми типами предметной среды труда и типами процессуального состава профессиональной деятельности

Тип процессуального состава деятельности		Сочетание базовых типов предметной среды труда	
№	Название	Основное (первичное)	Дополнительное (вторичное)
1	Чувственный	О-О, О-И, И-И, И-С	И-О, С-О
2	Информационный	И-И, И-С	О-С
3	Межсубъектный	С-С, С-И, И-И, И-С	О-С
4	Интегральный	С-С, С-И, О-О, О-И, И-И, И-С	И-О, С-О, О-С

Таблица 20 – Психологические метатипы профессиональной деятельности по базовому отношению процессуальной интеграции

Выраженность процессов «чувственного» типа	Выраженность процессов «межсубъектного» типа		
	Низкая		Средняя
	Выраженность процессов «информационного» типа		
	Низкая	Средняя или высокая	Высокая
Низкая	Нуль-объект	2 «Информационный»	3 «Межсубъектный»
Средняя	1 «Чувственный»		4 «Интегральный»
Высокая			

Интересно сравнить полученные результаты с психологическими требованиями, отраженными в «Словаре названий занятий» (DOT) (см. п. 1.3) и включающими направленность интересов, определяемую тремя основными элементами занятия, характеризующими распределение в выполняемой деятельности таких функций, как использование информации, общение с людьми и влияние на них, преобразование материальных объектов и управление ими. Эти три основных «элемента» занятия – «данные» (data), «люди» (people) и «вещи» (things). Каждый из них дополнительно дифференцируется по степени сложности связанных с ним конкретных действий, функций, услуг и т.д. (см.: [539]). Это деление, хотя и не являлось предпосылкой развиваемого нами подхода, но в определенной мере согласуется с выделением рассмотренных типов процессуального состава деятельности¹.

¹ «Чувственного», связанного со взаимодействием с материальными объектами («вещи»), «Информационного», включающего операции по созданию и обработке информации («данные»), и «Межсубъектного», объединяющего интерперсональные операции («люди»). Вместе с тем, в DOT речь идет хотя и о взаимодействиях, но, в первую очередь, об их внешне-предметной стороне, а не о психологическом процессуальном содержании. Такое содержание лишь неявно подразумевается, но не анализируется. Поэтому речь здесь идет действительно об аналогии, а не о тождестве.

Итак, спецификация данного отношения осуществляется за счет выделения 4-х типов операционального состава деятельности, объединяющих качественно разнородные группы психических процессов. Это отношение преимущественно связано с разделением деятельности не по «вертикали» (например, по уровням организации и регуляции), а по «горизонтали» – по подсистемам, обусловленным особенностями предметной среды труда, которые, в свою очередь, детерминируют операциональный состав деятельности.

Выделенные типы процессуального состава деятельности имеют существенную общую, пересекающуюся часть, представленную процессами создания и обработки информации. Подобные процессы (имажитивные, мнемические, логические, интегральные, рефлексивные и др.) органично входят во все другие типы операционального состава деятельности, т. е. неспецифичны для выделения соответствующих метатипов¹. Следовательно, к выделению таких метатипов целесообразно подойти, используя градации выраженности «чувственных» и «межсубъектных» процессов. Используя 3 степени выраженности данных типов процессов (высокую, среднюю и низкую), выделим следующие метатипы (см. табл. 20): «Чувственный» имеет среднюю или высокую выраженность «чувственных» процессов при низкой выраженности «межсубъектных» процессов и любой – «информационных»; «Информационный» характеризуется низкой выраженностью «чувственных» и «межсубъектных» процессов при средней или высокой выраженности «информационных»²; «Межсубъектный» характеризуется средней или высокой выраженностью «межсубъектных» процессов при низкой выраженности «чувственных» и любой – «информационных»; «Интегральный» характеризуется средней или высокой выраженностью «чувственных» и «межсубъектных» процессов при любой (как и для метатипов 1-3) – «информационных». Заметим, что отсутствие фиксированной степени выраженности информационных процессов обеспечивает возможность вариативности уровня организации и регуляции такой деятельности, а также возможность вариативности и по первому базовому отношению. В итоге, именно информационные процессы, в силу своей универсальности и фундаментальной роли в обеспечении человеческой субъектности, оказываются тем механизмом, который обеспечит интеграцию метатипов, выделенных по различным основаниям, в психологические типы профессиональной деятельности.

¹ Например, тип 2 «Информационный» специфицируется не наличием в нем информационных процессов, а невыраженностью других классов процессов – «чувственных» и «межсубъектных». И для всех других выделенных типов процессуального состава два последних класса процессов также являются определяющими.

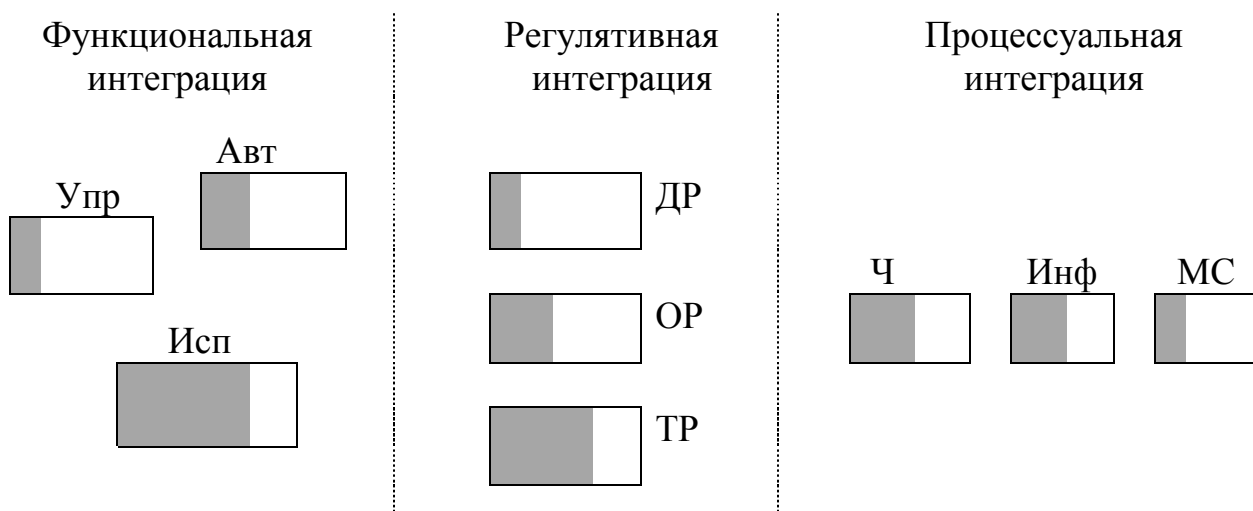
² «Вырожденный» случай слабой представленности всех трех классов процессов является теоретическим нуль-объектом: действительно, неясно, в чем может заключаться подобная деятельность, если ее субъект практически не выполняет ни «чувственных», ни «информационных», ни «межсубъектных» действий, т.е. никак не взаимодействует ни с одним из базовых типов предметов труда. Даже гипотетически ее представить невозможно, поскольку выделенные 9 базовых типов предметов труда составляют в совокупности полное представление всей предметной сферы профессионального труда.

3.5 Структура обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности

Выше был представлен первый этап интегративно-типологического метода построения обобщенной классификации профессиональной деятельности, связанный со спецификацией базовых отношений деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда. Суть, центральный результат данного этапа может быть наглядно представлен в силе схему, приведенной на рис. 4.

Перейдем ко второму этапу реализации данного метода – теоретическому построению искомой классификации, использующей в качестве своих полисистемных оснований ключевые психологические признаки профессиональной деятельности, выделенные на предыдущем этапе. В ходе спецификации базовых отношений по каждому из них уже выделен ряд психологических метатипов профессиональной деятельности. В силу этого очередной задачей является, по сути, интеграция данных метатипов в единую психологическую классификацию. Заметим, что данная интеграция соответствует механизму межпризнаковой интеграции качественных оснований классификации, рассмотренному в главе 2.

Компонентами полученной классификационной системы являются психологические типы профессиональной деятельности (см. табл. 21).



Примечания: а) базовые трудовые функции: Упр – управленческая, Исп – исполнительская, Авт – автономная; б) подсистемы организации и регуляции деятельности: ДР – долгосрочная регуляции, ОР – оперативная регуляции, ТР – текущая регуляции; в) типы процессуального состава деятельности: Ч – «чувственный», Инф – «информационный», МС – «межсубъектный»; г) темным цветом условно показан вклад субъекта труда в соответствующую функцию, подсистему регуляции или тип психических процессов.

Рисунок 4 – Базовые виды интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда

Таблица 21 – Структура интегративно-типологической обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности¹

Обозначения: а) интеграция деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда: ФИ – функциональная, РИ – регулятивная, ПИ – процессуальная; б) метатипы по ФИ: Исп – Исполнитель, Упр-Исп – Управленец-Исполнитель, Упр – Управленец, Авт – Автономный (в таблице показаны в скобках под обозначением каждого типа); в) метатипы по РИ: ТР – Текущая регуляция, ОР – Оперативная, СДР – Средняя долговременная, ВДР – Высокая долговременная; метатипы по ПИ: Ч – Чувственный, Инф – Информационный, МС – Межсубъектный, Инт – Интегральный.

Примечание: в ходе исследования выделенным психологическим типам профессиональной деятельности были присвоены следующие рабочие названия: 1 – «Вспомогательный персонал материальной сферы», 2 – «Квалифицированный персонал материальной сферы», 3 – «Специалист материальной сферы», 4 – «Автономный работник материальной сферы», 5 – «Вспомогательный персонал информационной сферы», 6 – «Квалифицированный персонал информационной сферы», 7 – «Специалист информационной сферы», 8 – «Автономный работник информационной сферы», 9 – «Квалифицированный персонал межсубъектной сферы», 10 – «Специалист межсубъектной сферы», 11 – «Автономный работник межсубъектной сферы», 12 – «Управленец первой линии», 13 – «Управленец среднего звена», 14 – «Управленец высшего звена», 15 – «Вспомогательный персонал интегрального типа», 16 – «Квалифицированный персонал интегрального типа», 17 – «Специалист интегрального типа», 18 – «Автономный работник интегрального типа», 19 – «Управленец первой линии интегрального типа», 20 – «Управленец среднего звена интегрального типа», 21 – «Управленец высшего звена интегрального типа».

Метатип по РИ	Метатип по процессуальной интеграции						
	1 Ч	2 Инф	3 МС			4 Инт	
1 ТР	Тип 1 (Исп)	Тип 5 (Исп)	-	-	-	Тип 15 (Исп)	-
2 ОР	Тип 2 (Исп)	Тип 6 (Исп)	Тип 9 (Исп)	-	-	Тип 16 (Исп)	Тип 19 (Упр-Исп)
3 СДР	Тип 3 (Исп)	Тип 7 (Исп)	Тип 10 (Исп)	Тип 12 (Упр-Исп)	-	Тип 17 (Исп)	Тип 20 (Упр-Исп)
4 ВДР	Тип 4 (Авт)	Тип 8 (Авт)	Тип 11 (Авт)	Тип 13 (Упр-Исп)	Тип 14 (Упр)	Тип 18 (Авт)	Тип 21 (Упр)

¹ Из-за необходимости частого обращения к данной структуре в ходе дальнейшего изложения (в частности, в плане использования рабочих названий типов и кратких обозначений метатипов профессиональной деятельности) она в несколько более подробном виде приведена также в Приложении 3.

Таблица 22– Распределение типов по метатипам, выделенным по базовым отношениям интеграции

Обозначения: как в таблице 21.

Основание	Метатип	Кол-во типов	Перечень типов, входящих в метатип						
Регулятивная интеграция	1 ТР	3	1	5	15				
	2 ОР	5	2	6	9	16	19		
	3 СДР	6	3	7	10	12	17	20	
	4 ВДР	7	4	8	11	13	14	18	21
Процессуальная интеграция	1 Ч	4	1	2	3	4			
	2 И	4	5	6	7	8			
	3 С	6	9	10	11	12	13	14	
	4 П	7	15	16	17	18	19	20	21
Функциональная интеграция	1 Исп	11	1	2	3	5	6	7	9
			10	15	16	17			
	2 Упр-Исп	4	12	13	19	20			
	3 Упр	2	14	21					
4 Авт	4	4	8	11	18				

Таким образом, вся психологическая структура профессиональной деятельности свелась к 21-му типу¹. Эти типы, в свою очередь, группируются в метатипы, причем – по трем различным основаниям. Соответственно, в каждом типе особым образом интегрируются сразу три разнородных метатипа, придавая типам качественную психологическую специфику. Наличие такой специфики следует пока только из теоретических соображений, но в главе 5 представлены соответствующие эмпирические подтверждения.

Распределение психологических типов по разнородным метатипам, выделенным по базовым отношениям интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда, представлено в табл. 22. Несколько нерегулярный вид полученной структуры (несимметричность, наличие пропусков) (см. табл. 21) объясняется сложностью психологического пространства профессиональной деятельности – «субъективно реального», многомерного, многопризнакового, причем – континуального.

¹ Обратим внимание на рабочие названия типов. Первоначально мы пытались дать более содержательные названия: «Инженер», «Художник-Исследователь», «Учитель», «Консультант», «Продавец» и т. д. Но практика применения классификации и ее обсуждение в ходе научных дискуссий показали, что, несмотря на подчеркивание условности подобных обозначений, каждый тип устойчиво ассоциируется лишь именно с профессией или видом деятельности, упомянутым в его названии, что приводит к путанице. Так, в тип 8, который сначала назывался «Писатель-исследователь» действительно входят писатели и ученые в различных областях, но кроме этого, например, ведущие веб-дизайнер, инженер-проектировщик, инженер-конструктор, прикладной программист и т. д. Таким образом, в коротком содержательном названии типа мы не смогли отразить весь спектр представляемых им видов профессиональной деятельности, хотя и психологически однородный, но весьма разнородный в предметно-содержательном отношении. По указанным причинам пришлось перейти на значительно более абстрактные и обобщенные названия типов, происходящие, как нетрудно видеть, из специфики представленных в них разноплановых метатипов.

Это пространство в рамках развиваемого подхода мы попытались отобразить в виде неизбежно упрощенной модели, имеющей всего 3 базовых измерения¹. В силу этого проекция данного реального пространства на «плоскость» нашей модели и приобрела указанный вид. Вместе с тем, такая «неидеально презентабельная» модель, как оказалось, вполне «работоспособна», позволяя, с одной стороны, однозначно психологически классифицировать виды и разновидности профессиональной деятельности (см. главы 4 и 5), а с другой – применять построенную классификацию для решения практических задач психологического сопровождения профессионального становления (см. главу 6).

Рассмотрим психологическую специфику выделенных типов и метатипов, следующую из теории интегративно-типологического подхода и соответствующего метода построения данной классификации. Данное рассмотрение будет пока только теоретическим и, в этом плане, гипотетическим². Тем не менее, использованный конструктивный подход к построению искомой обобщенной классификации, включивший в себя необходимые методологический и теоретический этапы исследования, в отличие от широко распространенных в данной области эмпирических подходов (например, основанных на факторном или кластерном анализе; см. главу 1), обладает тем несомненным преимуществом, что позволяет еще до проведения опытной проверки дать психологическую интерпретацию построенных классификационных разрядов.

Начнем с анализа состава и специфики метатипов. Среди метатипов по регулятивной интеграции³ самым представительным по количеству типов является *ВДР*⁴, характеризующийся высоким уровнем долговременной регуляции. В него входит 7 типов, относящихся к различным метатипам, выделенным по другим основаниям⁵. В отличие от этого, по функциональной интеграции в составе метатипа *ВДР* представлены лишь 3 из 4-х имеющихся метатипов (все, за исключением *Исп*); при этом наибольшую представленность имеет метатип *Авт*⁶. Такая ситуация является вполне ожидаемой. Действительно, высокий уровень долговременной регуляции характеризует полную, нередуцированную деятельность субъекта, позволяющую в полной мере проявить его собственно субъектную сущность, в частности – активность, осознанность и автономность. Такое психологиче-

¹ Каждое из которых раскрывается, в свою очередь, с помощью трех ключевых признаков.

² Выводы, к которым мы придем, равно как и адекватность интегративно-типологического метода, теоретической концепции классификации профессиональной деятельности и интегративно-типологического подхода в целом подлежат обязательной эмпирической проверке, которая будет представлена в главах 4 и 5.

³ Т. е. по базовому отношению регулятивной интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда (см. п. 3.3). Аналогичные краткие названия будем использовать для двух других базовых отношений интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда (см. пп. 3.1 и 3.4).

⁴ Здесь и далее, до конца данного параграфа, для краткости будем использовать условные обозначения выделенных метатипов, приведенные в табл. 21 и в Приложении 3.

⁵ Например, типы, входящие в *ВДР*, представляют полный спектр метатипов, выделенных по процессуальному составу деятельности. Т.е., другими словами, для типов, входящих в метатип *ВДР*, процессуальный состав деятельности может быть любым.

⁶ К нему относится 4 из 7-ми типов, входящих в метатип *ВДР*.

ское содержание труда характерно, в первую очередь, для вполне самостоятельного, а значит – автономного субъекта, которым и является представитель метатипа *Авт*.

С другой стороны, несколько ограничивая свою автономность, субъект может «избавиться» от низших уровней регуляции деятельности, привлекая для их выполнения других субъектов – исполнителей. Такую ситуацию выражает представленность в метатипе *ВДР* метатипов *Упр* и *Упр-Исп*. Вместе с тем, метатип *Исп* характеризуется тем, что субъект труда делегирует свои полномочия по выполнению высших уровней регуляции деятельности своим руководителям. Соответственно, в этом случае выраженность высшего (долговременного) уровня регуляции деятельности уменьшается, что приводит к отсутствию представленности в составе метатипа *ВДР* типов, относящихся к метатипу *Исп*.

Аналогично для метатипа *СДР*, представленного 6-ю типами, процессуальный состав деятельности неспецифичен. Но состав данного метатипа по функциональной интеграции качественно отличается от аналогичного состава метатипа *ВДР*. В состав *СДР* входят только типы, относящиеся к метатипам *Исп* и *Упр-Исп*, т.е. здесь отсутствуют представители метатипов *Авт* и *Упр* в силу необходимости для них высокого уровня долговременной регуляции. При переходе от метатипа *ВДР* к *СДР* наблюдается нарастание исполнительского характера труда, и, соответственно, уменьшение его управленческого и автономного характера.

Данная тенденция продолжается при переходе к метатипу *ОР*, связанному с высокой или средней выраженностью оперативной регуляции. В его состав входит 5 типов, представляющих весь спектр процессуального состава деятельности. Интересно отметить тенденцию сокращения выраженности представленности метатипа *МС*: если в метатипе *ВДР* к метатипу *МС* относилось 3 типа, в *СДР* – 2, то в *ОР* – только 1. Логическое завершение она получает в метатипе *ТР*: здесь представленность метатипа *МС* отсутствует. По отношению функциональной интеграции состав метатипа *ОР* аналогичен метатипу *СДР*: в него входят только типы, относящиеся к метатипам *Исп* и, редко, *Упр-Исп* (только тип 19).

Метатип *ТР* связан с подсистемой текущей регуляции; в него входит всего 3 типа. Все они по функциональной интеграции принадлежат к метатипу *Исп*, а по процессуальному составу представляют 3 из 4-х метатипов (все, кроме *МС*)¹. Полноценная коммуникация требует наличия таких высокоуровневых психических процессов и свойств, как коммуникативная рефлексивность, коммуникативная компетентность, социальный интеллект, понимание другого человека и др.² Ясно, что текущей организации и регуляции деятельности для этого недостаточно. С другой стороны, ее недостаточно и для управленче-

¹ Что обусловлено необходимым для межсубъектного взаимодействия высоким уровнем организации и регуляции деятельности. Этот факт позволил Дж. Брунеру (J.S. Bruner) ввести представление о качественной специфике «социальной перцепции» по сравнению с восприятием материальных объектов (см.: [65]).

² А.А. Бодалев, В.В. Знаков, А.В. Карпов, А.А. Леонтьев, Дж. Брунер и др. (см.: [65; 113; 280]).

ского взаимодействия: здесь, помимо необходимости межсубъектного взаимодействия требуются и более высокие уровни обработки информации, в частности – связанные с интегральными психическими процессами, выделенными А.В. Карповым¹. Именно этим объясняется отсутствие в метатипе *TP* представителей метатипов *Unp* и *Unp-Исп*.

Наконец, метатип *Авт* отсутствует в составе метатипа *TP* также по естественным причинам: автономная деятельность есть истинное, исконное состояние субъекта, высшее проявление субъектности, поэтому не может быть редуцирована, сведена к только текущей организации и регуляции деятельности.

Полученные результаты по психологической специфике метатипов рассматриваемого базового отношения являются лишь предварительными и требуют эмпирической проверки. Поэтому целесообразно сформулировать ряд гипотез, направленных на ее организацию. Во-первых, можно предположить, что метатип *ВДР* отличается от иных метатипов того же базового отношения по степени выраженности не только долговременной организации и регуляции², но и автономности субъекта труда³. Кроме этого, можно предположить различия по выраженности исполнительского характера труда, который является антиподом автономности. В итоге получаем формулировки гипотез относительно психологической гомогенности и гетерогенности данных метатипов⁴. Все эти (равно как и приводимые далее) гипотезы требуют операционализации, которая станет возможной после операционализации полисистемных оснований классификации (см. п. 3.6).

Рассмотрим метатипы по функциональной интеграции. По количеству типов лидером здесь является метатип *Исп* (11 типов). Распределение данных типов по процессуальному составу деятельности является неспецифичным, т. е. они почти равномерно представляют весь его спектр. В то же время, распределение данных типов по метатипам регулятивной интеграции более специфично. Так, для данного метатипа «недоступен» метатип *ВДР* и, соответственно, высший уровень регуляции деятельности (все остальные присутствуют). Для метатипа *Исп* наиболее характерен оперативный уровень (5 типов), далее

¹ Планированием, прогнозированием, принятием решения и т. д. (см.: [201; 204]).

² Эта особенность следует из конструктивного построения данного метатипа, т. е., по его определению.

³ Т. е., возможно, именно автономность является той дополнительной проекцией данного метатипа, которая позволяет дифференцировать его межметатипную психологическую гетерогенность.

⁴ а) метатип *ВДР* отличается от других метатипов данного отношения более высокой выраженностью долговременной организации и регуляции деятельности («тривиальная» гипотеза, требующая, тем не менее, обязательной эмпирической проверки в русле общей верификации развиваемого подхода), а также ее автономного характера, но более низкой – исполнительского характера; б) метатип *СДР* отличается (мы не повторяем здесь отличий от метатипа *ВДР*, поскольку они уже сформулированы выше): от метатипов *ОР* и *ТР* – более высокой выраженностью долговременной организации и регуляции, а также автономности; от метатипов *ОР* и *ТР* – более низкой выраженностью исполнительского характера труда; в) метатип *ОР* отличается (как и выше, мы не повторяем здесь отличий, отраженных в предыдущих гипотезах): от метатипа *ТР* – более высокой выраженностью оперативной организации и регуляции деятельности и ее автономного характера, но более низкой – исполнительского характера. Специфика метатипа *ТР* уже фактически отражена в сформулированных выше гипотезах. Кроме того, можно отметить, что из всех метатипов данного базового отношения самым психологически гетерогенным является метатип *ВДР*, а гомогенным – метатип *ТР*.

идет уровень средней долговременной регуляции (4 типа), и лишь затем – уровень текущей (3 типа). Такое распределение типов необязательно отражает реальное количественное распределение различных типов исполнителей. Оно говорит лишь о том, что субъекты-исполнители низшего уровня организации и регуляции деятельности более однородны, а с повышением данного уровня растет их психологическая гетерогенность.

Высока гетерогенность метатипа *Исп*: в его состав вошли 11 типов, в то время как в состав остальных метатипов – лишь от 2 до 4. Значит, все разнородные управленцы, равно как и автономные работники, в психологическом плане больше похожи друг на друга, чем исполнители¹. Таким образом, из проведенного анализа вытекает ряд интересных следствий, важных как в теории, так и для практики применения построенной классификации.

Все остальные метатипы того же отношения являются значительно менее гетерогенными. Так, в метатип *Упр-Исп* входит всего 4 типа, причем имеется специфичность по процессуальному составу деятельности, относящемуся только к метатипам *МС* и *Инт*. Таким образом, метатипы *Ч* и *Инф* в составе метатипа *Упр-Исп* не представлены вовсе, что объясняется обязательностью для данного метатипа межсубъектного взаимодействия (как с подчиненными, так и с руководителями, а нередко – и со многими другими участниками трудового процесса: клиентами, заказчиками, партнерами, коллегами и т. д.).

Среди метатипов по регулятивной интеграции в метатипе *Упр-Исп* представлены 3 из 4-х: отсутствует метатип *ТР*, поскольку управление требует выхода за пределы текущих предметных действий и использования коммуникации, планирования, прогнозирования и т. д. Заметим, что, в связи с интегративным характером этого метатипа (в нем интегрируются базовые метатипы *Упр* и *Исп*), его психологическая специфика уже не настолько отчетлива, а задача ее выявления является уже более «тонкой», требует более тщательной методической организации исследования. Тем не менее, наличие такой спецификации вполне вероятно. Например, этот метатип отличается от метатипа *Исп* отсутствием типов, относящихся к текущей организации и регуляции деятельности.

Метатип *Упр* является наиболее редким и гомогенным, поскольку включает только 2 типа, оба из которых относятся по регулятивной интеграции к метатипу *ВДР*. При этом тип 14 по процессуальному составу относится к метатипу *МС*, а тип 21 – к *Инт*.

В отличие от этого, метатип *Авт* имеет такую же количественную представленность типами, как и метатип *Упр-Исп* (4 типа). Но, в отличие от последнего, все типы метатипа *Авт* относятся к одному, высшему по регулятивной интеграции метатипу *ВДР*. Это об-

¹ Это, с одной стороны, в определенном смысле упрощает психологический отбор управленческих и автономных кадров, а с другой – обеспечивает широкие возможности выбора разнообразных по своему психологическому содержанию видов профессиональной деятельности для человека, который по тем или иным причинам «не прошел» отбор в управленцы или автономные работники. Кроме того, еще одним следствием является более легкая «горизонтальная», внутриметатипная ротация кадров для управленцев и автономных работников по сравнению со значительно более трудной аналогичной ротацией исполнителей.

стоятельность придает определенную общность данному метатипу с метатипом *Упр*, обусловленную существенно автономным характером и той, и другой деятельности.

Таким образом, метатипы по отношению функциональной интеграции менее интегрированы с метатипами по другим основаниям и имеют преимущественно внутреннюю спецификацию. Для метатипов данного отношения, аналогично предыдущему, сформулированы гипотезы относительно их психологических различий: а) метатип *Упр* имеет среди них наивысшую гомогенность и отличается: от других метатипов того же отношения – более высокой выраженностью управленческого характера труда; от метатипов *Авт* и *Исп* – наличием управленческого характера труда, при этом от метатипа *Исп* еще и большей выраженностью долговременной организации и регуляции; от метатипов *Упр-Исп* – слабой выраженностью исполнительского характера труда; б) метатип *Упр-Исп* отличается: от метатипов *Авт* и *Исп* – наличием управленческого характера труда, при этом от метатипа *Авт* – еще и наличием исполнительского характера труда; в) метатип *Исп* имеет наивысшую гетерогенность среди всех метатипов данного отношения и отличается: от метатипов *Авт* и *Упр* – наличием исполнительского характера труда, при этом от *Авт* – еще и более низкой выраженностью долговременной организации и регуляции и более высокой – исполнительского характера труда.

Рассмотрим метатипы по процессуальной интеграции. Метатип *Ч* содержит 4 типа, причем все они расположены на разных уровнях регуляции деятельности. По отношению к метасубъекту труда типы 1, 2 и 3 относятся к метатипу *Исп*, а тип 4 – к метатипу *Авт*¹.

Метатип *Инф* включает 4 типа, также представляющие весь спектр метатипов по регулятивной интеграции. Аналогично предыдущему метатипу, по отношению к метасубъекту типы 5, 6 и 7 относятся к метатипу *Исп*, а тип 8 – к *Авт*. Таким образом, метатипы *Ч* и *Инф* похожи по своей структуре в плане двух других оснований выделения метатипов, а их отличие обусловлено именно операциональным составом деятельности.

Метатип *МС* содержит уже 6 типов². По регулятивной интеграции типы, входящие в его состав, представляют 3 метатипа, при этом наблюдается расширение типовой представленности при повышении уровня организации и регуляции деятельности³. Эта тенденция объясняется спецификой межсубъектного взаимодействия, требующей привлечения высших уровней организации и регуляции деятельности. По функциональной интеграции в данном метатипе представлен весь спектр выделенных метатипов⁴.

¹ Следовательно, для метатипа *Ч* характерна слабая выраженность управленческих функций: в него не входят метатипы ни *Упр*, ни *Упр-Исп*.

² т. е., обладает большей психологической гетерогенностью.

³ Так, метатип *ТР* не представлен вовсе, метатип *ОР* представлен лишь одним типом (тип 9), метатип *СДР* – уже двумя (типы 10 и 12), а метатип *ВДР* – тремя (типы 11, 13 и 14).

⁴ Следовательно, это базовое отношение, в отличие от регулятивной интеграции, не является для данного метатипа специфицирующим.

Метатип *Инт* является среди метатипов данного отношения самым психологически гетерогенным (7 типов). Входящие в его состав типы представляют все 4 метатипа по регулятивной интеграции. Это объясняется принципиальной разноуровневостью процессов, образующих процессуальный состав деятельности данного метатипа. Так, чувственное восприятие и психомоторные действия относятся к нижним уровням организации и регуляции деятельности, а межсубъектное взаимодействие – к более высоким. Варьируемая по уровню своего осуществления обработка информации также вносит вклад в уровневую гетерогенность данного метатипа.

Более того, данный метатип включает в себя весь спектр метатипов по функциональной интеграции. Тем не менее, для данного метатипа больше характерна исполнительская деятельность (3 типа «чистых» исполнителей и еще 2 – исполнителей-управленцев, всего 5), нежели управленческая (1 тип «чистого» управленца и еще 2 – управленцев-исполнителей, всего 3), а тем более – автономная (всего 1 тип).

Для метатипов данного отношения, аналогично предыдущим, сформулированы гипотезы относительно их психологических различий: а) метатип *Ч* отличается от метатипов *Инф* и *МС* – более высокой выраженностью в деятельности типа процессов «Чувственный», при этом от метатипов *МС* и *Инт* – еще и отсутствием процессов типа «Межсубъектный»; б) метатип *Инф* отличается от метатипов *МС* и *Инт* отсутствием процессов типа «Межсубъектный»; в) метатип *Инт* имеет наивысшую гетерогенность среди метатипов данного отношения и отличается от метатипа *МС* слабой выраженностью типа оп процессов раций «Чувственный»; г) метатипы *Ч* и *Инф* имеют более высокую гомогенность по сравнению с метатипами *МС* и *Инт*.

Таким образом, выявлена психологическая специфика метатипов профессиональной деятельности, следующая, пока что, из теоретико-методологических оснований и положений нового, развиваемого интегративно-типологического подхода и разработанного в его рамках конструктивного метода построения искомой обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности.

Аналогичный анализ был выполнен и в отношении выделенных типов деятельности. Из-за их большого количества (21) не будем рассматривать результаты подробно, выделив главное: для типов, аналогично метатипам, выявлена психологическая специфика, с одной стороны, обеспечивающая конструктивную основу операционализации классификационных признаков профессиональной деятельности, а с другой – направляющая дальнейшую организацию исследования, направленную на эмпирическое «наполнение» построенной классификации и верификацию развиваемого подхода.

3.6 Операционализация полисистемных оснований обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности

В предыдущем параграфе была отмечена необходимость эмпирической верификации выдвигаемых гипотез и положений о психологической специфике выделенных типов и метатипов профессиональной деятельности. При этом необходимым предварительным шагом такой верификации является операционализация ряда теоретических конструкторов, использованных при построении обобщенной классификации профессиональной деятельности, а именно – ее полисистемных оснований, т.е. качественных классификационных психологических признаков профессиональной деятельности которые были выделены в рамках развиваемого подхода.

К таким признакам относятся отношения разноплановой интеграции между деятельностью субъекта труда и активностью метасубъектом труда:

1) функциональной интеграции; данный признак раскрывается через управленческий, исполнительский и автономный характер деятельности;

2) регулятивной интеграции; данный признак раскрывается через выраженность и взаимное соотношение трех принципиально различных уровней организации и регуляции деятельности: текущего, оперативного и долгосрочного;

3) процессуальной интеграции; данный признак раскрывается через выраженность и взаимное соотношение типов процессов «Чувственный», «Информационный» и «Межсубъектный».

При этом, как было показано выше, для выделения метатипов и типов деятельности можно использовать не все выделенные психологические признаки, а лишь их несколько редуцированный набор.

Для операционализации ключевых классификационных признаков профессиональной деятельности, специфицирующих указанные базовые отношения деятельности субъекта труда и активности метасубъектом труда, разработана *методика интегративно-типологической психологической классификации трудовых постов профессиональной деятельности* (далее – методика «МИТК»). В объеме, достаточном для практического применения, она приведена в Приложении 4, а более полно представлена в [399]. Отметим, что в ходе исследования методика «МИТК» многократно перерабатывалась с выполнением соответствующей новой психометрической проверки и рестандартизации.

Методика «МИТК» применяется для психологической классификации профессиональной деятельности, выполняемой на конкретном трудовом посту, и содержит 30 вопросов, направленных на выявление ключевых психологических характеристик оцениваемой профессиональной деятельности.

Таблица 23 – Ключевые психологические признаки профессиональной деятельности, измеряемые с помощью методики «МИТК»

№ п/п	Признак	Предназначение (что позволяют определить)
1	Управленческий характер труда	Метатип по функциональной интеграции
2	Исполнительский характер труда	
3	Долговременная организация и регуляция деятельности	Метатип по регулятивной интеграции
4	Оперативная организация и регуляция деятельности	
5	Выраженность типа процессуального состава «Чувственный»	Метатип по процессуальной интеграции
6	Выраженность типа процессуального состава «Межсубъектный»	
7	Выраженность типа процессуального состава «Информационный»	

Методика и позволяет определить для диагностируемой профессиональной деятельности количественную выраженность семи ключевых признаков, соответствующих классификационным основаниям построенной интегративно-типологической обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности (см. табл. 23).

Экспертную оценку каждого конкретного трудового поста (точнее, выполняемой на данном посту профессиональной деятельности) выполняет ряд экспертов. Оценки, выданные экспертами, усредняются, после чего полученные средние «сырые» баллы переводятся в стандартизованные показатели (стантайны) в соответствии с тестовыми нормами, полученными в ходе стандартизации методики.

В итоге получают профиль, характеризующий выраженность семи указанных признаков профессиональной деятельности.

Далее по этим значениям определяются 3 разнородных метатипа, к которым принадлежит деятельность, соответствующих базовым отношениям интеграции между деятельностью субъекта труда и активностью метасубъектом труда (см. п. 2.9).

Затем с помощью специальной классификационной процедуры определяется психологический тип (один из 21-го), соответствующий классифицируемой разновидности профессиональной деятельности, выполняемой на оцениваемом конкретном трудовом посту.

Подробнее методика «МИТК» представлена в Приложении 4, где приведены, в частности, соответствующая классификационная процедура и тестовые нормы методики.

Выводы по главе 3

1. Разработан новый – интегративно-типологический метод построения обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности, образующий неотъемлемую составляющую развиваемого интегративно-типологического подхода.

2. В результате интегративной спецификации базового отношения функциональной интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда выделены три ключевых признака (управленческий, исполнительский и автономный характер труда), определяющие психологическую специфику видов профессиональной деятельности, детерминируемую данным отношением. С помощью данных признаков теоретически обосновано разделение профессиональной деятельности по ее психологическому содержанию, детерминируемому данным отношением, на следующие 4 метатипа: «Исполнитель», «Управленец-Исполнитель», «Управленец» и «Автономный работник».

3. Построена обобщенная модель организации и регуляции деятельности, основанная на обобщении моделей Н.А. Бернштейна – Б.М. Величковского, А.В. Карпова, Ю.Я. Голикова – А.Н. Костина и включающая 3 уровня и 9 подуровней.

4. В ходе интегративной спецификации базового отношения регулятивной интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда выделены три ключевых признака (выраженность, соответственно, текущей, оперативной и долговременной организации и регуляции деятельности), определяющих психологическую специфику видов профессиональной деятельности, детерминируемую данным отношением. С помощью данных признаков теоретически обосновано разделение профессиональной деятельности по ее психологическому содержанию, детерминируемому данным отношением, на 4 метатипа: «Текущая регуляция», «Оперативная регуляция», «Средняя долговременная регуляция» и «Высокая долговременная организация».

5. В ходе интегративной спецификации базового отношения процессуальной интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда выделены 9 обобщенных базовых типов предметной среды труда. С их помощью, на основе теоретического анализа соотношения между предметным и процессуально-операциональным содержанием труда, выделены три ключевых признака (выраженность, соответственно, «чувственного», «межсубъектного» и «информационного» типов процессуального состава деятельности), определяющих психологическую специфику видов профессиональной деятельности, детерминируемую данным отношением. С помощью данных признаков теоретически обосновано разделение профессиональной деятельности по ее психологическому содержанию, детерминируемому данным отношением, на 4 метатипа: «Чувственный», «Межсубъектный», «Информационный» и «Интегральный».

6. Все ключевые признаки профессиональной деятельности, выделенные в ходе спецификации базовых отношений интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда, не являются абсолютно ортогональными. Их соотношение намного сложнее: с одной стороны, они относительно независимы (т. е. не сводятся друг к другу), а с другой – взаимосвязаны.

7. На основе учета механизма межпризнаковой интеграции выделенных качественных оснований психологической классификации профессиональной деятельности (т.е., функциональной, регулятивной и процессуальной интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда) выполнено теоретическое построение структуры обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности. Данная структура включает 21 психологический тип, которые, реализуя полисистемное представление психологического содержания профессиональной деятельности, группируются в указанные выше метатипы тремя различными способами, соответствующими трем базовым отношениям деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда.

8. Выдвинуты и обоснованы гипотезы о психологической специфике и психологической гетерогенности входящих в состав построенной классификации типов профессиональной деятельности, а также ее разнородных метатипов, выделяемых по различным базовым отношениям деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда.

9. В рамках авторской методики «МИТК» выполнена операционализация ключевых признаков, определяющих психологическое содержание профессиональной деятельности и выделенных в рамках создания интегративно-типологического подхода, а также разработана процедура обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности, основанная на использовании данных ключевых признаков.

Глава 4 Эмпирическое изучение обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности

4.1 Организация эмпирического исследования

В данном параграфе представлена программа обозначенного эмпирического исследования, его база, методический инструментарий и процедура. *Главной целью* данного исследования являлась верификация теоретических положений интегративно-типологического подхода, осуществляемая с помощью проверки ряда гипотез, сформулированных выше. Кроме этого, важной целью, дополняющей главную цель, являлось выявление психологических закономерностей, характеризующих сферу современной профессиональной деятельности с точки зрения ее психологической классификации.

Программа исследования включала этапы, каждый из которых связан с решением определенных задач, направленных на достижение указанных целей.

1. *Подготовительно-методический этап* (2004-2008 гг.), в задачи которого входили подбор и разработка необходимого методического инструментария, а также формирования эмпирической базы исследования.

2. *Классификация конкретных разновидностей профессиональной деятельности* (2006-2012 гг.). Задачи этапа: 1) определение нормативных характеристик указанных разновидностей деятельности; 2) определение их ключевых психологических признаков (по методике «МИТК»); 3) группировка конкретных трудовых постов в обобщенные на основании близости содержательных характеристик деятельности и ее ключевых психологических признаков.

3. *Определение психологических свойств субъектов труда*, выполняющих деятельность, соответствующую обобщенным трудовым постам (2006-2012 гг.). Задачи этапа: 1) определение общих, социально-демографических и профессиональных характеристик испытуемых (пол, возраст, образование, стаж работы, эффективность выполнения деятельности и др.); 2) выявление их психологических характеристик с помощью специальной батареи психодиагностических методик.

4. *Аналитико-верификационный этап* (2009-2012 гг.). Задачи данного этапа: 1) выявление психологической специфики, гомогенности и гетерогенности обобщенных типов и метатипов профессиональной деятельности; 2) выявление взаимосвязей между характеристиками деятельности обобщенных типов и психологическими свойствами соответствующих субъектов труда; 3) эмпирическая верификация гипотез, выдвинутых в ходе построения классификации.

5. *Прикладной этап* (2008-2012 гг.) включал решение следующих задач: 1) разработка профессиограмм и психограмм, соответствующих обобщенным типам деятельности; 2) определение критериальных норм соответствия субъекта труда психологи-

ческим требованиям профессиональной деятельности определенного типа; 3) разработка и апробация практических рекомендаций по психологическому сопровождению профессионального становления.

Эмпирическая база исследования включает ряд частей: 1) разнообразные *конкретные трудовые посты*, соответствующие разнородной по психологическому содержанию профессиональной деятельности; 2) *выборки работников*, выполняющих деятельность на этих постах; 3) *эксперты*, оценивавшие трудовые посты и эффективность деятельности их работников; 4) *оптанта профессионального выбора*, для которых, с помощью прикладных разработок, выполненных на основе развиваемого подхода, подбирались профессиональная деятельность, наиболее подходящая в психологическом плане.

Всего было обследовано 858 конкретных трудовых постов, которые различались по следующим показателям:

- предприятиям (организациям): обследованные посты представляли профессиональную деятельность, выполняемую в рамках свыше 150 различных предприятий, организаций, а также индивидуально (общее количество – более 20);

- размеру предприятий: от индивидуальных и малых предприятий – до крупных заводов, фабрик, фирм, комбинатов;

- форме собственности предприятий: государственные, акционерные, частные;

- территориальному размещению предприятий, включающему города Тверь, Москва, Санкт-Петербург, Бологое, Вышний Волочек, Клин, Нелидово, Солнечногорск, Торжок, Торопец и ряд других населенных пунктов Тверской, Московской и Ленинградской областей;

- численности работников предприятия: от индивидуальных – до крупных предприятий с несколькими десятками тысяч работников;

- сложности структуры предприятия: от индивидуальных – до наличия 7-8 иерархических уровней управления и множества «горизонтальных» подразделений и служб;

- предметной сфере труда – промышленное производство, сельское хозяйство, бизнес, торговля, сфера услуг, наука, образование, медицина, искусство, информационные технологии и др.;

- профессии работников поста: в ходе систематизации, выполненной в рамках исследования, было выделено 63 обобщенные профессии; при этом они включили значительно большее количество традиционно выделяемых профессий;

- должности работников поста: от вспомогательного персонала – до руководителей крупных предприятий и организаций;

- требованиям к образованию работников поста: от неполного среднего – до наличия ученой степени.

Таким образом, мы попытались широко представить многообразную современную сферу труда, включив в выборку представителей самых различных видов труда.

Выборка работников конкретных трудовых постов составила 2214 чел., различающихся по следующим характеристикам: 1) предметному и психологическому содержанию деятельности; 2) полу (1092 жен., 1122 муж.); 3) возрасту (от 17 до 75 лет); 4) образованию (от неполного среднего – до наличия ученой степени); 5) стажу работы на данном посту (от 1 года до 38 лет).

Выборка экспертов использовалась для экспертной оценки ряда характеристик каждого конкретного трудового поста и эффективности деятельности его работников. Для этого привлекались работники, хорошо знающие содержание и специфику деятельности на данном посту. В их число входили: 1) работники поста; 2) их коллеги, работающие на аналогичных постах; 3) руководители и/или подчиненные, по возможности – ближайшие по иерархии управления: например, для директора – заместители; для мастера – начальник участка и рабочие; для начальника цеха – руководство завода и, с другой стороны, начальники участков и смен, мастера и т.д. В зависимости от специфики деятельности оценку каждого поста выполняло от 5 до 35¹ экспертов. Общее количество экспертов составило 3309 чел., из которых 2195 чел. входят в предыдущую выборку работников, а 1114 являются специально привлеченными внешними экспертами.

Выборка оптантов профессионального выбора использовалась для проверки критериальной валидности разработанного метода определения психологического соответствия типу профессиональной деятельности (см. п. 6.2). Данная выборка включала 292 человека, отличающихся по следующим характеристикам: социальному статусу (школьники, студенты, работающие, безработные и др.); статусу профессионального выбора, подразумевающему либо реализацию профессиональное самоопределение, либо осуществление поиска временной работы (или подработки во время учебы в образовательном учреждении); полу, возрасту, образованию и т. д. Более подробно характеристики данной выборки представлен в п. 6.2.

Кроме этого, в исследовании использовались разнородные выборки, применяемые для психометрической проверки и стандартизации методик «МИТК» и «ИНЛ». Однако здесь мы не стали их выделять, т. к. они были сформированы преимущественно из респондентов, входивших в уже рассмотренные группы.

Методический инструментарий исследования включает две авторские методики, ряд анкет и известных психодиагностических методик, а также разработанные специальные измерительные и оценочные процедуры. Для анализа данный инструментарий целе-

¹ Столь большой разброс объясняется разнородностью постов: наряду с вполне типичными, ординарными постами иногда обследовались и посты, достаточно уникальные.

сообразно разделить на группы, первые две из которых включают средства для определения характеристик, соответственно:

- 1) трудовых постов и выполняемой в их рамках профессиональной деятельности;
- 2) субъектов труда, выполняющих эту деятельность.

В третью группу входят упомянутые измерительные и оценочные процедуры.

Инструментарий первой группы включает следующие средства.

1. *Анкета для определения нормативных психологических требований конкретного трудового поста* (см. Приложение 4) включает 4 вопроса, направленные на оценку фактических характеристик трудового поста: должности по управлению и по исполнению, требований к образованию и к коммуникации в процессе деятельности. Оценки экспертов в отношении конкретного поста, усреднялись. Каждый пост оценивали, как правило, те же эксперты, которые выполняли его оценку с помощью методики «МИТК». При применении анкеты встретились определенные трудности, потребовавшие дополнительной подготовки организаторов опроса. Некоторые эксперты, в первую очередь, имеющие низкий образовательный ценз, затруднялись в оценке уровней должности по управлению или по исполнению. В этом случае требовались дополнительные пояснения. По этой же причине уровень должности по исполнению оценивался по 4-х-балльной шкале (а не по пяти-балльной, как по управлению): многие респонденты затрудняются в различении операций и действий, поэтому данные градации были объединены. Кроме этого, в начале опроса требовалось провести специальную беседу, поясняющую цели исследования и подтверждающую отсутствие негативных последствий участия в нем. После этого большинство респондентов справлялось с ответами на вопросы самостоятельно.

2. *Методика «МИТК»* была представлена в п. 3.6¹, поэтому здесь лишь отметим, что оценку каждого поста выполняли от 5 до 35 экспертов.

Таким образом, инструментарий для изучения трудовых постов включает авторскую методику «МИТК», специальную анкету, а также анализ документации (профессиограмм, психограмм, квалификационных требований, должностных инструкций и др.), вводные и уточняющие беседы с экспертами.

В свою очередь инструментарий для определения характеристик субъектов труда, выполняющих профессиональную деятельность на обследуемых постах, включал следующие, рассматриваемые далее средства.

1. *Методика определения интегративно-типологической профессиональной направленности личности* (далее – методика «ИНЛ») содержит 37 вопросов, охватывающих блоки: «Интересы и склонности», «Умения, способности, личностные качества», «Предпочитаемый характер деятельности», «Образование и опыт». Методика позволяет определить

¹ Она также в кратком виде приведена в Приложении 4, а более полно представлена в [399].

субъективную значимость 7-ми ключевых психологических признаков деятельности¹. Далее по ним определяется обобщенный тип деятельности, соответствующий профессиональной направленности испытуемого. Методика стандартизована; в объеме, достаточном для практического применения, приведена в Приложении 4, более детально описана в [399; 400], а в полном объеме представлена в [401]². Таким образом, методики «МИТК» и «ИНЛ» являются взаимно дополнительными: первая характеризует с психологической точки зрения трудовой пост, занимаемый человеком; вторая измеряет субъективную склонность к деятельности, описываемой через те же самые ключевые признаки.

2. *Анкета для определения эффективности профессиональной деятельности* использовалась для оценки эффективности деятельности на конкретном трудовом посту, выполняемой по пятибалльной шкале³. К оценке для каждого испытуемого привлекалось от 5 до 35 экспертов, хорошо знакомых с его деятельностью (коллеги, руководство, в случае управленцев – также и подчиненные), оценки которых усреднялись.

3. *Анкета для определения общих сведений об испытуемых* включала такие показатели, как пол, возраст, уровень образования, стаж работы.

Помимо этого, для выявления свойств субъектов труда применялся также ряд известных психодиагностических методик:

1. *Опросник «ДДО» Е.А. Климова* («Дифференциально-диагностический опросник»), имеющий шкалы: «Техника», «Человек», «Знак», «Художественный образ», «Природа» (см., например: [359, с. 547-549]), наряду с опросниками «ИНЛ» и Дж. Холланда, применялся для определения профессиональных предпочтений.

2. *Методика Дж. Холланда определения профессиональной направленности личности* (имеющая шкалы типов: «Реалистический», «Исследовательский», «Социальный», «Конвенциональный», «Предпринимательский», «Артистический») в пилотном исследовании применялась в двух вариантах: кратком [359, с. 573-577] и полном [82]. В основном исследовании применялся краткий вариант.

3. *Методика А.В. Карпова определения уровня рефлексивности* [214]. По процедуре ее применения отметим, что для большинства испытуемых использовалась ее компьютерная реализация, в остальных случаях – бланковый вариант.

4. *Методика С.И. Макшианова определения креативного потенциала* [360, с. 167-174] использовалась для определения свойства креативности.

¹ Тех же самых, что соответствуют основаниям ее интегративно-типологической классификации и были, в частности, приведены для рассмотренной выше методики «МИТК».

² Здесь приведены: назначение и область применения методики; ее концепция, процедура создания и конструкция; результаты психометрической проверки и стандартизации (в т.ч., проверки факторной, критериальной и конструктивной валидности, надежности по однородности, ретестовой надежности); процедура проведения опроса и стимульный материал; правила обработки данных опроса и интерпретации его результатов.

³ Градации (условные баллы): 1 – очень низкий, 2 – ниже среднего, 3 – средний, 4 – выше среднего, 5 – очень высокий.

3. *Методика КОС-2*, имеющая шкалы «Организаторские склонности» и «Коммуникативные склонности» (см.: [444, с. 263-265]), использовалась для определения склонности к управленческой деятельности и к коммуникации с людьми.

6. *Личностный опросник Р. Кеттелла 16-PF* применялся в форме «С» (адаптация А.Н. Капустиной) [198] с использованием оценок шкал в «сырых» баллах. Полученные «сырые» баллы можно переводить в «стэны». Однако, несмотря на наличие в данном варианте опросника ряда тестовых норм для мужских и женских выборок студентов вузов и инженеров, дифференцированных также по возрасту (а для инженеров – еще и по должности) испытуемых, этого оказалось недостаточно для столь широкого спектра разновидностей профессиональной деятельности, который охватило наше исследование. Поэтому в рамках исследования мы использовали «сырые» баллы, полученные по данной методике. В связи с этим отметим, что предложенная А.Н. Капустиной интерпретация оценок личностных факторов Кеттелла, частично используемая в рамках исследования, опирается именно на «сырые» баллы.

7. *Методика «Таблицы Шульте»* [11] в рамках исследования применялась для определения переключаемости внимания.

8. *Методика «Оперативная память»* применялась в двух вариантах: для определения объема числовой и образной оперативной памяти [11]. Ее достоинство – малое время выполнения (3-5 минут), недостатки – отсутствие тестовых норм, сведений о стандартизации и невозможность группового обследования. Тем не менее, как показал опыт ее применения, она обладает определенной дифференцирующей способностью.

Итак, для определения характеристик субъектов труда применялись: авторская методика «ИНЛ», анкеты общих сведений об испытуемых и экспертной оценки эффективности деятельности, ряд известных психодиагностических методик, вводные и уточняющие беседы с испытуемыми и экспертами.

Третья группа методических средств включает специальные измерительные и оценочные процедуры, разработанные в ходе исследования и направленные на выявление: внутриразрядного сходства и межразрядного различия для разрядов построенной обобщенной классификации; ее таксономических свойств; соответствия субъекта труда психологическим требованиям профессиональной деятельности; индивидуальных траекторий профессионального развития и т. д. Данные процедуры будут представлены далее.

Процедуру проведения исследования можно представить в виде последовательности взаимосвязанных шагов:

- 1) сбора эмпирических данных о конкретных трудовых постах;
- 2) сбора общих данных и измерения психологических свойств субъектов труда;
- 3) статистического анализа полученных данных.

Отметим ее наиболее существенные особенности. Так, в ходе исследования выяснилось, что выданные экспертами «сырые» оценки эффективности деятельности существенно отличаются по трудовым постам различных типов, что характеризует специфику отношений между их работниками, но существенно затрудняет сравнение эффективности деятельности между типами, а также одинаковый подход к формированию контрастных групп по эффективности. Для преодоления этого данные по эффективности переводились в стандартную шкалу стэнрайнов для каждого выделенного психологического типа профессиональной деятельности отдельно; при этом такая внутритиповая стандартизация специально проводилась без учета пола, т. е. здесь выборки мужчин и женщин рассматривались совместно, поскольку для эффективности труда, в общем, неважно, кто ее обеспечивает – мужчина или женщина. При таком подходе появляется возможность сравнительного анализа мужских и женских выборок по эффективности деятельности на трудовых постах определенного психологического типа.

Для удобства анализа и содержательной интерпретации выявляемых закономерностей свойства субъектов труда были разделены на ряд блоков и групп:

0) блок 0 «Общие свойства» включает две группы свойств: социально-демографические (пол и возраст) и профессионально-биографические (в обсуждаемых далее результатах исследования фигурируют только два показателя данной группы – образование и стаж работы на трудовом посту; однако в перспективе мы пытались здесь реконструировать профессиональную биографию испытуемого и историю его профессионального становления);

1. Блок 1 «Коммуникативные свойства» включает следующие свойства: факторы Кеттелла А (общительность), F (экспрессивность) и Н (смелость социальных контактов); коммуникативные склонности по методике КОС-2.

2. Блок 2 «Когнитивные свойства» включает следующие свойства: рефлексивность, креативность, переключаемость внимания, объем оперативной памяти; факторы Кеттелла М (творческое воображение), В (оперативность мышления) и Q1 (аналитическое мышление). Отметим неоднозначную интерпретацию различными авторами фактора В, который, согласно Р. Кеттеллу понимался как интеллект (см.: [528]). Вместе с тем, имеется и другое понимание: «Не слишком высокая оценка по этому фактору может характеризовать не столько интеллектуальный потенциал личности, сколько неуверенность в своих силах, сниженную социальную активность и несамостоятельность» [198, с. 50]. Мы разделяем эту точку зрения, поэтому, хотя фактор В традиционно и включен в интеллектуальный блок, его интерпретация неоднозначна, и вслед за А.Н. Капустиной, будем считать, что он отражает, скорее, оперативность, подвижность мышления. Еще одна проблема здесь состоит в том, что фактор Q1, аналогично фактору В, также имеет неоднозначную, но при

этом обратную интерпретацию: если фактор В традиционно относился к интеллекту и лишь недавно стал пониматься как существенно личностно обусловленный, то фактор Q1, наоборот, традиционно понимался как личностный («консерватизм – радикализм»), и лишь в последнее время появилась его когнитивная интерпретация, которой мы и придерживаемся в рамках данного исследования, считая фактор Q1 наиболее тесно связанным с аналитическим мышлением.

3. Блок 3 «Эмоционально-волевые свойства» включает следующие свойства: факторы Кеттелла С (эмоциональная устойчивость), I (чувствительность), O (тревожность), Q3 (самоконтроль) и Q4 (напряженность).

4. Блок 4 «Свойства социального взаимодействия» включает следующие свойства: факторы Кеттелла E (доминантность), G (нормативность), L (подозрительность), N (диplomатичность), Q2 (независимость); организаторские склонности по методике КОС-2.

5. Блок 5 «Потребностно-мотивационные свойства» включает 3 группы свойств, соответствующие профессиональной направленности личности по методике ДДО Е.А. Климова, по методике Дж. Холланда и по методике «ИНЛ».

Подчеркнем относительную, но не абсолютную автономность выделенных блоков и, тем более, групп психологических свойств. Все они имеют под собой нейрофизиологическую основу, и уже одно это придает им определенную общность. Вместе с тем, свойства в составе блоков обладают различной степенью общности и универсальности¹, что составляет фундаментальную проблему общей психологии, выходящую за рамки исследования. Мы лишь констатируем ее наличие, в силу которого выбранные психологические свойства вынужденно получились не строго равноуровневыми.

Для сбора и первичной обработки собранных данных применялась электронная таблица MS Excel. Последующий статистический анализ данных выполнялся с помощью статистических пакетов программ SPSS for Windows и Statistica for Windows; при этом использовался ряд методов статистического анализа данных, в том числе: дескриптивная статистика; корреляционный анализ; многомерное шкалирование; методы проверки статистических гипотез (Манна-Уитни, Вилкоксона, Краскела-Уоллиса и др.)².

¹ Так, память является необходимой основой и/или составляющей как общих, так и специальных способностей (см., например: [573]), как и рефлексия (см.: [201; 213; 214]), в значительной степени определяя развитие множества других психологических свойств субъекта. В то же время, иные выделяемые свойства могут быть значительно более частными, не оказывающими подобного широкого детерминирующего влияния.

² О данных методах см., например: [326; 327; 403; 451; 484; 614; 625].

4.2 Нормативные требования к профессиональной деятельности различных психологических типов

Рассмотрим данные требования к деятельности, выполняемой на трудовых постах различных психологических типов. В ходе исследования были получены характеристики 858 конкретных трудовых постов. Процедура их последующей систематизации и обобщения выполнялась в два этапа:

- 1) группировка конкретных трудовых постов в обобщенные (N=266)¹;
- 2) группировка обобщенных трудовых постов в базовые профессии (N=63).

На первом этапе группировка осуществлялась, в первую очередь, на основе критерия содержательной близости деятельности. Он не заложен в ключевые признаки профессиональной деятельности, используемые при ее интегративно-типологической классификации. Последние, наоборот, абстрагированы от предметного содержания деятельности, акцентируя внимание на ее обобщенных психологических характеристиках. Но здесь учитывается и предметное содержание, хотя и не явно, а лишь в форме косвенной, отраженной в психических процессах, с необходимостью сопровождающих и дополняющих внешне-предметную сторону труда. И эта трансформированная форма неизбежно приводит к потере части информации, относительно индифферентной по отношению к ее отражению в психике, точнее – по отношению к тем психологическим признакам, которые используются в качестве оснований построенной классификации².

Поэтому на первом этапе группировки деятельности – объединении ее конкретных разновидностей в обобщенные трудовые посты – мы также использовали ключевые психологические признаки классификации, но лишь во вторую очередь. На первом месте стояли признаки предметно-содержательные, близость которых определялась по сходству профессии, специальности, должности, характеристик предприятий, а главное – содержательных характеристик самой деятельности.

Последние, как выяснилось, практически невозможно вычленишь только по формальным, документально регламентированным параметрам деятельности. Поэтому на данном этапе объективно необходимую роль сыграли беседы с работниками обследуемых постов, направленные на сравнительный анализ содержания их трудовой деятельности. Выявляемые же различия в ключевых психологических признаках деятельности выполняли здесь, скорее, сигнально-контрольную роль. Если выяснялось, что по содержанию дея-

¹ Здесь и далее выражения типа «N=266» будут означать количество, объем выборки.

² Например, даже такие наиболее связанные с предметным содержанием труда ключевые признаки деятельности, как тип ее процессуального состава, не могут в полной мере передать такие ее объективно-предметные характеристики, как конкретная социально-экономическая сфера труда (наука, производство, здравоохранение, сельское хозяйство, искусство и т.д.) или точная разновидность материальных объектов, входящих в предмет, средства и условия труда. Такая информация неизбежно «огрубляется» в том плане, что некоторые, очевидно различающиеся по внешне-предметному содержанию разновидности деятельности приводят к близким значениям ее ключевых психологических признаков.

тельности некоторые конкретные посты близки, то далее рассматривались их ключевые признаки, полученные по методике «МИТК». Если последние также оказывались близки – посты группировались в обобщенный пост; в противном случае анализировались отличия: в случае расхождения в 1 стэнайн не более чем трех признаков, посты считались близкими и объединялись в обобщенный пост; если же расхождение превышало 1 стэнайн по отдельным признакам, или встречалось более чем для трех признаков, то посты не объединялись, и далее, с помощью бесед с работниками дополнительно уточнялось содержание деятельности на каждом из них, чтобы выявить содержательную причину различий.

Таким образом, группировка конкретных постов в обобщенные выполнялась при доминировании критерия сходства содержания деятельности при учете сходства ряда ее ключевых психологических признаков. Намеренно избегая излишней формализации, мы предпочитали математическим процедурам кластерного анализа «ручную» группировку на основе определения сходства содержания деятельности с помощью бесед с опытными работниками¹. Во время подобных «живых» бесед нередко выяснялось, что их деятельность фактически имеет некоторые формально не регламентированные трудовые функции и действия, меняющие ее принадлежность к метатипам, а в итоге – и к психологическому типу деятельности². Подобные случаи выявлены в профессиях грузчика³, веб-дизайнера⁴ и многих других. Они доказывают целесообразность содержательного, а не формально-статистического подхода к анализу реальной профессиональной деятельности.

В широких пределах варьирует количество вошедших в один обобщенный пост: конкретных постов – от 1 до 17 (соответственно, для обобщенных постов «Водитель легкового автомобиля по доставке почты» (и ряда других) и «Предприниматель торговый»), обследованных работников – от 1 до 46 (соответственно, для постов «Завхоз школы – исполнитель» и «Химик-аналитик – специалист»).

¹ Методы кластерного анализа являются, конечно, мощным методом группировки, основанным на закладываемых формальных критериях сходства-различия, но они не обладают в этом смысле эвристическим, креативным потенциалом, опираясь только на заранее заложенные переменные и критерии.

² Используемые далее нумерация и рабочие названия типов, их метатипная принадлежность и краткие обозначения метатипов профессиональной деятельности приведены в Приложении 3.

³ На одних конкретных постах, реализующих деятельность грузчика, коммуникация минимальна; они объединены в обобщенный пост «Грузчик вне бригады и общения», вошедший в тип 1, по операциям относящийся к метатипу *Ч*. Для других постов коммуникация, хотя и в средней степени, является неотъемлемой частью деятельности. Они относятся к типу 15, входящему в метатип *Инт*. Хотя в состав обобщенных постов они не вошли, т. к. для их работников не удалось собрать полный спектр данных, здесь важен сам факт подтверждения феномена наличия нечетко регламентированных трудовых действий.

⁴ Веб-дизайнер в большинстве случаев имеет деятельность, относящуюся по операциям к метатипу *Инф*. Такие посты сгруппированы в обобщенный пост «Рядовой веб-дизайнер – технический специалист», относящийся к типу 7, входящему в метатип *СДР*. Однако в ряде случаев основное содержание деятельности работника, формально числящегося «веб-дизайнером», сводилось к общению с клиентами при приеме заказов. Он сам фактически не занимался разработкой веб-проектов, поэтому подобные посты сгруппированы в обобщенный пост «Веб-дизайнер – технический приемщик заказов», относящийся к типу 9 (по операциям метатип *МС*), причем здесь понижается и уровень организации и регуляции деятельности – до оперативного.

Для выявления межполовых различий обобщенные посты были разделены на 3 категории в зависимости от относительного количества женщин среди работников: «преимущественно женские», «индифферентные к полу» и «преимущественно мужские». Количественные критерии выделения данных категорий следующие: первая – более 70% женщин среди работников данного поста; вторая – более 30%, но меньше или равно 70%; третья – меньше или равно 30%. В выборке встретились посты всех категорий¹.

Таким образом, обобщенные посты гомогенны по ряду содержательных и психологических характеристик деятельности. Затем они были сгруппированы в базовые профессии², при выделении которых мы не стремились к детализации, а наоборот, рассматривали их укрупнено, ориентируясь на прикладное применение построенной классификации³.

В широких пределах варьирует представленность в типе деятельности: обобщенных постов – от 5 (для типа 18) до 26 (для типов 2, 10, 16), конкретных постов – от 18 (для типа 6) до 82 (для типа 20), базовых профессий – от 2 (для типа 18) до 20 (для типа 10), работников – от 36 (тип 14) до 226 (тип 1)⁴. В большинстве типов встретились посты всех трех категорий по полу работников, но их соотношение существенно различается (см. табл. 3 Приложения 5). «Преимущественно женские» посты наиболее характерны для типа 10 (53,8%), наименее (0%) – для типов 8, 11, 14. «Индифферентные к полу» посты наиболее характерны для типа 12 (70%), наименее – для типа 16 (11,5%). «Преимущественно мужские» посты наиболее характерны для типа 20 (61,1%), наименее – для типа 5 (0%). Значит, в современной профессиональной деятельности редко встречаются типы, представленные лишь «женскими» или «мужскими» постами.

Вместе с тем, имеются типы, которые можно охарактеризовать как «не чисто женские» (типы 8, 11, 14) и «не чисто мужские» (тип 5)⁵.

Таким образом, современные тенденции эмансипации и феминизации приводят к «размыванию» границ между традиционно «мужскими» и «женскими» профессиями, однако, определенная предпочтительность по полу работников для многих трудовых постов и даже типов деятельности все же сохраняется.

¹ В пределах обследованной эмпирической выборки к «преимущественно женским» относятся, в частности, посты, 100% работников которых – женщины: «Уборщица вне бригады и общения» (20 чел.), «Судомойка в кафе, ресторане, столовой» (10) и др. К «индифферентным к полу» относятся, например, посты, 50% работников которых – мужчины, а 50% – женщины: «Художник-модельер – рядовой» (18 чел.), «Экономист предприятия (специалист)» (10), «Историк-исследователь – преподаватель вуза» (10). К «преимущественно мужским» относятся, например, посты, 100% работников которых – мужчины: «Автослесарь низкой квалификации» (24 чел.), «Грузчик вне бригады и общения» (16 чел.) и др.

² Систематизированные данные о базовых профессиях приведены в табл. 1 Приложения 5.

³ Тогда оптант профессионального самоопределения, желающий, например, быть «строителем», получает в свое распоряжение 9 разнородных обобщенных трудовых постов, «программистом» – 14, «юристом» – 12 и т. д. (см. табл. 1 Приложения 5).

⁴ См. таблицы 2 и 3 Приложения 5 и рисунки 1, 2 Приложения 6.

⁵ В данном случае имеется в виду, что в этих типах отсутствует представленность, соответственно, «преимущественно женских» или «преимущественно мужских» постов.

На рис. 5 для типов деятельности показана их *эмпирическая интегральная структурная сложность*¹. Наиболее структурно сложными являются типы 10, 16, 2 и 20; наименее – типы 18, 5, 6 и 14. Для практики это означает, что если, например, человек проявляет склонность к деятельности типа 10, то подобрать ему подходящую профессиональную сферу значительно легче, чем для типа 18.

Рассматривая распределения ключевых признаков деятельности по ее типам, можно отметить, что минимум выраженности управленческого характера труда характерен для низших по уровню организации и регуляции деятельности исполнительских типов 1, 5 и 15; максимум – для высших по такому уровню управленческих типов 14 и 21 (см. рис. 3 Приложения 6). При этом распределения управленческого характера труда и должности по управлению похожи, но не идентичны². Значит, выраженность управления еще не определяет уровень организации и регуляции деятельности; связь между ними имеет более сложный характер.

По-иному распределилась выраженность исполнения³, причем почти обратным к данному является распределение должности по исполнению (см. рис. 4 Приложения 6). Распределения долговременной и оперативной регуляции деятельности сильно отличаются: по долговременной максимум имеется для всех автономных типов, минимум – для типов 1, 5, 15; по оперативной минимум характерен для тех же типов 1, 5, 15, но вот максимум – для высших управленческих типов 13, 14, 21⁴. Следовательно, это – взаимосвязанные, но все же относительно самостоятельные признаки деятельности.

Выраженность типа процессов «Межсубъектный» максимальна для типов 10, 11, 13, 14, 21 метатипа *МС*; минимальна – для низших исполнительских типов 1, 2 метатипа *Ч* и типов 6, 7, 8 метатипа *Инф*. Выраженность требований к коммуникации максимальна для высших управленческих типов 14, 21, 20, 13 и типов 10, 9, 11 метатипа *МС*; минимальна – для типов 1, 2 и типов 5, 6, 7 метатипа *Инф*⁵. Таким образом, распределения выраженности типа операций «Межсубъектный» и требований к коммуникации близки, но не идентичны. Возможно, это связано с разной дифференцирующей способностью используемых шкал: 9 градаций для типа «Межсубъектный» и только 3 – для требований к коммуникации.

¹ Которая определялась как сумма процентов (от максимальных значений в пределах обследованной выборки) по обобщенным постам, конкретным постам и профессиям, представленным в типе.

² Единственное исключение – то, что типы 12 и 19 поменялись местами. По формальному уровню должности тип 12 намного выше, чем тип 19, но по фактическому содержанию деятельности управленческий характер типа 19 немного выше, чем у типа 12. Они относятся к разным уровням организации и регуляции деятельности: тип 19 – ко 2-му (оперативная), а тип 12 – к 3-ему (средняя долговременная).

³ Она минимальна для всех автономных типов (4, 8, 11, 18) и типов 14 и 21 метатипа *Упр*; максимальна – для типов 1, 5, 15 (что неудивительно, т. к. указанные типы «по определению» и должны иметь наименьшую, либо, наоборот, наибольшую выраженность исполнения).

⁴ Т. е., в выраженности долговременной и оперативной регуляции указанные управленческие и автономные типы «меняются местами» (см. рис. 5 Приложения 6).

⁵ См. рис. 6 Приложения 6.

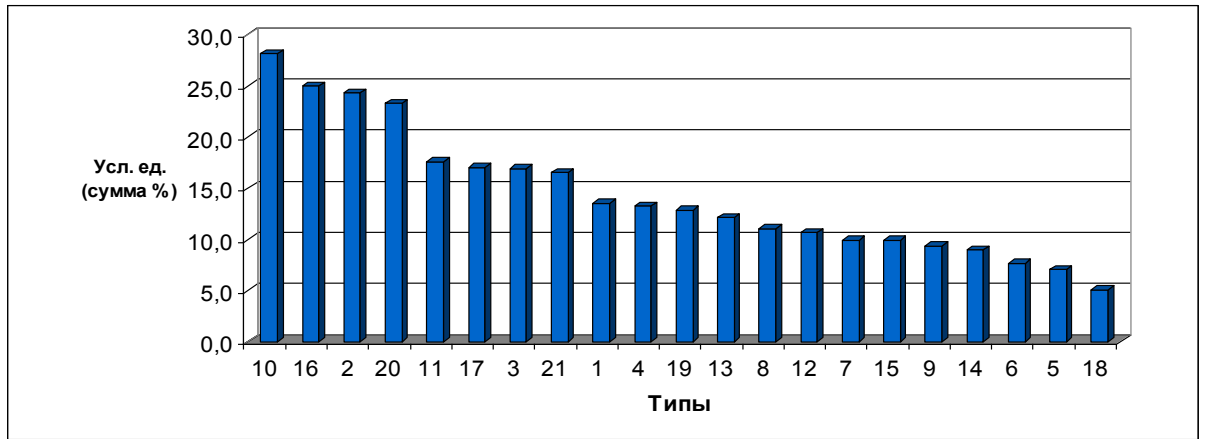


Рисунок 5 – Распределение интегральной структурной сложности психологических типов профессиональной деятельности

Еще сильнее различаются распределения выраженности типа процессов «Информационный» и требований к образованию (см. рис. 7 Приложения 6). Наименьшая выраженность типа процессов «Информационный» характерна для низших исполнительских типов 1 и 15, а наибольшая – для типов 7, 8, 6, т. е. для почти всех типов метатипа *Инф*, кроме самого низшего из них по уровню организации и регуляции деятельности типа 5. В то же время, наименьшая выраженность требований к уровню образования характерна для низших исполнительских типов 1, 15, 5, а наибольшая – для управленческих типов 12, 13 и 14, а также для типов 11, 8 и 10.

Наибольшую выраженность типа процессов «Чувственный» имеют низшие исполнительские типы 1, 15, а наименьшую – управленческие типы 13, 12 и автономные типы 11, 8 (см. рис. 8 Приложения 6).

Важным является вопрос о внутритиповой психологической гомогенности по нормативным требованиям к деятельности. Она была выявлена с помощью анализа средних значений и частотных распределений и состоит в суженом диапазоне изменения признака, в который укладываются все соответствующие типу обобщенные посты, и в соответствии этого диапазона определенному набору уровней значений признака (низкому, низкому или среднему и т. д.). В результате установлено, что каждый тип, во-первых, обладает гомогенностью по ряду ключевых признаков деятельности, используемых при построении ее классификации и операционализированных в методике «МИТК». Данный факт сам по себе представляется тривиальным¹, но он важен для дальнейшего: например, для сравнения нормативных требований деятельности и фактических свойств субъектов труда.

¹ Поскольку такая гомогенность во многом непосредственно обусловлена применяемой процедурой классификации видов труда, соответствующих обобщенным трудовым постам.

Для более четкого и детального анализа гомогенности типов и метатипов по нормативным требованиям к деятельности целесообразно обратиться к частотным распределениям признаков, характеризующих данные требования, по обобщенным трудовым постам. Для каждого нормативного требования к деятельности были определены категории его выраженности: соответственно, К1 – низкая, К2 – средняя, К3 – высокая степень выраженности. Обоснование выбора границ категорий следующее. Для всех ключевых признаков деятельности они заданы в соответствии с тестовыми нормами методики «МИТК»: К1 соответствуют значения от 1 до 3 стэнайнов, К2 – от 4 до 6, К3 – от 7 – до 9. Для всех остальных нормативных требований категории назначены из содержательных соображений, а также с учетом частотного распределения по обобщенным постам. Для требования к должности по управлению: К1 отвечает градации 1, которой соответствует 72,2% обследованных постов; К2 – объединяет градации 2 и 3; К3 – объединяет градации 4 и 5. Для требования к должности по исполнению: К1 объединяет градации 1 и 2, т. к. градации 1 соответствует только 10-11% постов; К2 – соответствует градации 3, которой соответствует примерно 35% постов; К3 – соответствует градации 4. Для требования к образованию: К1 объединяет градации 1 и 2, т. к. градации 1 соответствует только 3-4% постов; К2 – отвечает градации 3, которой соответствует примерно 20% постов; К3 – объединяет градации 4 и 5. Для требования к коммуникации категории назначены в соответствии с тремя градациями, используемыми при его определении.

На основании данных о средних значениях нормативных требований к деятельности по обобщенным трудовым постам и типам профессиональной деятельности была рассчитана представленность указанных категорий требований¹. В результате установлено, что все типы имеют определенную качественную специфику почти по всем рассматриваемым требованиям². Исключение составляет только признак «требования к образованию»: к нему индифферентны типы 3, 9, 16 и 19, т. е. в данных типах представлены все категории требований к образованию. В табл. 4 Приложения 5 представлены дифференцирующие нормативные требования к деятельности для типов деятельности, полученные на основе представленности указанных категорий таких требований³.

¹ Для сравнения средних значений по обобщенным трудовым постам и типам с данными категориями применялся следующий прием: среднее значение округлялось до целого по стандартным правилам округления, а затем относилось к той или иной категории.

² Например, для типа 1 характерна представленность только К1 для должности по управлению и по исполнению, требований к образованию и коммуникации, выраженности управления, долговременной и оперативной регуляции, типов процессов «Межсубъектный» и «Информационный»; в то же время для него характерна представленность только К3 для выраженности исполнения и типа процессов «Чувственный». Аналогичную специфику имеют и другие обобщенные типы.

³ Гомогенность по ключевым классификационным признакам деятельности, равно как и по дополнительным нормативным требованиям к ней (к должности по управлению и исполнению, образованию и коммуникации) отражена также в ориентировочных профессиограммах обобщенных типов (см. Приложение 7).

Перейдем к анализу межтиповой гетерогенности по нормативным требованиям к деятельности. Проверка по критерию Краскела-Уолиса показала, что статистически значимые различия в таких требованиях между типами имеются для всех рассматриваемых переменных¹. Для их непосредственного выявления было использовано попарное сравнение типов по критерию Манна-Уитни. По нормативным требованиям все типы статистически значимо отличаются друг от друга; при этом количество различий варьирует в широких пределах. Наибольшее (11) количество различий в средних имеется между многими типами – например, между типом 1 и типами 12, 13, 14, 19, 20, 21; наименьшее (2) – между типами 4 и 8, 14 и 21 (см. табл. 5 Приложения 5). Заметим, что у нас нет достаточных оснований, чтобы утверждать, что полученные в выборке распределения нормативных требований к деятельности адекватно репрезентируют каждую генеральную совокупность, соответствующую тому или иному типу². Поэтому ограничимся тем, что констатируем установленные факты.

Во-первых, как показано выше, по средним значениям, полученным на собранной выборке, выявлены множественные статистически значимые различия.

Во-вторых, анализ представленности категорий выраженности нормативных требований выявил качественные различия между типами³. Наибольшее, причем, максимально возможное число различий (11) имеется между многими типами (например, между типом 1 и типами 2, 4, 12, 13, 14, 17, 19, 20, 21), наименьшее (3) – между типами 9 и 10, 9 и 16 (см. табл. 5 Приложения 5). При этом число качественных различий часто отличается от числа различий в средних (как в большую, так и в меньшую стороны), иногда весьма существенно⁴. Поэтому целесообразно параллельно использовать количественный и качественный анализ. Заметим также, что проранжировав количества различий для каждого типа, можно судить о степени его сходства с остальными типами (см. п. 5.5). Сформулируем важный вывод: полученные результаты доказывают, что обобщенные психологические типы обладают по нормативным требованиям к деятельности определенной и существенной внутритиповой гомогенностью и межтиповой гетерогенностью.

¹ Однако это еще не означает, что все типы отличаются по каждой переменной. Данный факт означает лишь, что по каждой переменной между какими-либо типами есть значимые различия.

² Т. е., если, например, в типе 3 для различных обобщенных постов представлены как 1-я, так и 2-я категории требований к коммуникации, то нельзя считать, что их соотношение в генеральной совокупности данного типа именно такое, как получено в выборке. Поэтому полученное среднее по типу значение может быть как заниженным, так и завышенным. С другой стороны, у нас нет оснований утверждать и обратное – что полученное в выборке распределение обобщенных постов неправильно представляет генеральную совокупность. Для проверки этого требуются дополнительные исследования, резко увеличивающие объем выборки.

³ Качественные различия определялись на основе применения дифференцирующих нормативных требований к деятельности (табл. 4 Приложения 5): напр., если для типа 3 характерна представленность только 1-ой и 2-ой категорий требований к коммуникации, а для типа 9 – 2-ой и 3-ей, то типы считаются различными.

⁴ Например, между типами 3 и 17 количество различий возросло с 2-х до 8-ми (см.: табл. 5 Приложения 5).

4.3 Нормативные требования к профессиональной деятельности различных психологических метатипов

Рассмотрим нормативные требования к деятельности для метатипов, выделяемых по различным основаниям¹. Для отношения функциональной интеграции наименьшее количество обобщенных постов (6%) представлено в метатипе *Упр*, наибольшее (59,4%) – в метатипе *Исп*. Аналогично распределились конкретные посты (от 12% в *Упр* до 51,7% в *Исп*), профессии (от 12,0% до 48,7%) и работники (от 4,7% до 67,2%)². В метатипе *Исп* представлено большинство всех профессий (90,5%)³. На рис. 6 показана эмпирическая интегральная структурная сложность метатипов данного отношения⁴. Наиболее сложным является метатип *Исп*, наименее – метатип *Упр*. Нивелирование структурной сложности на высших уровнях управления объясняется тем, что эти уровни – высшие и по регуляции деятельности, т.е. здесь варьирование ограничивается; кроме того, подобная деятельность относится только к двум типам по процессам – «Межсубъектному» и «Интегральному», причем, с доминированием первого⁵. Важно и меньшее число конкретных постов⁶.

Наименьшая выраженность управления характерна для метатипа *Исп*, наибольшая – для метатипа *Упр*⁷ (см. рис. 10 Приложения 6). Иная картина в распределении исполнения и должности по исполнению (см. рис. 11 Приложения 6). Наибольшая выраженность исполнения характерна для метатипа *Исп*, а наименьшая – для метатипов *Упр* и *Авт*⁸. Оценка должности по исполнению, по сути, является обратной шкалой к исполнению. Поэтому не удивительно, что она максимальна у метатипов *Упр* и *Авт* (статистически не различаясь для них), а минимальна для метатипа *Исп*. Таким образом, данный показатель независимо характеризует выраженность исполнительского характера труда.

Долговременная и оперативная регуляция минимальны для метатипа *Исп*. Метатип *Упр* имеет самый высокий уровень оперативной регуляции, а метатип *Авт* – долговременной (см. рис. 12 Приложения 6). Выраженность типа процессов «Межсубъектный» минимальна для метатипа *Исп*, а максимальна для метатипа *Упр* (см. рис. 13 Приложения 6).

¹ При этом будем использовать краткие обозначения метатипов (см. Приложение 3).

² См. табл. 6 Приложения 5 и рис. 9 Приложения 6.

³ Данный факт говорит о том, что основная часть всей сферы современного труда подразумевает иерархическую систему управления и распределения трудовых функций.

⁴ Полученная как сумма процентов по представленным в метатипе обобщенным постам, конкретным постам и профессиям. При этом, как и для типов, при подсчете структурной сложности для более корректного нормирования проценты по профессиям считались не от их общего числа 63, а от суммы их «упоминаний» (117).

⁵ Т. е., она, в силу своего коммуникативно-управленческого характера, относительно абстрагирована от предметной сферы труда, поэтому различные в предметном плане конкретные посты объединяются здесь в одни и те же обобщенные посты и профессии.

⁶ Которое объясняется тем, что на каждого высшего управленца приходится целый ряд управленцев более низкого ранга, а также множество исполнителей.

⁷ При этом распределения выраженности управления и должности по управлению согласуются между собой, что подтверждает внешнюю валидность методики «МИТК» (см. рис. 10 Приложения 6).

⁸ Причем в таком практически отсутствующем характере исполнения заключается схожесть данных метатипов, связанная также и со значительной автономностью деятельности.

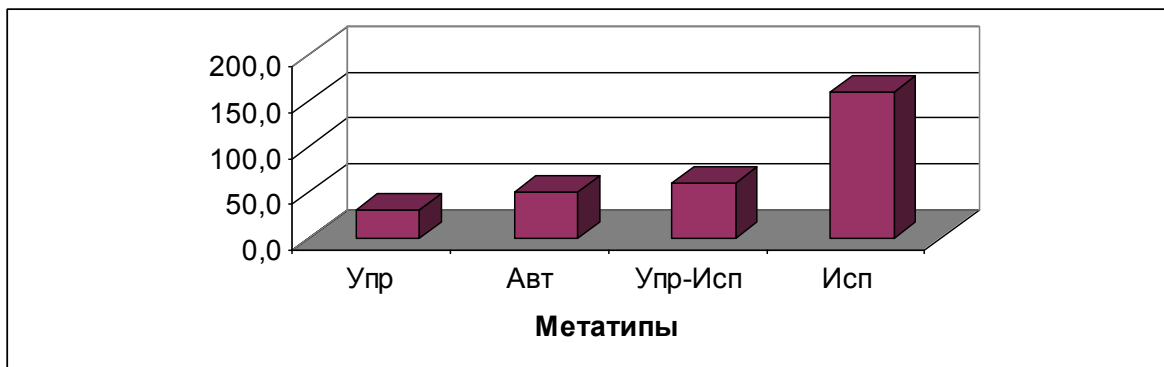


Рисунок 6 – Интегральная структурная сложность (в условных баллах) метатипов профессиональной деятельности по функциональной интеграции

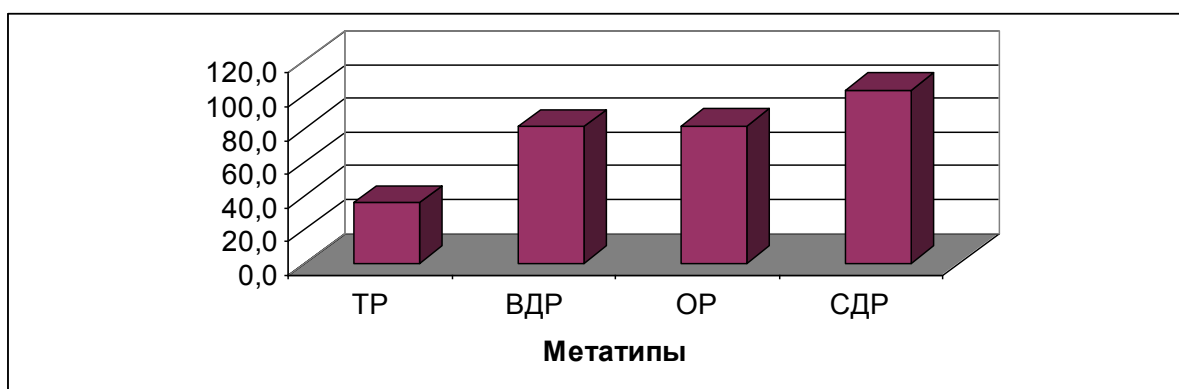


Рисунок 7 – Интегральная структурная сложность метатипов профессиональной деятельности по регулятивной интеграции

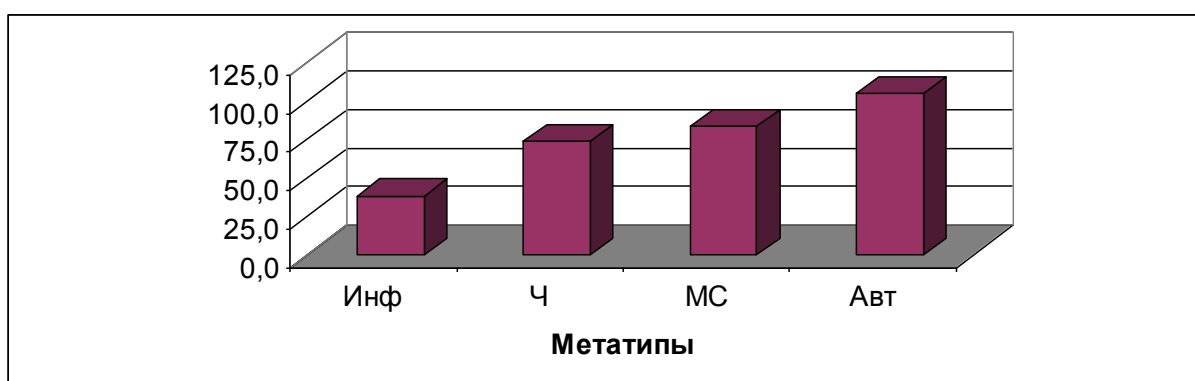


Рисунок 8 – Интегральная структурная сложность метатипов профессиональной деятельности по процессуальной интеграции

Требования к коммуникации максимальны для метатипа *Упр*, а минимальны, причем статистически не различаясь между собой, для метатипов *Авт* и *Исп*¹. Аналогичное, монотонное и согласованное, возрастание наблюдается в отношении типа процессов «Информационный» и требований к образованию, но последовательность метатипов здесь иная – *Исп*, *Упр-Исп*, *Упр*, *Авт* (см. рис. 14 Приложения 6). Здесь снова наблюдается неоднородность: например, внутри *Исп* встречается и высокая, и низкая выраженность данного типа процессов. Обращает на себя внимание тот факт, что в современной сфере труда в целом достаточно высоки требования к образованию². Так, даже для метатипа *Исп*, для которого (с учетом его гетерогенности) они минимальны, их среднее значение расположено почти посередине между уровнями начального и среднего профобразования.

Для типа процессов «Чувственный» различия между метатипами не такие резкие, как в предыдущих случаях. Здесь имеется монотонное возрастание в последовательности метатипов *Авт*, *Упр-Исп*, *Упр* и *Исп* (см. рис. 15 Приложения 6).

Метатипы данного отношения обладают определенной спецификой по представленности обобщенных трудовых постов различных типов по отношению к полу работников³. Посты «преимущественно женского» типа наиболее характерны для метатипа *Исп* (36,7%), наименее – для метатипа *Упр* (6,3%). Посты «индифферентного к полу» типа реже всего встречаются в метатипе *Исп* (34,2%), а чаще всего – в метатипе *Упр* (50,0%). Посты «преимущественно мужского» типа наиболее характерны для метатипа *Авт* (47,6%), наименее – для метатипа *Исп* (27,1%).

Рассмотрим нормативные требования к метатипам по регулятивной интеграции. Наибольшее количество обобщенных трудовых постов (35,3%) представлено в метатипе *СДР*, наименьшее (10,2%) – в *ТР*. Аналогично распределились и профессии – от 16,4%⁴ в метатипе *ТР* до 32,1% в метатипе *СДР*. Количество конкретных постов является наименьшим для метатипа *ТР* (9,0%), а наибольшим – для метатипа *СДР* (35,1%). Вместе с тем, по сравнению с двумя предыдущими распределениями, метатипы *ТР* и *ВДР* поменялись местами: больше конкретных постов представлено в *ВДР* (31,5%) против 24,5% в *ОР*⁵. На рис. 7 показана интегральная структурная сложность данных метатипов, полученная так же, как и в предыдущих случаях ее использования. Наиболее структурно сложным⁶ явля-

¹ Однако данный факт допускает неоднозначную интерпретацию: если деятельность управленческая деятельность однозначно требует повышенной коммуникации, то автономная и исполнительская деятельность в этом отношении неоднородны: здесь встречаются и повышенные, и пониженные требования, что в итоге приводит к выявленному минимальному уровню. Таким образом, здесь видны недостатки сравнения только по средним значениям, т.к. требования к коммуникации не входят в состав свойств, определяющих гомогенность метатипов *Авт* и *Исп*.

² Вопрос о том, насколько они необходимы и обоснованны, выходит за рамки исследования.

³ См. табл. 7 Приложения 5 и рис. 16 Приложения 6.

⁴ От общего количества их упоминаний во всех рассматриваемых метатипах.

⁵ См. табл. 6 Приложения 5 и рис. 17 Приложения 6.

⁶ Разумеется, только в рамках собранной в ходе исследования эмпирической выборки.

ется метатип *ОР*, наименее – метатип *ТР*. При этом метатипы *ВДР* и *СДР* близки по структурной сложности¹. Распределения управления и должности по управлению согласуются, подтверждая внешнюю валидность методики «МИТК»². Аналогичная (но обратная) картина имеется в распределении исполнения и должности по исполнению (см. рис. 19 Приложения б). Таким образом, в данной группе метатипов, в отличие от предыдущей, имеется четкое обратное соотношение между управлением и исполнением. Подобная, но прямая согласованность наблюдается между распределениями долговременной и оперативной регуляции деятельности, а также между распределениями типа процессов «Информационный» и требований к образованию³. Монотонный рост при повышении уровня регуляции деятельности наблюдается для распределений типа процессов «Межсубъектный» и требований к коммуникации⁴. Для типа процессов «Чувственный» имеется строго монотонное уменьшение с увеличением указанного уровня (см. рис. 23 Приложения б).

Результаты показывают, что метатипы, выделенные по регулятивной интеграции, дают, по сравнению с предыдущими, более простую, линейную и предсказуемую картину нормативных требований к деятельности. Для таких метатипов характерны также различия в типе трудовых постов по полу работников⁵. Посты, индифферентные к полу, доминируют в метатипах *ТР* (44,4%) и *СДР* (43,6%). Для метатипа *ОР* более характерны «преимущественно женские» (40,8%) и «преимущественно мужские» (35,5%) посты. В метатипе *ВДР* доминируют посты «индифферентные к полу» (47,8%) и «преимущественно мужские» (44,9%), а посты «преимущественно женские» представлены слабо (7,3%)⁶.

Перейдем к метатипам процессуальной интеграции. Наибольшее количество обобщенных постов (36,8%) имеется в метатипе *Инт*⁷, что является проявлением современной тенденции к интеграции профессиональной деятельности в отношении ее процессуального состава. Наименьшее количество постов (12,0%) представлено в метатипе *Инф*⁸.

Аналогично обобщенным распределились и конкретные посты. Распределение профессий иное: здесь лидируют метатипы *Ч* и *Инт* (по 47,6% от 63 базовых профессий), а

¹ Соответственно, 80,8 и 81,2 условных балла.

² Наименьшую выраженность имеет метатип *ТР*; наибольшую – метатип *ВДР* (см. рис. 18 Приложения б).

³ См., соответственно, рис. 20 Приложения б и рис. 21 Приложения б.

⁴ Но монотонность перестает быть строгой: для двух высших уровней регуляции выраженность обоих этих показателей близка (см. рис. 22 Приложения б).

⁵ См. табл. 7 Приложения 5 и рис. 24 Приложения б.

⁶ Выявленные различия, вероятно, связаны с глубинными дифференциальными психологическими и психофизиологическими различиями между мужчинами и женщинами, что требует специальных исследований.

⁷ См. табл. 6 Приложения 5 и рис. 25 Приложения б.

⁸ И это, возможно, объясняется неполнотой выборки, поскольку деятельность в сфере обработки информации в настоящее время, наоборот, становится все более приоритетной. С другой стороны, не исключено, что возрастание роли подобной деятельности сочетается с тенденцией интеграции, поэтому, может быть, в «чистом виде» она действительно встречается редко. Проверка этого выходит за рамки исследования, т.к. требует значительно более масштабного обследования сферы современного труда, надежно обеспечивающего репрезентативность выборки в отношении операционального состава деятельности. Пока же мы можем говорить лишь об ориентировочных оценках.

наименьший процент, хотя и не очень низкий (27,0%), представлен в метатипе *Инф*. На рис. 8 показана интегральная структурная сложность рассматриваемых метатипов, полученная так же, как и выше. Наиболее структурно сложным является метатип *Инт*, наименее – *Инф*. Наименьшая выраженность управления характерна для метатипа *Инф*, наибольшая – для метатипа *МС* (см. рис. 26 Приложения 6). Должность по управлению минимальна тоже для метатипа *Инф*, но максимальна для метатипа *Инт*¹. Таким образом, мы снова встречаемся с ситуацией, когда формальные требования к должности по управлению не вполне согласуются с выраженностью управленческого характера труда в содержании деятельности². В отличие от этого, распределения исполнительского характера труда и должности по исполнению вполне согласуются между собой (см. рис. 27 Приложения 6). Но при этом они не в полной мере являются обратными к предыдущим. Наибольшая выраженность исполнения характерна для метатипа *Ч*, а наименьшая – для *МС*³.

Распределения долговременной и оперативной регуляции четко согласуются между собой (см. рис. 28 Приложения 6) и являются строго обратными к распределению по исполнению (но не по управлению). В отличие от этого, распределения типа процессов «Межсубъектный» и требований к коммуникации, четко согласующиеся между собой (см. рис. 29 Приложения 6), отличаются от распределений и по управлению, и по исполнению⁴. Аналогичное своеобразие демонстрируют распределения типа процессов «Информационный» и требований к образованию, при этом несколько отличаясь и между собой (см. рис. 30 Приложения 6). Наименьшая выраженность типа процессов «Информационный» характерна для метатипа *Ч*, наибольшая – для метатипа *Инф* (что вполне ожидаемо). Наименьшая выраженность требований к образованию характерна также для метатипа *Ч*, но вот наибольшая – для метатипа *МС*.

Выраженность типа процессов «Чувственный» минимальна для близких между собой в этом отношении метатипов *МС* и *Инф*, а максимальна также для близких метатипов *Ч* и *Инт* (см. рис. 31 Приложения 6). В отношении типа постов по полу работников в метатипах *Инф* и *МС* доминируют «индифферентные к полу» посты (59,4% и 47,4% соответственно), в то время, как в *Ч* и *Инт* – «преимущественно мужские» (44,8% и 39,8%)⁵.

Таким образом, мы выполнили анализ нормативных требований к деятельности по группам метатипов, соответствующим всем трем базовым видам интеграции деятельности субъекта труда, выделенным в рамках развиваемого подхода.

¹ 2,08 условных балла, хотя для метатипа *МС* и близка к этому значению (1,98).

² Что еще раз показывает недостаточность формального разделения видов труда только по должности, без учета других характеристик деятельности.

³ Таким образом, видна относительная независимость управления и исполнения в профессиональной деятельности, что подтверждает одно из базовых допущений интегративно-типологического подхода.

⁴ Опять демонстрируя относительную независимость выделенных базовых характеристик деятельности.

⁵ См. табл. 7 Приложения 5 и рис. 32 Приложения 6.

Проанализируем внутреннюю гомогенность метатипов по нормативным требованиям к деятельности. Аналогично анализу типов¹, получена представленность категорий нормативных требований к деятельности посредством обобщенных типов, входящих в состав метатипов. Затем на основе этого получены дифференцирующие нормативные требования к деятельности для метатипов², из которых видна специфика, определяющая внутреннюю гомогенность метатипов профессиональной деятельности по нормативным требованиям к ней. Так, специфика метатипа *Исп* состоит в отсутствии: 3-ей категории для выраженности управления, должности по управлению, долговременной регуляции деятельности; 1-ой – для выраженности исполнения³. Намного больше признаков определяют специфику метатипа *Упр-Исп*⁴. Метатип *Упр* специфичен по всем рассматриваемым признакам⁵, в отличие от метатипа *Авт*, специфика которого состоит в отсутствии: 3-ей категории для управления, должности по управлению; 1-ой и 2-ой – для должности по исполнению, долговременной регуляции; 1-ой – для требований к образованию, оперативной регуляции, типа процессов «Информационный»; 2-ой и 3-ей – для исполнения.

Специфика метатипа *ТР* состоит в отсутствии: 2-ой и 3-ей категорий для управления, должности по управлению и по исполнению, требований к образованию, оперативной регуляции; 1-ой и 2-ой – для исполнения; 3-ей – для требований к коммуникации, долговременной регуляции, типа процессов «Межсубъектный»⁶. Намного меньше специфика метатипа *ОР*⁷. Еще меньше специфика метатипа *СДР*⁸. В отличие от этого, специфика метатипа *ВДР* намного больше⁹.

¹ Т. е., опираясь на те же самые категории выраженности требований к деятельности, а также с использованием результатов по представленности данных категорий в психологических типах деятельности)

² Данные требования представлены в табл. 8 Приложения 5.

³ Встретившееся здесь исключение (обобщенный пост «Детский спортивный тренер») является действительно исключением, т. к. это единственный случай среди 158 постов, относящихся к данному метатипу. С другой стороны, подобные исключения полезны тем, что они напоминают о модельном характере наших представлений о реальном психологическом содержании профессионального труда, которое, в силу специфики субъективной реальности, является неизмеримо более богатым, чем его любая, пусть даже значительно более обоснованная и детальная научная модель.

⁴ Которая состоит в отсутствии: 1-ой категории для исполнения, должности по управлению, требований к коммуникации, долговременной и оперативной регуляции деятельности, типа процессов «Межсубъектный»; 1-ой и 2-ой – для управления.

⁵ Его специфика состоит в отсутствии: 1-ой категории для должности по управлению, требований к образованию, типа процессов «Информационный»; 1-ой и 2-ой – для управления, должности по исполнению, требований к коммуникации, долговременной и оперативной регуляции деятельности, типа процессов «Межсубъектный»; 2-ой и 3-ей – для исполнения; 3-ей – для типа процессов «Чувственный».

⁶ При этом он индифферентен к типам процессов «Чувственный» и «Информационный».

⁷ Которая состоит в отсутствии: 3-ей категории для должности по управлению и по исполнению, долговременной и оперативной регуляции; 1-ой – для исполнения.

⁸ Состоящая в отсутствии: 1-ой категории для исполнения⁸, должности по исполнению, долговременной регуляции. Данный метатип индифферентен ко всем типам процессов, управлению, исполнению, должности по управлению, требованиям к образованию и коммуникации, оперативной регуляции.

⁹ Она состоит в отсутствии: 1-ой категории для должности по исполнению, требованиям к образованию, оперативной регуляции, типа процессов «Информационный»; 3-ей – для исполнения; 1-ой и 2-ой – для долговременной регуляции. Данный метатип индифферентен к должности по управлению, требованиям к коммуникации, управленческому характеру труда, типам процессов «Чувственный» и «Межсубъектный».

Относительно немного специфицирующих признаков у метатипа *Ч*¹. Несколько больше специфицирующих признаков у метатипа *Инф*². У него отсутствуют: 2-я и 3-я категории для должности по управлению; 3-я – для управления, требований к коммуникации, типов процессов «Межсубъектный» и «Чувственный»; 1-я – для типа процессов «Информационный». Специфика метатипа *МС*³ состоит в отсутствии: 1-ой категории для требований к коммуникации, типов процессов «Межсубъектный» и «Информационный»; 3-ей – для типа процессов «Чувственный». Специфика метатипа *Инт*⁴ состоит в отсутствии: 1-ой категории для требований к коммуникации, типов процессов «Чувственный» и «Межсубъектный».

Таким образом, каждый метатип обладает гомогенностью по ряду ключевых психологических признаков деятельности, используемых при построении обобщенной классификации и операционализированных в методике «МИТК». Внутренняя гомогенность метатипов подтверждается также с помощью анализа средних значений и частотных распределений признаков, что проявляется в суженном диапазоне изменения признака, в который укладываются все соответствующие данному метатипу обобщенные посты, а также в соответствии этого диапазона определенному набору уровней значений признака (низкому, низкому или среднему, среднему и т. д.). Разумеется, в связи с более высоким уровнем обобщенности, гомогенность метатипов, по сравнению с обобщенными типами, выражена значительно меньше.

Перейдем к анализу межметатипной гетерогенности по нормативным требованиям к деятельности. Сравнение средних значений по критерию Краскела-Уолиса показало, что метатипы, выделяемые по каждому из трех базовых видов интеграции деятельности, статистически значимо различаются почти по всем показателям нормативных требований⁵. Вместе с тем, выявление попарных различий между метатипами по критерию Манна-Уитни показало, что данные различия весьма дифференцированы. В табл. 9 Приложения 5 показано общее количество статистически значимых ($p < 0,05$) различий. Так, метатип *Упр* меньше отличается от метатипа *Авт*, чем от метатипа *Исп* или от метатипа *Упр-Исп*, что объясняется важной ролью автономного характера деятельности, общего для метатипов

¹ Его специфика состоит в отсутствии: 3-ей категории для управления, должности по управлению, требований к коммуникации, типа процессов «Межсубъектный»; 1-ой – для типа процессов «Чувственный». Данный метатип индифферентен к исполнению, должности по исполнению, требованиям к образованию, долгосрочной и оперативной регуляции деятельности, типу процессов «Информационный».

² Он индифферентен к исполнению, должности по исполнению, требованиям к образованию, долгосрочной и оперативной регуляции деятельности.

³ Он индифферентен к управлению и исполнению, должности по управлению и по исполнению, требованиям к образованию, долгосрочной и оперативной регуляции.

⁴ Он индифферентен к управлению и исполнению, должности по ним, требованиям к образованию, долгосрочной и оперативной регуляции деятельности, типу процессов «Информационный».

⁵ Единственное исключение – для метатипов отношения процессуальной интеграции отсутствуют различия по выраженности исполнительского характера труда.

Упр и *Авт*. Метатипы *СДР* и *ВДР* различаются между собой меньше, чем метатипы *ТР* и *ОР*. Данный факт связан с тем, что первые 2 метатипа соответствуют одной и той же подсистеме регуляции (долговременной), а последние 2 – разным. Метатипы *Ч* и *Инф* близки друг к другу больше, чем к другим метатипам данного отношения в силу общей невысокой роли коммуникации.

С другой стороны, в отличие от типов, для метатипов качественных различий¹ всегда не больше (меньше или столько же), чем количественных, что объясняется более высокой гетерогенностью метатипов, связанной с их более крупным «масштабом», определяемым принадлежностью к более высокому уровню классификации. Не углубляясь в более детальный анализ, ограничимся основным выводом: метатипы, выделенные в рамках обобщенной классификации по различным базовым отношениям интеграции деятельности, обладают существенной межметатипной гетерогенностью по нормативным требованиям к профессиональной деятельности².

Проведенный анализ является, в определенной мере, и проверкой валидности методики «МИТК», поскольку некоторые случаи сходства или различия между типами и метатипами обусловлены конструктивно – по самому их построению. Вместе с тем, не все рассмотренные нормативные требования к деятельности были обусловлены построением данных типов или метатипов³. Тем не менее, для еще более широкой проверки внешней валидности методики «МИТК» и проверки теоретических положений интегративно-типологического подхода целесообразно продолжить анализ типов и метатипов, выходя за пределы показателей методики «МИТК» и используя иные измерительные средства. Кроме того, полученные характеристики являются именно нормативными и в этом плане несколько идеализированными, эталонными требованиями к деятельности. Наряду с этим, не только интересно с научной точки зрения, но и важно для практики дополнить далее эти требования результатами анализа психологических характеристик реальных субъектов труда – работников, выполняющих свою профессиональную деятельность на трудовых постах соответствующих типов и метатипов. Тем самым выявленная нормативная гомогенность и гетерогенность психологических типов и метатипов профессиональной деятельности будет дополнена показателями их фактической психологической специфики.

¹ Выявленных, аналогично типам. Их количество представлено в табл. 9 Приложения 5.

² Отметим также, что такая гетерогенность определяет, в частности, психологические «расстояния» между метатипами, анализ которых будет представлен в п. 5.5.

³ Так, например, по самой процедуре отнесения видов деятельности к тому или иному метатипу, для метатипа *Упр* действительно «назначены» высокий уровень управленческого характера труда и низкий – исполнительского. Но, вместе с тем, требования к уровням регуляции деятельности, равно как и к типу ее процессуального состава изначально не заложены в его определение, поэтому выявленную по ним гомогенность и гетерогенность можно рассматривать как содержательный результат. Кроме того, использовался ряд дополнительных требований, не заложенных в методику «МИТК» (см. п. 4.1).

Выводы по главе 4

1. С целью проверки положений интегративно-типологического подхода и выявления психологических закономерностей, характеризующих сферу современного труда с точки зрения ее психологической классификации, организовано исследование, охватившее широкую эмпирическую базу: 858 конкретных трудовых постов, 2214 их работников, 1114 дополнительно привлеченных экспертов. Подобран и разработан методический инструментарий, в частности, разработаны и стандартизованы авторские психодиагностические методики «МИТК» и «ИНЛ». Отработана процедура исследования; например, изучаемые свойства субъектов труда сгруппированы в блоки свойств: общих (социально-демографических и профессионально-биографических), коммуникативных, когнитивных, эмоционально-волевых, социального взаимодействия, потребностно-мотивационных.

2. Обследованные конкретные трудовые посты сгруппированы в 266 обобщенных трудовых постов по критериям содержательной близости деятельности и близости ее ключевых психологических признаков, определяемых по методике «МИТК». Количество конкретных постов, объединенных в один обобщенный, варьирует от 1 до 17. Для каждого обобщенного поста установлена его принадлежность к психологическому типу профессиональной деятельности. Обобщенные посты сгруппированы в 63 базовые профессии по критерию содержательной близости выполняемой деятельности.

3. В рамках обследованной выборки типы профессиональной деятельности существенно различаются по количеству представленных конкретных (от 18 до 82) и обобщенных (от 5). Для каждого типа рассчитана его эмпирическая интегральная структурная сложность, оказавшаяся наибольшей для типа 10¹, а наименьшей – для типа 18.

4. С помощью введения трех условных типов, характеризующих пол работников, установлено, что в большинстве типов современной профессиональной деятельности встречаются обобщенные посты всех трех типов по полу, однако их соотношение варьирует в широких пределах. При этом отсутствуют такие типы деятельности, которые представлены лишь «преимущественно женскими» или «преимущественно мужскими» постами, хотя встречаются типы, в которых отсутствует представленность тех или других «преимущественных» постов (например, «преимущественно женские» посты отсутствуют в типах 8, 11, 14, а «преимущественно мужские» – в типе 5). Таким образом, современные тенденции эмансипации и феминизации приводят к размыванию границ между традиционно «мужскими» и «женскими» профессиями. В то же время, определенная предпочтительность по полу работников для многих трудовых постов и ряда типов деятельности сохраняется.

5. Выявлена специфика распределения ключевых нормативных признаков профессиональной деятельности (управленческого и исполнительского характера труда, долго-

¹ Рабочие названия упоминаемых здесь и далее профессиональных типов представлены в Приложении 3.

временной и оперативной регуляции деятельности, выраженности типов процессуального состава деятельности «Чувственный», «Информационный» и «Межсубъектный», требований к образованию и к коммуникации) по ее психологическим типам. Например, наименьшая выраженность управленческого характера труда характерна для низших по уровню регуляции исполнительских типов 1, 5, 15, наибольшая – для высших по такому уровню управленческих типов 14 и 21. Установлено, что выраженность управления еще не определяет уровень регуляции: их взаимосвязь имеет сложный, нелинейный характер.

6. Выявлена внутритиповая психологическая гомогенность типов профессиональной деятельности по нормативным требованиям к деятельности, которая проявляется в суженом диапазоне изменения признака, в который укладываются все соответствующие типу обобщенные посты. Все типы имеют определенную качественную специфику по многим нормативным требованиям к деятельности. Например, для типа 1 характерна представленность только 1-ой (низшей) категории выраженности для управления, должности по управлению и по исполнению, требований к образованию и коммуникации, долговременной и оперативной регуляции деятельности, типов процессов «Межсубъектный» и «Информационный»; только 3-ей (высшей) категории выраженности исполнения и типа процессов «Чувственный».

7. Психологические типы профессиональной деятельности обладают существенной межтиповой гетерогенностью по нормативным требованиям к деятельности, проявляемой как в статистически значимых различиях средних (аналитические, количественные различия), так и в качественных различиях представленности категорий выраженности того или иного требования (качественные различия). Наибольшее, причем максимально возможное (11) число количественных различий имеется между многими типами: например, между типом 1 и типами 12, 13, 14, 19, 20, 21; наименьшее (2) – между типами 4 и 8, 14 и 21. Наибольшее, причем – максимально возможное (11), количество качественных различий имеется между многими типами: например, между типом 1 и типами 2, 4, 12, 13, 14, 17, 19, 20, 21; наименьшее (3) – между типами 9 и 10, 9 и 16.

8. Количества качественных и количественных различий между типами нередко существенно отличаются, причем – как в большую, так и в меньшую стороны. Например, между типами 3 и 17 количественных различий – 2, а качественных – 8; между типами 2 и 4 количественных различий – 9, а качественных – 6. Данные факты обуславливают целесообразность взаимно дополнительного применения для изучения построенной классификации профессиональной деятельности количественного и качественного анализа.

9. Метатипы всех базовых отношений интеграции профессиональной деятельности существенно различаются по количеству представленных конкретных и обобщенных трудовых постов, обобщенных профессий и работников. На основании этого рассчитана их

эмпирическая интегральная структурная сложность. Для метатипов функциональной интеграции структурная сложность максимальна для метатипа *Исп*¹, минимальна для метатипа *Упр* в силу того, что подобная деятельность, имея коммуникативно-управленческий характер, более абстрагирована от предметной сферы труда, и за счет этого различные конкретные посты объединяются здесь в одни и те же обобщенные посты и профессии. Для метатипов регулятивной интеграции структурная сложность максимальна для метатипа *ОР*, минимальна для метатипа *ТР*. Для метатипов процессуальной интеграции структурная сложность максимальна для метатипа *Инт*, минимальна для метатипа *Инф*.

10. Выявлена специфика распределения ключевых нормативных признаков деятельности по метатипам всех базовых отношений интеграции. Например, для отношения функциональной интеграции наименьшая выраженность управления, долговременной и оперативной организации и регуляции, типа операций «Информационный» (при высокой внутритиповой гетерогенности), требований к образованию (при достаточно высоком их среднем уровне, расположенном между уровнями начального и среднего профессионального образования) характерна для метатипа *Исп*; и т. д.

11. Для метатипов профессиональной деятельности выявлена специфика в отношении пола работников. Например, для метатипов отношения регулятивной интеграции «индифферентные к полу» посты доминируют в метатипах *ТР* (44,4%) и *СДР* (43,6%); для метатипа *ОР* более характерны «преимущественно женские» (40,8%) и «преимущественно мужские» (35,5%) посты; в *ВДР* доминируют посты «индифферентные к полу» (47,8%) и «преимущественно мужские» (44,9%), в то время как посты «преимущественно женские» представлены слабо (только 7,3%).

12. Метатипы всех базовых видов интеграции обладают определенной внутренней гомогенностью по нормативным требованиям к деятельности. Например, для регулятивной интеграции гомогенность метатипа *Инт* состоит в отсутствии: 1-ой (низшей) категории для требований к коммуникации, типов процессов «Чувственный» и «Межсубъектный». Выявленная гомогенность психологических метатипов профессиональной деятельности подтверждается также с помощью анализа средних значения и частотных распределений признаков, что проявляется в суженом диапазоне изменения признака, в который укладываются все соответствующие данному метатипу обобщенные посты.

13. Метатипы, выделенные по видам интеграции деятельности, обладают количественной и качественной гетерогенностью по нормативным требованиям к деятельности. При этом число попарных различий между метатипами весьма вариативно: число количественных различий меняется от 4 до 11, а качественных – от 2 до 11.

¹ Здесь используются краткие обозначения метатипов, расшифрованные в Приложении 3.

Глава 5. Психологическая гомогенность и гетерогенность типов и метатипов профессиональной деятельности

5.1 Психологическая гомогенность типов профессиональной деятельности

В ходе исследования конкретные трудовые посты были объединены в обобщенные, обладающие схожестью, в первую очередь, предметно-содержательных характеристик деятельности, а затем – в типы и метатипы, обладающие общностью ряда нормативных психологических характеристик деятельности. Последние определялись по методике «МИТК» для заложенных в нее ключевых признаков деятельности, а также с помощью экспертной оценки ряда дополнительных требований к ней. Поэтому данные характеристики, хотя и оценивались опытными специалистами, но все же в определенной мере выражают идеализированные, нормативные представления о том, какой *должна быть* деятельность на обследованных постах. Помимо этого был получен второй ряд характеристик – психологические свойства субъектов труда¹, выполняющих деятельность на данных постах (объем выборки – 2214 чел.). Ясно, что в общем случае характеристики реальных субъектов труда могут не соответствовать нормативным требованиям, но, с другой стороны, маловероятно и отсутствия их связи². В этом плане проведенный выше анализ нормативных требований к деятельности можно рассматривать как нормативную, идеализированную, теоретическую модель сферы труда, в то время как рассматриваемые далее психологические закономерности, выявленные на основе анализа свойств реальных субъектов труда, представляют собой ее соответствующую фактическую, объективную реализацию.

Особенности социально-экономической ситуации в России, связанные с затянувшимся «переходным этапом», проявляются в разноплановых трансформациях социально-психологических феноменов (см.: [129]), организационной культуры (см.: [202; 203; 276; 277; 299]), ценностной и потребностно-мотивационной сфер субъектов труда и оптантов профессионального самоопределения (см.: [29; 49; 50; 106; 140; 145; 146; 167; 168; 194; 247; 340; 369]), закономерностей управленческой и исполнительской деятельности (см.: [55; 56; 150; 151; 152; 153; 209; 211; 286; 424]), профессиональной подготовки (см.: [8; 74; 79; 115]) и т. д. Подобные факты и тенденции позволяют обоснованно предположить, что некоторая, возможно, значительная часть реальных субъектов труда по каким-либо внешним причинам существенно далека от нормативных требований деятельности. Тогда, ориентируясь на подобных субъектов труда, мы можем получить искаженную картину профессиональной деятельности, искусственно занижающую предъявляемые ей требования.

¹ Разделенные на блоки общих, коммуникативных, когнитивных, эмоционально-волевых, социального взаимодействия и потребностно-мотивационных свойств (см. п. 4.1).

² Многие работники, вошедшие в выборку, имеют немалый стаж работы на данном трудовом посту и успешно справляются со своей профессиональной деятельностью.

С учетом этого, чтобы выявить фактические психологические свойства деятельности, целесообразно использовать эффективность ее выполнения как важный критерий-дискриминатор, определяющий, кто из обследованных работников действительно репрезентативен требованиям занимаемого поста. При этом, в отличие от метода полярных групп Дж. Фланагана (см.: [550; 553]), в качестве полномочных репрезентантов постов нецелесообразно брать только самых высоко эффективных работников, поскольку тогда мы теряем значительную часть данных: ведь большая часть работников, вполне адекватных занимаемым постам, все же выполняет деятельность именно на среднем уровне эффективности, а высший показывают только самые выдающиеся. Поэтому для определения психологических характеристик репрезентативных субъектов труда целесообразно взять работников, демонстрирующих как высокий, так и средний уровни эффективности¹.

Также необходимо было учесть неравномерность экспертных оценок эффективности по типам деятельности², затрудняющую сравнение типов и делающую нецелесообразным стандартизацию оценок эффективности на всей выборке. В силу этого «сырые» оценки эффективности переводились в стандартные единицы (стандарты) отдельно по типам. Такой подход позволяет отобрать работников со средней и высокой эффективностью внутри типа, а также обеспечивает определенную эквивалентность типов по внутритиповому распределению оценок эффективности.

Следующий важный факт – статистически значимые различия между мужской и женской выборками работников, убедительно доказывающие целесообразность их отдельного анализа для определения гомогенности и выявленные по подавляющему большинству рассматриваемых психологических характеристик субъектов труда.

Группы мужчин и женщин по общим свойствам (возраст, образование, стаж) не различаются. Вместе с тем, женщины статистически достоверно имеют более высокую степень развития всех коммуникативных свойств и переключаемости внимания, более низкую – ряда когнитивных свойств (оперативности мышления, аналитического мышления, рефлексивности, объема оперативной памяти). По эмоционально-волевым свойствам у женщин ниже эмоциональная устойчивость и самоконтроль, выше – чувствительность, тревожность и напряженность. По свойствам социального взаимодействия у женщин выше доминантность и нормативность, ниже – нонконформизм и организаторские склонности. По потребностно-мотивационным свойствам у женщин направленность по Е.А. Климову выше на типы «Знак» и «Художественный образ», ниже – на типы «Техни-

¹ Т. е., другими словами, исключить только низко эффективных работников как не отвечающих по каким-либо причинам, которые пока нам неизвестны, требованиям данной деятельности.

² Представители разных типов по-разному оценивали деятельность своих коллег: одни – более щедро (напр., оценка по типу 21 равна 3,74 усл. балла), другие – более скупое (например, оценка по типу 15 равна 3,25 усл. балла). При этом большинство различий в оценках эффективности между типами статистически значимо.

ка» (что было ожидаемо) и «Человек» (что оказалось неожиданным); направленность по Дж. Холланду выше на типы «Социальный» и «Конвенциональный», ниже – на типы «Предпринимательский» и «Артистический»; направленность по методике «ИНЛ» ниже на долговременную регуляцию и на тип процессов «Информационный».

Аналогичные, но более дифференцированные различия выявлены между подгруппами мужчин и женщин для каждого типа и метатипа деятельности. В силу этого вся выборка была разделена на подвыборки женщин (1092 чел.) и мужчин (1122 чел.).

С учетом указанных обстоятельств, рассмотрим распределение психологических свойств субъектов труда по типам деятельности. Заметим, что в выборках женщин, мужчин и всех работников в целом значимо и сопоставимо представлены все категории стажа¹. При этом, как и следовало ожидать из выбора групп по эффективности, в выборках женщин, мужчин и всех работников в целом доминирует средняя эффективность труда, а численности категорий низкой и высокой эффективности примерно равны².

Установлено, что для разных типов деятельности роль стажа работы различна (см. рис. 9). Так, для ряда типов свыше 30% работников 1-й категории стажа уже демонстрируют среднюю и высокую эффективность деятельности. Для общей выборки это типы 15, 5, 9, 18, 13 и 14; для выборки женщин – типы 15, 18, 13, 9, 6; для выборки мужчин – типы 5, 15, 9, 12, 4, 14 (и очень близко тип 13). Таким образом, для данных типов стаж работы не очень важен, тем более, с учетом того, что для некоторых из таких типов снижена представленность работников 2-й и, особенно, 3-й категорий стажа³. Например, для типа 5 у мужчин 3-я категория стажа отсутствует вовсе, т. е. вся эффективность распределяется только между работниками 1-й и 2-й категорий стажа. Вместе с тем, надо учитывать, что, например, для высших управленческих типов (13 и 14) малый стаж работы на посту данного типа еще не означает отсутствия профессионального опыта, поскольку он, как правило, накапливался на постах более низкого уровня регуляции деятельности⁴.

С другой стороны, для ряда типов только менее 15% работников 1-й категории стажа демонстрируют среднюю и высокую эффективность. Для всех выборок (общей, мужской и женской) – это типы 11, 10, 7; для общей и женской – типы 16, 17; кроме того для женской – типы 4, 19, 3, для мужской – типы 8, 20. Следовательно, здесь стаж работы является важной детерминантой эффективности деятельности. При этом роль стажа работы различается для женской и мужской выборок.

¹ Например, для всех работников в целом 1-я равна 36,2%, 2-я – 37,9%, 3-я – 25,9%. При этом использовались следующие категории: 1-я – до 5 лет, 2-я – от 5 до 15 лет, 3-я – свыше 15 лет.

² Например, для выборки в целом доля 1-й категории – 22,9%, 2-й – 54,3%, 3-й – 22,8%.

³ Поскольку это означает, что на практике данную профессиональную деятельность преимущественно выполняют работники с небольшим стажем.

⁴ Соответственно, тип 12 для типа 13 и тип 13 для типа 14.

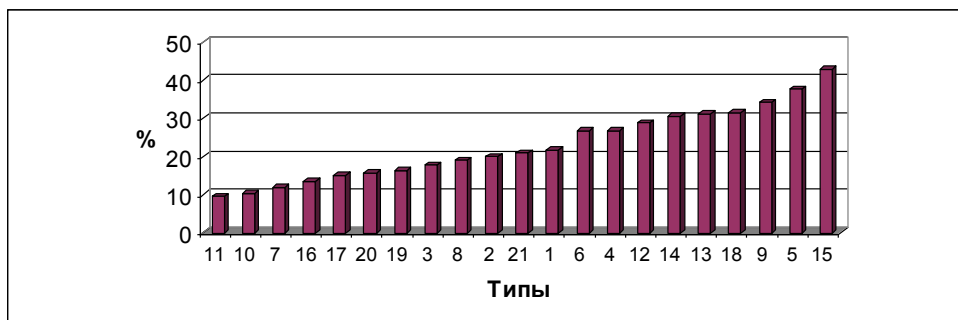


Рисунок 9 – Распределение (в %) по типам профессиональной деятельности работников (в целом) 1-ой категории стажа с высокой и средней эффективностью труда

Аналогично нормативным требованиям к деятельности, для каждого свойства на основании частотного распределения его значений были определены 3 категории выраженности (низкая, средняя и высокая), соответствующие нормальному закону распределения. Они использовались для выявления психологической общности типов и метатипов деятельности. Для выборок мужчин и женщин было рассчитано процентное распределение категорий значений свойств работников для типов деятельности¹, при этом получены оценки значимости отличий от нормального распределения по критерию «хи-квадрат»².

На основе средних значений свойств работников по обобщенным постам, входящим в состав типов, для выборок женщин, мужчин и всех работников в целом рассчитана представленности категорий психологических свойств субъектов труда в средних значениях по обобщенным трудовым постам. Для каждого типа выделены категории, определяющие его психологическую гомогенность. С помощью этих результатов получены дифференцирующие психологические свойства субъектов труда для типов деятельности по женской и мужской выборкам, а также проведено сравнение представленности категорий значений свойств субъектов труда в обобщенных типах деятельности для женской и мужской выборок. При этом подвыборки мужчин и женщин, относящиеся к одному и тому же типу деятельности, могут отличаться по своей психологической специфике³.

Рассматриваемые результаты представляют собой, по сути, определяемые свойствами субъектов труда показатели психологической гомогенности типов деятельности. По каждому из свойств она оценивалась двумя методами: 1) с помощью статистической (количественной) оценки на выборках работников данного типа (женской и мужской) значи-

¹ Для краткости будем использовать следующие условные обозначения: под *невысоким* уровнем развития свойства будем подразумевать ситуацию, когда суммарная выраженность категорий низких и средних значений статистически достоверно отличается от нормального распределения; под *повышенным* уровнем будем – когда аналогично отличается суммарная выраженность категорий высоких и средних значений.

² Иногда, в зависимости от численности категории и других условий, с *поправкой Йетса* (см.: [326; 327]).

³ Например, тип 8 для женской выборки по всем коммуникативным свойствам индифферентен, а для мужской выборки имеется специфика по общительности (повышенная доля низких значений и пониженная высоких) и смелости социальных контактов (пониженная доля высоких значений) (см. табл. 10 Приложения 5).

мости различий представленности категорий выраженности свойства от характерной для нормального распределения (назовем его методом определения гомогенности «по работникам»); 2) с помощью качественной оценки представленности категорий выраженности свойства в психологических характеристиках обобщенных трудовых постов, вошедших в рассматриваемый тип (назовем его методом определения гомогенности «по постам»).

В силу значительного объема полученных показателей гомогенности сформулируем лишь основные результаты. Все типы имеют внутритиповую психологическую общность по специфике проявления у субъектов труда тех или иных психологических свойств, относящихся к различным блокам¹. Пониженная выраженность коммуникативных свойств характерна: в женской выборке – для типов 1, 4, 5, 6, 7, 18; в мужской – для типов 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 18. Амбивалентная выраженность (т.е., выраженность одних свойств повышена, других – понижена) характерна только в женской выборке для типов 2, 3, 8, 15. Повышенная выраженность характерна: в женской выборке – для типов 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 19, 20, 21; в мужской – для типов 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 20, 21. Индифферентность к данным свойствам встретила только в мужской выборке для типа 5.

По блоку когнитивных свойств пониженная выраженность характерна: в женской выборке – для типов 1, 2, 5, 6, 15; в мужской – для типов 1, 2, 6. Амбивалентная выраженность имеется: в женской выборке – для типов 8, 9, 16; в мужской – для типов 3, 4, 7, 8, 9, 15, 16, 19. Повышенная выраженность имеется: в женской выборке – для типов 3, 4, 7, 10, 11, 12, 13, 14, 17, 18, 19, 20, 21; в мужской – для типов 10, 11, 12, 13, 14, 17, 18, 20, 21. Индифферентность к данным свойствам встретила только в мужской выборке для типа 5.

По блоку эмоционально-волевых свойств: пониженная выраженность имеется в женской выборке для типов 1, 2, 5, 6, 7, 9, 15, 16, в мужской – для типов 1, 2, 5, 6, 7, 9, 15, 18; амбивалентная – в женской выборке для типов 3, 4, 8, 10, 11, 17, 18, 19, 20, 21, в мужской – для типов 3, 4, 8, 10, 11, 16, 17, 20; повышенная – в женской выборке – для типов 12, 13, 14, в мужской – для типов 12, 13, 14, 19, 21.

По блоку свойств социального взаимодействия пониженная выраженность характерна: в женской выборке – для типов 1, 2, 5, 6, 9, 15; в мужской – для типов 1, 2, 5. Амбивалентная выраженность характерна: в женской выборке – для типов 4, 7, 16, 21; в мужской – для типов 3, 4, 6, 7, 8, 15, 16, 18, 21. Повышенная выраженность характерна: в женской выборке – для типов 3, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 17, 19, 20; в мужской – для типов 9, 10, 11, 12, 13, 14, 17, 19, 20. Индифферентность к данным свойствам встретила только в женской выборке для типа 18.

¹ В качестве примера в табл. 10 Приложения 5 приведены результаты для блока коммуникативных свойств.

Блок потребностно-мотивационных свойств разделялся на группы, для каждой из которых выявлена соответствующая гомогенность типов деятельности. По группе типов предмета труда пониженная выраженность, равно как и индифферентность, не характерны ни для женщин, ни для мужчин. Амбивалентная выраженность имеется для большинства типов: у женщин – для типов 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 19, 20, 21; у мужчин – для типов 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21. Повышенная выраженность имеется у женщин – для типов 5, 13, 18, у мужчин – для типа 5.

По группе типов профессиональных сред пониженная выраженность имеется только в мужской выборке для типа 9. Амбивалентная выраженность характерна для большинства типов: в женской выборке – для типов 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21; в мужской – для типов 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 20, 21. Повышенная выраженность имеется только в мужской выборке для типа 18. Индифферентность к данным свойствам встретила только в мужской выборке для типа 7.

По группе ключевых признаков деятельности пониженная выраженность имеется в женской выборке для типа 7. Амбивалентная выраженность имеется для большинства типов: в женской выборке – для типов 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21; в мужской – для типов 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21. Повышенная выраженность имеется в мужской выборке для типа 12. Индифферентность ко всем данным свойствам не встретила ни в мужской, ни в женской выборках.

Обратим также внимание на следующие два факта. Во-первых, различные методы определения психологической гомогенности иногда приводят к разным результатам. Например, для типа 3 и в женской, и в мужской выборках метод «по работникам» не выявил внутритиповой общности ни для одного из коммуникативных свойств¹. В то же время, метод «по постам» выявил, что для женской выборки характерны невысокий уровень выраженности экспрессивности и, напротив, повышенный – смелости социальных контактов; для мужской выборки характерен невысокий уровень выраженности общительности и экспрессивности. На наш взгляд, подобные факты характеризуют объективные методические трудности, имеющиеся в определении психологической гомогенности и не преодоленные до конца, в том числе, и в рамках исследования, несмотря на применение двух взаимно дополняющих методов определения гомогенности. Вместе с тем, в других случаях различные методы определения гомогенности приводят к согласованным результатам².

¹ См. табл. 10 Приложения 5.

² Например, для типа 10 в женской выборке метод «по работникам» выявил уменьшенную представленность 1-ой и, одновременно, увеличенную – 3-ей категорий всех 4-х коммуникативных свойств. При этом метод «по постам» также показал практическое отсутствие представленности 1-ой категории для этих свойств.

Таким образом, результаты определения внутритиповой гомогенности, полученные различными способами, могут не совпадать в плане самого ее наличия или отсутствия, и подобные ситуации имеют место для всех рассматриваемых блоков свойств. Вместе с тем, способ «по постам» выявляет гомогенность чаще, т. к. имеет принципиально качественный характер. При этом целесообразно параллельно применять оба метода, каждый из которых позволяет взглянуть на искомую гомогенность в своем, специфичном ракурсе.

Второй факт, который также имеет место для всех рассматриваемых блоков свойств субъекта труда, состоит в существенных различиях психологической общности выборок мужчин и женщин, выполняющих профессиональную деятельность одного и того же психологического типа, а зачастую и работающих на одинаковых обобщенных (или одних и тех же конкретных) трудовых постах¹. Данные факты подтверждают объективную необходимость учета межполовых психологических различий субъектов труда.

Некоторые из полученных результатов можно расценить как артефакты, противоречащие психологическому строению профессиональной деятельности и его отражению в концепции интегративно-типологического подхода². Однако подобные результаты являются артефактами лишь по отношению к идеальной, теоретической модели профессиональной деятельности. Вместе с тем, они вполне объективно и достоверно характеризуют реальную сферу труда в нашей стране, в том числе – с некоторыми ее имеющимися на практике недостатками «человеческого фактора». Кроме того, подавляющее большинство полученных показателей гомогенности вполне согласуется с концепцией интегративно-типологического подхода, т. е., в этом плане, верифицирует и подтверждает ее.

Таким образом, типы профессиональной деятельностью обладают внутритиповой психологической гомогенностью, определяемой общностью психологических свойств субъектов труда. При этом выявленная специфика реальных субъектов труда не всегда согласуется с нормативными требованиями к деятельности. Однако это еще не означает ошибочности построенной классификации, а характеризует, скорее, реальную специфику современной отечественной сферы труда. В отношении же построенной классификации подтверждение ее адекватности будет получено в ходе анализа эффективности деятельности субъектов с различными психологическими характеристиками (см. главу 6).

¹ Так, для мужской выборке тип 5 индифферентен ко всем рассматриваемым коммуникативным свойствам, а для женской выборки он имеет психологическую общность по невысоким экспрессивности и коммуникативным склонностям. Или, по свойствам социального взаимодействия для типа 9 в женской выборке гомогенность определяется пониженной выраженностью некоторых из них (подозрительность, независимость, организаторские склонности), а в мужской – повышенной (нормативность).

² Например, пониженная выраженность свойств социального взаимодействия у представителей некоторых «межсубъектных» типов (тип 9 в женской выборке), отсутствие повышенной выраженности такого свойства социального взаимодействия, как доминантность (которую нередко рассматривают как необходимое лидерское качество) у некоторых «управленческих» типов (тип 12 в женской выборке, тип 14 в мужской) и т. д.

5.2 Психологическая гомогенность метатипов профессиональной деятельности

Анализ гомогенности метатипов проведен аналогично типам и основан на дескриптивной статистике и частотных распределениях значений свойств субъектов труда для метатипов, выделенным по трем базовым отношениям интеграции деятельности, отдельно по женской и мужской выборкам. Для метатипов получены процентные распределения категорий значений свойств и оценки значимости отличий от нормального распределения по критерию «хи-квадрат»¹. Далее рассчитана представленность категорий психологических свойств субъектов труда в средних значениях по обобщенным трудовым постам. Для каждого метатипа выделены категории, определяющие его гомогенность по психологическим свойствам субъектов труда. В итоге выявлена представленность категорий значений свойств субъектов труда в метатипах деятельности для выборок женщин и мужчин, а также показатели психологической гомогенности для метатипов. В качестве примера в табл. 11 Приложения 5 приведены эти показатели для блока коммуникативных свойств. Из данных результатов следует, что подвыборки мужчин и женщин, относящиеся к одному метатипу, могут существенно отличаться по психологической специфике.

В силу значительного объема подробного анализа общности метатипов приведем лишь его основные выводы. Все метатипы имеют внутреннюю психологическую общность по специфике проявления у субъектов труда психологических свойств, относящихся к различным выделенным блокам.

По блоку коммуникативных свойств пониженная выраженность характерна: в женской выборке – для метатипов *ТР, Ч, Инф*; в мужской – для метатипов *Исп, Авт, ОР, ВДР, Ч, Инф*. Амбивалентная выраженность характерна: в женской выборке – для метатипа *Авт*, в мужской – для метатипа *ТР*. Повышенная выраженность характерна: в женской выборке – для метатипов *Исп, Упр-Исп, Упр, ОР, СДР, МС, Инт*; в мужской – для метатипов *Упр-Исп, Упр, МС, Инт*. Индифферентность ко всем данным свойствам имеется в женской выборке для метатипа *ВДР*, а в мужской – для метатипа *СДР*.

По блоку когнитивных свойств пониженная выраженность имеется в женской выборке для метатипа *ТР*. Амбивалентная выраженность имеется: в женской выборке – для метатипов *Исп, ОР, Ч*; в мужской – для метатипов *Исп, Упр-Исп, Авт, ТР, ОР, Ч, Инф, Инт*. Повышенная выраженность имеется: в женской выборке – для метатипов *Упр-Исп, Упр, Авт, СДР, ВДР, Инф, МС, Инт*; в мужской – для метатипов *Упр, СДР, ВДР, МС*.

По блоку эмоционально-волевых свойств пониженная выраженность имеется: в женской выборке – для метатипов *Исп, ТР, ОР, Ч, Инф*; в мужской – для метатипов *Исп, ТР,*

¹ Например, в женской выборке для метатипа «Управленец-Исполнитель» характерен повышенный уровень общительности, а для метатипа «Текущая регуляция» – невысокий.

ОР, Ч, Инф. Амбивалентная выраженность имеется: в женской выборке – для метатипов *Упр, Авт, СДР, ВДР, Инт*; в мужской – для метатипов *Авт, СДР, ВДР, Инт*. Повышенная выраженность имеется: в женской выборке – для метатипов *Упр-Исп, МС*; в мужской – для метатипов *Упр-Исп, Упр, МС*.

По блоку свойств социального взаимодействия пониженная выраженность имеется: в женской выборке для метатипа *ТР*, в мужской – для метатипов *Исп, ТР, ОР, Ч*. Амбивалентная выраженность имеется: в женской выборке для метатипов *Исп, Упр, Авт, ОР, Ч, Инф, Инт*; в мужской – для метатипов *Авт, ВДР, Инф*. Повышенная выраженность имеется: в женской выборке – для метатипов *Упр-Исп, СДР, ВДР, МС*; в мужской – для метатипов *Упр-Исп, Упр, СДР, МС, Инт*.

В блоке потребностно-мотивационных свойств данные свойства разделялись на группы свойств, относящихся, соответственно, к типу предмета труда (по Е.А. Климову), к типам профессиональных сред (по Дж. Холланду) и к ключевым признакам деятельности (по методике ИНЛ). По типу предметов труда пониженная выраженность не характерна для метатипов ни в мужской, ни в женской выборках. Амбивалентная выраженность имеется в женской выборке для метатипов *Упр, Авт, ТР, ОР, ВДР, Ч, Инф, МС*; в мужской – для метатипов *Исп, Упр-Исп, Упр, Авт, ТР, ОР, СДР, ВДР, Ч, Инф, МС, Инт*. Повышенная выраженность имеется в женской выборке для метатипов *Исп, Упр-Исп, СДР, Инт*.

По типам профессиональных сред, равно как и по ключевым признакам деятельности для всех рассматриваемых метатипов в женской и мужской выборках наблюдается амбивалентная выраженность.

Таким образом, метатипы обладают внутренней психологической гомогенностью. Как и для типов, для метатипов выявлены существенные различия в показателях гомогенности между женской и мужской выборками, а также тот факт, что специфика реальных субъектов труда иногда не вполне согласуется с нормативными требованиями к деятельности. Например, не укладывается в рамки теоретической модели профессиональной деятельности (см.: п. 3.5) факт отсутствия у представителей метатипа «Управленец» повышенной выраженности оперативности мышления в мужской выборке и аналитического мышления в женской.

Допустимость и целесообразность подобных отклонений будет рассмотрена ниже, при анализе эффективности выполнения профессиональной деятельности (см. главу 6). В то же время подавляющее большинство результатов по внутриметатипной гомогенности вполне согласуется с теоретической моделью, основанной на концепции интегративно-типологического подхода, а значит – верифицирует и подтверждает данную концепцию.

5.3 Внешняя психологическая гетерогенность типов профессиональной деятельности

Проверка значимости различий в психологических свойствах фактических субъектов труда между типами профессиональной деятельности выполнена для женской (N=1092) и мужской (N=1122) выборок с помощью статистических критериев Краскела-Уолиса (для всей совокупности типов в целом) и Манна-Уитни (для выявления попарных различий между типами).

В результате установлено, что по свойствам субъектов труда почти все психологические типы деятельности статистически значимо отличаются друг от друга. При этом количество таких различий варьирует в широких пределах – как в целом, так и по отдельным блокам свойств.

Суммарное количество различий варьирует в пределах от 0 до 33 (см. табл. 22 и 23 Приложения 5). Оно максимально (33) в женской выборке между типами 1 и 11, в мужской – между типами 1 и 11, 8 и 19. Не различаются в женской выборке типы 12 и 13, что обусловлено небольшими объемами соответствующих подвыборок.

Количество различий по блоку коммуникативных свойств варьирует в пределах от 0 до 4 (см. табл. 12 и 13 Приложения 5). По 4 различия имеют в женской выборке типы 1 и 9, 1 и 10, 1 и 12 и т. д.; в мужской – типы 1 и 9, 1 и 12, 1 и 16 и т. д. Не различаются в женской выборке типы 1 и 2, 1 и 4, 1 и 5 и т. д.; в мужской – типы 1 и 2, 1 и 4, 1 и 5 и т. д.

Количество различий по блоку когнитивных свойств варьирует в пределах от 0 до 7 (см. табл. 14 и 15 Приложения 5). Максимум различий имеют в женской выборке (по 6) типы 1 и 3, 1 и 11, 2 и 11 и т. д.; в мужской (7) – типы 1 и 8. Не различаются в женской выборке типы 1 и 15, 2 и 5, 2 и 6 и т. д.; в мужской – типы 1 и 2, 2 и 15, 3 и 5 и т. д.

Количество различий по блоку эмоционально-волевых свойств варьирует в пределах от 0 до 5 (см. табл. 16 и 17 Приложения 5). По 5 различий имеют в женской выборке типы 1 и 10; в мужской – типы 1 и 18, 2 и 20, 4 и 16 и т. д. Не различаются в женской выборке типы 1 и 2, 1 и 5, 1 и 6 и т. д.; в мужской – типы 1 и 5, 1 и 6, 1 и 15 и т. д.

Количество различий по блоку свойств социального взаимодействия варьирует в пределах от 0 до 6 (см. табл. 18 и 19 Приложения 5). По 6 различий имеют в женской выборке типы 1 и 10, 1 и 12, 1 и 19 и т. д.; в мужской – типы 1 и 12, 1 и 13, 3 и 21, 6 и 21. Не различаются в женской выборке типы 1 и 2, 1 и 5, 1 и 9 и т. д.; в мужской – типы 1 и 15, 2 и 5, 2 и 15 и т. д.

Количество различий по блоку потребностно-мотивационных свойств варьирует в пределах от 0 до 15 (см. табл. 20 и 21 Приложения 5). По 15 различий имеют в женской выборке типы 1 и 11; в мужской – типы 1 и 11, 8 и 14, 8 и 19, 10 и 15. Не различаются в женской выборке типы 5 и 6, 12 и 13, 20 и 21; в мужской – типы 13 и 14.

Проранжировав количества различий, полученные для каждого типа, можно судить о степени его сходства с остальными типами¹.

Заметим, что здесь речь идет о различиях в свойствах реальных работников, выполняющих деятельность, и такие свойства могут несколько отличаться (и фактически отличаются) от нормативных, эталонных требований к деятельности. Чтобы уменьшить влияние такого фактора, как неоптимальность подбора кадров, были рассмотрены качественные различия между психологическими типами деятельности, которые определялись по представленности категорий выраженности свойств субъектов труда². В результате установлено, что по психологическим свойствам субъектов труда почти все типы профессиональной деятельности качественно отличаются друг от друга, при этом количество качественных различий варьирует в широких пределах – как в целом, так и по отдельным блокам свойств.

Суммарное количество различий варьирует в пределах от 5 до 36 (см. табл. 22 и 23 Приложения 5) и максимально в женской выборке для типов 13 и 15 (35 различий), в мужской – для типов 1 и 10, 1 и 11, 1 и 13, 2 и 12 (по 36 различий). Слабее всего различаются и в женской, и в мужской выборках типы 12 и 13 (соответственно, 5 и 6 различий).

Количество качественных различий по блоку коммуникативных свойств варьирует в пределах 0 до 4 (см. табл. 12 и 13 Приложения 5). По 4 различия имеют в женской выборке типы 1 и 3, 1 и 9, 1 и 10 и т. д.; в мужской – типы 1 и 3, 1 и 4, 1 и 8 и т. д. Не различаются (т.е., имеют 0 различий) в женской выборке типы 4 и 7, 9 и 10, 11 и 12 и т. д.; в мужской – типы 3 и 4, 3 и 8, 4 и 8 и т. д.

Количество качественных различий по блоку когнитивных свойств варьирует в пределах от 0 до 7 (см. табл. 14 и 15 Приложения 5). По 7 различий имеют в женской выборке типы 1 и 8, 8 и 15, 9 и 15 и т. д.; в мужской – типы 1 и 3, 1 и 4, 1 и 7 и т. д. Не различаются в женской выборке типы 5 и 6, 9 и 10, 9 и 17 и т. д.; в мужской – типы 4 и 18, 12 и 13.

Количество качественных различий по блоку эмоционально-волевых свойств варьирует в пределах от 0 до 5 (см. табл. 16 и 17 Приложения 5). По 5 различий имеют по данным свойствам в женской выборке типы 1 и 4, 1 и 8, 2 и 4 и т. д.; в мужской – типы 1 и 8, 1 и 9, 1 и 10 и т. д. Не различаются в женской выборке типы 1 и 2, 1 и 3, 1 и 5 и т. д.; в мужской – типы 6 и 15, 14 и 21.

Количество различий по блоку свойств социального взаимодействия варьирует в пределах от 0 до 6 (см. табл. 18 и 19 Приложения 5). Сильнее всего по данным свойствам различаются в женской выборке типы 1 и 14, 1 и 20, 2 и 14 и т. д. (по 5 различий), в муж-

¹ Подробнее вопрос о межтиповых «расстояниях» будет рассмотрен в п. 5.5.

² Использовались те же категории и те же методы расчета, что и при выявлении гомогенности типов по нормативным требованиям к деятельности (см. п. 4.2).

ской – типы 1 и 10, 1 и 11, 1 и 12 и т. д. (по 6 различий). Не различаются в женской выборке типы 1 и 5, 1 и 6, 1 и 15 и т. д.; в мужской – типы 4 и 18, 12 и 19.

Количество различий по блоку потребностно-мотивационных свойств варьирует в пределах от 1 до 18 (см. табл. 20 и 21 Приложения 5). Сильнее всего различаются в женской выборке типы 10 и 15, 11 и 15, 13 и 15 (по 18 различий); в мужской – типы 8 и 15, 8 и 19 (по 17 различий). Слабее всего различаются в женской выборке типы 4 и 18, 13 и 14 (по 3), а в мужской – типы 13 и 14 (3 различия).

Сравнивая количества выявленных качественных и количественных различий, можно отметить, что в некоторых случаях они совпадают, но иногда существенно расходятся, причем как в большую, так и в меньшую сторону.

Например, в мужской выборке для блока коммуникативных свойств совпадение наблюдается для типов 1 и 9, 1 и 11, 1 и 12 и др.; количественных различий существенно больше, чем качественных, для типов 10 и 17 (соответственно, 4 и 0 различий); качественных различий существенно больше, чем количественных, для типов 1 и 4, 1 и 8, 5 и 6 (соответственно, по 0 и 4 различия) и др. (см. табл. 13 Приложения 5).

Или, например, для блока когнитивных свойств соотношение количественных и качественных различий встречается как 0/6 (в женской выборке между типами 8 и 21, в мужской – между типами 3 и 7, 3 и 10, 3 и 17, 5 и 15), так и 4/0 (в женской выборке между типами 9 и 10) (см. табл. 14 и 15 Приложения 5).

В силу значительного объема подробного анализа искомой гетерогенности ограничимся лишь тем, что сформулируем основной вывод: психологические типы профессиональной деятельностью обладают существенной межтиповой гетерогенностью по психологическим характеристикам фактических субъектов труда, выполняющих подобную деятельность на конкретных трудовых постах.

Заметим, что статистически достоверные различия не выявлены только для одной пары типов (из 420 рассмотренных) – 12 и 13 в женской выборке, и отсутствие достоверных различий здесь можно объяснить, в первую очередь, недостаточным объемом подвыборок работников, выполняющих деятельность данных типов, а также их действительно существенной попарной схожестью, объективно делающей задачу их различения более сложной, чем при других попарных сравнениях типов деятельности.

В то же время, качественные различия выявлены между всеми типами, выделенными в рамках построенной классификации.

5.4 Внешняя психологическая гетерогенность метатипов профессиональной деятельности

При определении внешней психологической гетерогенности метатипов профессиональной деятельности проверка значимости различий в свойствах субъектов труда между метатипами¹ выполнена, аналогично типам, отдельно для женской и мужской выборок с помощью критериев Краскела-Уолиса и Манна-Уитни². Все метатипы статистически значимо отличаются друг от друга³, при этом количество попарных различий между метатипами варьирует в широких пределах – как в целом, так и по отдельным блокам свойств.

Суммарное количество различий варьирует в пределах от 4 до 28 (от 8 до 27 в женской выборке и от 4 до 28 – в мужской) (см. табл. 29 Приложения 5). Сильнее всего различаются у женщин метатипы *ТР* и *СДР* (27 различий), у мужчин – метатипы *ТР* и *ВДР* (28). Слабее всего различаются в женской и мужской выборках метатипы *Упр-Исп* и *Упр* (8 и 4 различия соответственно). Таким образом, для метатипов, в отличие от типов, не встретилось ни одного случая, когда не выявлено статистически значимых попарных различий.

Количество различий по блоку коммуникативных свойств варьирует в пределах от 0 до 4 (см. табл. 24 Приложения 5). Сильнее всего различаются у женщин метатипы *Инф* и *МС* (4 различия), у мужчин – метатипы *Исп* и *Упр*, *Инф* и *МС* (по 3 различия). Не различаются в женской выборке метатипы *Исп* и *Авт*, *Упр-Исп* и *Упр*, *ТР* и *ВДР*, в мужской – метатипы *Исп* и *Авт*, *Упр-Исп* и *Упр*, *Упр-Исп* и *Авт*, *Упр* и *Авт*, *ТР* и *ОР*, *Ч* и *Инф*.

Количество различий по блоку когнитивных свойств варьирует в пределах от 0 до 7 (см. табл. 25 Приложения 5). Сильнее всего различаются у женщин метатипы *ТР* и *СДР* (6 различий), у мужчин – метатипы *ТР* и *ВДР* (7). Не различаются в женской выборке метатипы *МС* и *Инт*, в мужской – метатипы *Упр-Исп* и *Авт*.

Количество различий по блоку эмоционально-волевых свойств варьирует в пределах от 0 до 5 (см. табл. 26 Приложения 5). Сильнее всего различаются у женщин метатипы *ТР* и *ВДР*, *ОР* и *ВДР* (по 5 различий), у мужчин – метатипы *Исп* и *Авт*, *ТР* и *ОР*, *ТР* и *ВДР*, *Инф* и *Инт* (по 4 различия). Не различаются в женской выборке метатипы *Упр-Исп* и *Упр*, *Ч* и *Инф*, в мужской – метатипы *Исп* и *Упр-Исп*, *Упр-Исп* и *Упр*, *Упр-Исп* и *Авт*, *Ч* и *МС*.

Количество различий по блоку свойств социального взаимодействия варьирует в пределах от 0 до 6 (см. табл. 27 Приложения 5). Сильнее всего (по 6 различий) различаются в женской выборке метатипы *Исп* и *Упр-Исп*, *Ч* и *МС*, в мужской – метатипы *МС* и *Инт*. Слабее всего различаются в женской выборке метатипы *Упр-Исп* и *Упр*, *Ч* и *Инф*,

¹ Будем использовать краткие обозначения метатипов, приведенные в Приложении 3.

² 1-й использовался для выявления значимости различий для всей совокупности метатипов, выделяемых по каждому из базовых отношений деятельности, 2-й – для выявления попарных различий между метатипами.

³ По критерию Краскела-Уолиса в мужской выборке различия выявлены для всех рассматриваемых признаков и групп метатипов, а в женской – для всех, кроме коммуникативных склонностей для метатипов по отношению процессуальной интеграции.

МС и *Инт* (по 1 различию); в мужской – метатипы *Исп* и *Упр-Исп*, *Упр-Исп* и *Упр*, *ТР* и *СДР*, *Ч* и *МС* (по 0 различий).

Количество различий по блоку потребностно-мотивационных свойств варьирует в пределах от 3 до 14 (от 6 до 11 в женской выборке и от 3 до 14 в мужской) (см. табл. 28 Приложения 5). В женской выборке по 11 различий имеют метатипы *Упр-Исп* и *Авт*, *ТР* и *ВДР*, *Ч* и *МС*, *МС* и *Инт*; по 6 различий – метатипы *Упр-Исп* и *Упр*, *Ч* и *Инт*. В мужской выборке 14 различий имеют метатипы *ОР* и *ВДР*; 3 различия – метатипы *Упр-Исп* и *Упр*.

Как и в случае типов, проранжировав количества различий для каждого метатипа, можно судить о степени его сходства с другими метатипами¹.

Помимо этого, аналогично типам, определена дифференцирующая способность блоков психологических свойств субъектов труда (см. табл. 30 Приложения 5). Она нередко различна для метатипов, выделенных по различным видам интеграции деятельности, а также для мужчин и женщин. Для метатипов функциональной интеграции для женской и мужской выборок наиболее дифференцирующими являются свойства социального взаимодействия (66,7% и 38,9% различий соответственно), наименее дифференцирующими – коммуникативные свойства (29,2% и 16,7% различий соответственно).

Для метатипов регулятивной интеграции для женской выборки наиболее дифференцирующими являются эмоционально-волевые свойства (73,3%), а для мужской – свойства социального взаимодействия (63,9%). Наименее дифференцирующими для женской и мужской выборок являются коммуникативные свойства (33,3% и 37,5% соответственно).

Для метатипов процессуальной интеграции у женщин и мужчин наиболее дифференцирующими являются свойства социального взаимодействия (55,6% и 61,1% соответственно); наименее дифференцирующими – для женщин когнитивные и эмоционально-волевые свойства (по 33,3%), для мужчин – потребностно-мотивационные (35,2%).

К анализу психологической межметатипной гетерогенности, по сравнению с межтиповой, следует подходить осторожнее. В состав некоторых метатипов деятельности входят типы, соответствующие полярным, альтернативным проявлениям выраженности определенного признака. В этом случае оценивать метатипы только по средним значениям данного признака некорректно. С учетом этого, был проведен анализ психологической гетерогенности метатипов на качественном уровне, т.е., аналогично тому, как это было сделано выше для типов, помимо количественных, были рассмотрены качественные различия, определяемые на основании представленности категорий выраженности свойств. Использовались те же категории и те же методы расчета, что и для типов при выявлении гомогенности метатипов по нормативным требованиям к деятельности (см. п. 4.3).

¹ Подробнее вопрос о межметатипных «расстояниях» рассмотрен в п. 5.5.

Установлено, что все метатипы качественно отличаются друг от друга, при этом количество качественных различий варьирует в широких пределах – как в целом, так и по отдельным блокам психологических свойств субъектов труда.

Суммарное количество различий варьирует в пределах от 1 до 19, или, более подробно, от 1 до 19 для женской выборки и от 2 до 19 – для мужской (см. табл. 29 Приложения 5). Больше всего (по 19 различий) имеют в женской выборке метатипы *Упр-Исп* и *Авт*, *Упр* и *Авт*, в мужской – метатипы *Исп* и *Упр*, *Упр-Исп* и *Авт*, *Упр* и *Авт*. Меньше всего различий имеют в женской выборке метатипы *ОР* и *СДР*, *Инф* и *Инт* (по 1 различию), в мужской – метатипы *ОР* и *СДР* (2 различия). Таким образом, для всех метатипов (по всем их группам) выявлены качественные попарные различия.

Количество различий по блоку коммуникативных свойств варьирует в пределах от 0 до 4 (см. табл. 24 Приложения 5). Сильнее всего по данным свойствам различаются в женской выборке метатипы *Исп* и *Упр-Исп*, *Исп* и *Упр*, *Упр-Исп* и *Авт*, *Упр* и *Авт*, *Ч* и *МС*, *Инф* и *МС*, *МС* и *Инт* (по 2 различия); в мужской – метатипы *Упр-Исп* (4 различия). Не различаются в женской выборке метатипы *Упр-Исп* и *Упр*, *ОР* и *СДР*, *ОР* и *ВДР*, *СДР* и *ВДР*, *Ч* и *Инф*, *Ч* и *Инт*, *Инф* и *Инт*; в мужской – метатипы *Исп* и *Авт*, все метатипы регулятивной интеграции и метатипы *Ч* и *Инф*, *Ч* и *МС*, *Инф* и *МС*.

Количество различий по блоку когнитивных свойств варьирует в пределах от 0 до 4 (см. табл. 25 Приложения 5). По 4 различия имеют и в женской, и в мужской выборках метатипы *Упр-Исп* и *Авт*, *Упр* и *Авт*. Не различаются и в женской, и в мужской выборках все метатипы процессуальной интеграции, а кроме этого, в женской выборке метатипы *ОР* и *СДР*, *ОР* и *ВДР*, *СДР* и *ВДР*.

Количество различий по блоку эмоционально-волевых свойств варьирует в пределах от 0 до 4 (см. табл. 26 Приложения 5). Сильнее всего различаются в женской выборке метатипы *Исп* и *Упр*, *Упр-Исп* и *Авт*, *Упр* и *Авт* (по 3 различия); в мужской – метатипы *Упр-Исп* и *Упр*, *Упр* и *Авт* (по 4 различия). Не различаются в женской выборке метатипы *ТР* и *ОР*, *ТР* и *СДР*, *ОР* и *СДР*, все метатипы процессуальной интеграции; в мужской выборке – метатипы *ОР* и *СДР*, *ОР* и *ВДР*, *СДР* и *ВДР*, *Инф* и *МС*, *Инф* и *Инт*, *МС* и *Инт*.

Количество различий по блоку свойств социального взаимодействия варьирует в пределах от 0 до 4 (см. табл. 27 Приложения 5). По 4 различия имеют в женской выборке метатипы *Исп* и *Упр*, *Упр* и *Авт*; в мужской – метатипы *Упр-Исп* и *Авт*. Не различаются в женской и мужской выборках все метатипы процессуальной интеграции, кроме этого в женской выборке метатипы *Исп* и *Авт*, *ОР* и *СДР*, *ОР* и *ВДР*, *СДР* и *ВДР*; в мужской – метатипы *Упр-Исп* и *Упр*, *ТР* и *СДР*, *ТР* и *ВДР*, *ОР* и *СДР*, *ОР* и *ВДР*, *СДР* и *ВДР*.

Количество различий по блоку потребностно-мотивационных свойств варьирует в пределах от 1 до 10, или, более подробно, от 1 до 8 в женской выборке и от 1 до 10 – в

мужской (см. табл. 28 Приложения 5). В женской выборке по 8 различий имеют метатипы *Исп* и *Упр*, *Упр-Исп* и *Авт*; по 1 различию – метатипы *ОР* и *СДР*, *ОР* и *ВДР*, *Инф* и *Инт*. В мужской выборке 10 различий имеют метатипы *Исп* и *Упр*; по 1 различию имеют метатипы *ОР* и *ВДР*, *Ч* и *Инт*.

По качественным различиям, аналогично количественным, определена дифференцирующая способность психологических блоков свойств субъектов труда (см. табл. 30 Приложения 5), которая, зачастую, различна для метатипов, выделенных по различным видам профессиональной деятельности, а также в отношении мужской и женской выборок работников трудовых постов.

Для метатипов функциональной интеграции для женской и мужской выборок наиболее дифференцирующими являются свойства социального взаимодействия (по 46,7%), наименее дифференцирующими – потребностно-мотивационные свойства (31,5% и 33,3% соответственно). Для метатипов регулятивной интеграции наиболее дифференцирующими являются: для женской выборки – потребностно-мотивационные свойства (21,3%), для мужской – когнитивные свойства (21,4%). Наименее дифференцирующими являются: для женской выборки – когнитивные свойства (7,1%), для мужской – коммуникативные свойства (0%). Для метатипов процессуальной интеграции наиболее дифференцирующими являются: для женской выборки – эмоционально-волевые свойства (30,0%), для мужской – потребностно-мотивационные свойства (22,2%). Наименее дифференцирующими являются: для женской выборки – потребностно-мотивационные свойства (13,9%), для мужской – когнитивные свойства и свойства социального взаимодействия (по 0%).

Таким образом, метатипы профессиональной деятельности обладают существенной межметатипной психологической гетерогенностью. Статистически достоверные количественные и качественные различия выявлены для всех из 18 рассмотренных пар метатипов как в женской, так и в мужской выборках.

В показателях гетерогенности одноименных метатипов выявлены существенные различия между мужской и женской выборками.

В дифференцирующей способности отдельных блоков свойств субъектов труда выявлены существенные различия, проявляемые в трех направлениях: между мужской и женской выборками; между качественным и количественным подходами к определению гетерогенности; между группами метатипов, выделенных по различным базовым отношениям интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда (см. табл. 30 Приложения 5).

5.5 Таксономические свойства обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности

Анализ рассмотренных выше психологических различий позволяет проранжировать типы и метатипы обобщенной классификации по степени попарного различия. Тем самым в пространстве профессиональной деятельности вводится определенная метрика, задающая психологические расстояния между типами и метатипами, а построенная классификация становится *таксономией* (см. п. 2.1).

Для определения психологического «расстояния» между типами и, далее, метатипами по каждому блоку свойств, отдельно по женской и мужской выборкам, находилось количество качественных различий, которое затем нормировалось за счет деления на максимально возможное (т. е. на число признаков в соответствующем блоке). В результате определялось расстояние между типами или метатипами по блоку, находящееся в пределах от 0 до 1. Затем расстояния по блокам суммировались, и получалось итоговое, суммарное расстояние, находящееся в пределах от 0 до 5 условных баллов. В результате было установлено, что психологические расстояния между типами зависят от пола субъектов труда, как для всех блоков свойств, так и для суммарных расстояний.

По блоку коммуникативных свойств (см. табл. 31 Приложения 5) минимум расстояния (0,0) имеется: у женщин – между типами 5 и 8, 9 и 10, 9 и 12 и т. д.; у мужчин – между типами 3 и 4, 3 и 8, 4 и 8 и т. д. Максимум расстояния (1,0) имеется: у женщин – между типами 1 и 9, 1 и 10, 1 и 11 и т. д.; у мужчин – между типами 1 и 3, 1 и 4, 1 и 8 и т. д. По блоку когнитивных свойств (см. табл. 32 Приложения 5) минимум расстояния (0,0) имеется: у женщин – между типами 5 и 6, 9 и 10, 9 и 17 и т. д.; у мужчин – между типами 4 и 18, 12 и 13. Максимум расстояния (1,0) имеется: у женщин – между типами 1 и 8, 8 и 15, 9 и 15 и др.; у мужчин – между типами 1 и 3, 1 и 4, 1 и 7 и т. д.

По блоку эмоционально-волевых свойств (см. табл. 33 Приложения 5) минимум расстояния (0,0) имеется: у женщин – между типами 1 и 2, 1 и 3, 1 и 5 и т. д.; у мужчин – между типами 6 и 15, 14 и 21. Максимум расстояния (1,0) имеется: у женщин – между типами 1 и 4, 1 и 8, 2 и 4 и т. д.; у мужчин – между типами 1 и 8, 1 и 9, 1 и 10 и т. д. По блоку свойств социального взаимодействия (см. табл. 34 Приложения 5) минимум расстояния (0,0) имеется: у женщин – между типами 1 и 5, 1 и 6, 1 и 15 и т. д.; у мужчин – между типами 4 и 18, 12 и 19. Максимум расстояния имеется: в женской выборке – между типами 1 и 14, 1 и 20, 2 и 14 и т. д. (по 0,83); у мужчин – между типами 1 и 10, 1 и 11, 1 и 12 и т. д.

По блоку потребностно-мотивационных свойств (см. табл. 35 Приложения 5) у женщин минимум расстояния (0,17) имеется между типами 4 и 18, 13 и 14; максимум (1,0) – между типами 10 и 15, 11 и 15, 13 и 15. В мужской выборке минимум расстояния (0,06) имеется между типами 12 и 13, 17 и 18; максимум расстояния (1,0) – между типами 8 и 15,

8 и 19. Минимальное суммарное расстояние (см. табл. 36 Приложения 5) в женской и мужской выборках имеется между типами 12 и 13 (0,42 и 0,92 соответственно). Максимальное суммарное расстояние имеется: у женщин – между типами 8 и 12 (4,41), у мужчин – между типами 1 и 10, 2 и 12 (по 4,78). Наименьшее расхождение (0,02) между женской и мужской выборками по суммарному расстоянию между двумя типами наблюдается для типов 2 и 4, 8 и 19, 15 и 21, 19 и 20; наибольшее (2,40) – для типов 16 и 17.

На рис. 10 и 11 показаны результаты многомерного шкалирования (метод ALSCAL)¹, с помощью которого по попарным психологическим расстояниям воспроизведена двумерная структура взаимного расположения типов. Очевидны существенные различия конфигураций для женской и мужской выборок. Эти результаты иллюстрируют, с одной стороны, сложность канонического упорядочивания выделенных типов на плоскости, а с другой – определенные расхождения между теоретической моделью психологического пространства профессиональной деятельности и ее фактической реализацией в современных российских условиях. Заметим, что в силу специфики процедуры определения расстояний определение статистической значимости различий между женской и мужской выборками в расстояниях между типами затруднительно², но, тем не менее, существенность данных различий все же проявляется³. Таким образом, даже заведомо преуменьшая имеющиеся различия, мы все же получили доказательства их значимости для трех блоков свойств: когнитивных, эмоционально-волевых и социального взаимодействия.

Кроме того, полученные результаты обосновывают важный вывод: и в женской, и в мужской выборках психологические расстояния между типами деятельности существенно меняются в зависимости от рассматриваемого блока свойств.

Анализ таксономических свойств классификации выполнен также для метатипов⁴. Для метатипов функциональной интеграции по блоку коммуникативных свойств минимум расстояния (0,0) у женщин имеется между метатипами *Исп* и *Авт*, *Упр-Исп* и *Упр*, у мужчин – между *Исп* и *Авт*. Максимум расстояния имеется: у женщин (0,5) – между метатипами *Исп* и *Упр-Исп*, *Исп* и *Упр*, *Упр-Исп* и *Авт*, *Упр* и *Авт*, у мужчин (0,75) – между *Исп* и *Упр-Исп*, *Упр-Исп* и *Авт*. По блоку когнитивных свойств минимум расстояния у женщин (0,14) имеется между метатипами *Исп* и *Упр-Исп*, *Исп* и *Упр*; у мужчин (0,29) – между метатипами *Упр-Исп* и *Упр*. Максимум расстояния (0,57) у женщин и у мужчин имеется между метатипами *Упр-Исп* и *Авт*, *Упр* и *Авт* (см. табл. 37 Приложения 5).

¹ О методах многомерного шкалирования, см., например: [326; 327].

² Т. к. мы перешли от достаточно объемных выборок, содержащих свыше тысячи случаев, к выборкам попарных расстояний, каждая из которых содержит всего 210 случаев.

³ С помощью критерия Вилкоксона выявлена значимость различий между женской и мужской выборками в расстояниях между типами, полученных по блокам свойств: когнитивных ($p < 0,01$), эмоционально-волевых ($p < 0,05$), социального взаимодействия ($p < 0,001$). При этом для суммарного расстояния $p = 0,052$.

⁴ Будем использовать краткие обозначения метатипов (см. Приложение 3).

Derived Stimulus Configuration

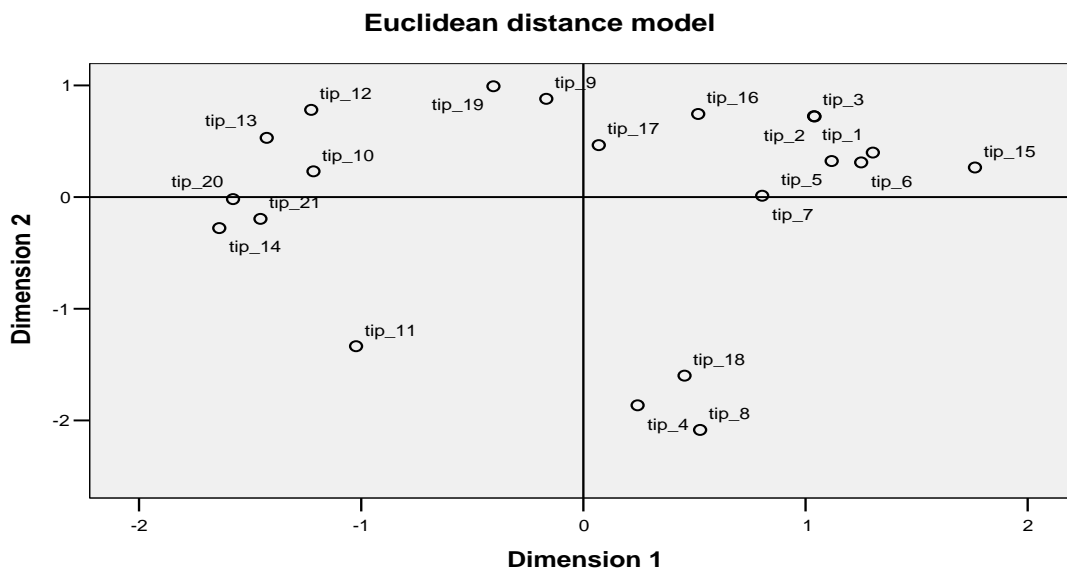


Рисунок 10 – Конфигурация психологических типов профессиональной деятельности, полученная с помощью многомерного шкалирования по попарным межтиповым расстояниям для женской выборки

Derived Stimulus Configuration

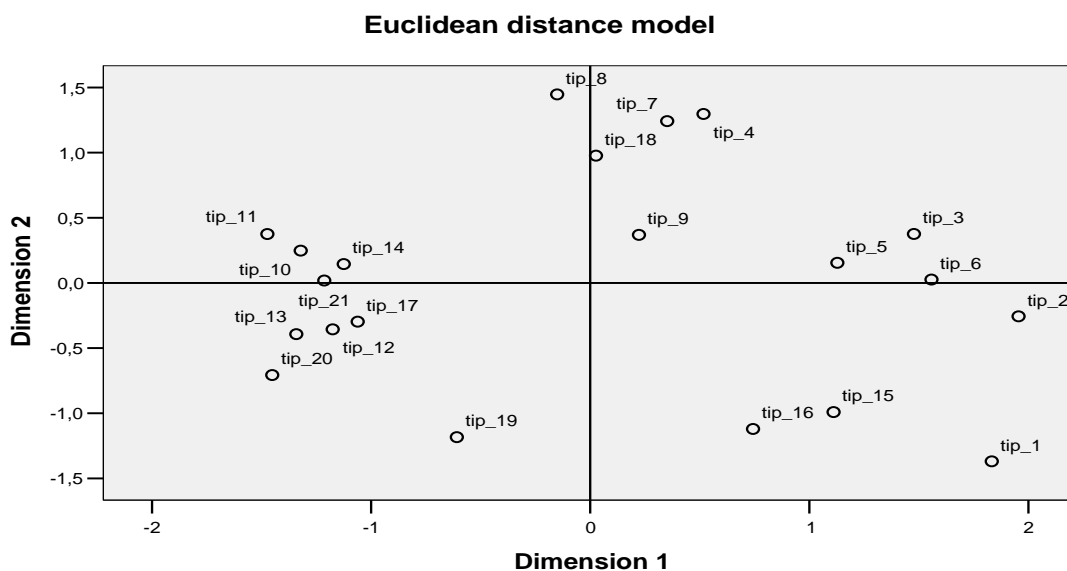


Рисунок 11 – Конфигурация психологических типов профессиональной деятельности, полученная с помощью многомерного шкалирования по попарным межтиповым расстояниям для мужской выборки

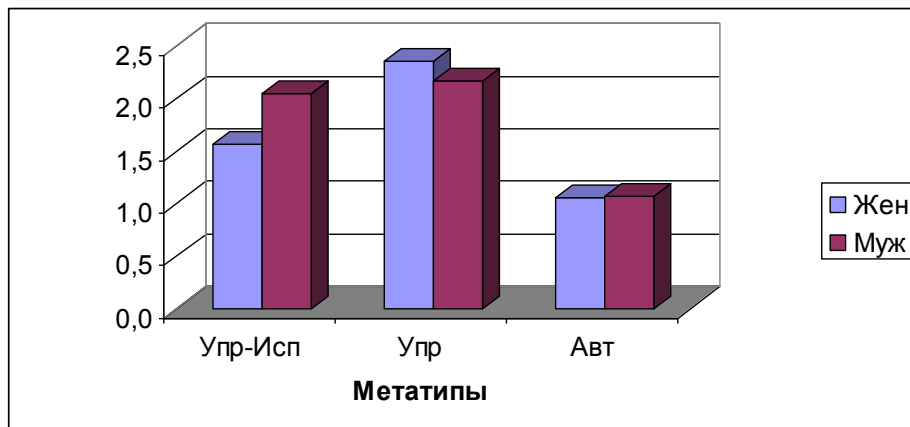


Рисунок 12 – Сравнение между женской и мужской выборками психологических расстояний (в условных баллах) от метатипа «Исполнитель» до других метатипов по функциональной интеграции

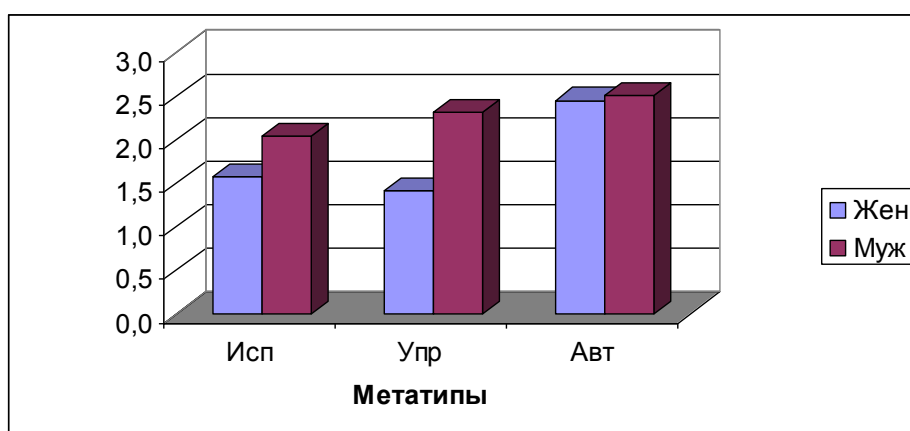


Рисунок 13 – Сравнение между женской и мужской выборками психологических расстояний (в условных баллах) от метатипа «Управленец-Исполнитель» до других метатипов по функциональной интеграции

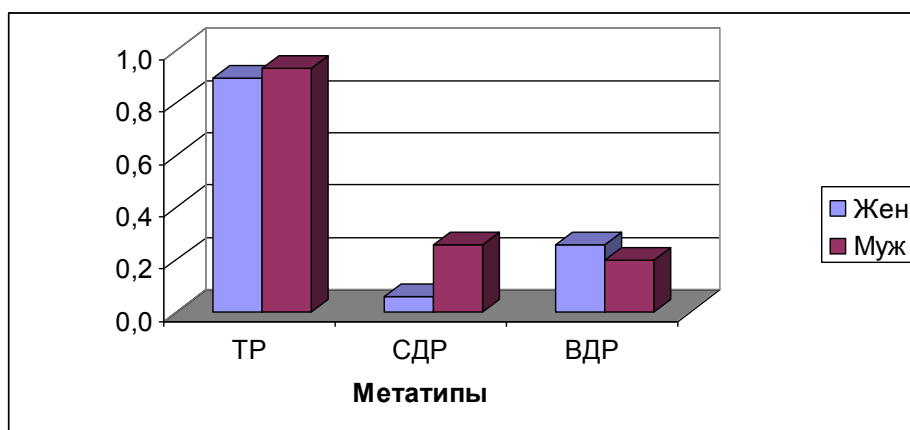


Рисунок 14 – Сравнение между женской и мужской выборками психологических расстояний (в условных баллах) от метатипа «Оперативная регуляция» до других метатипов по регулятивной интеграции

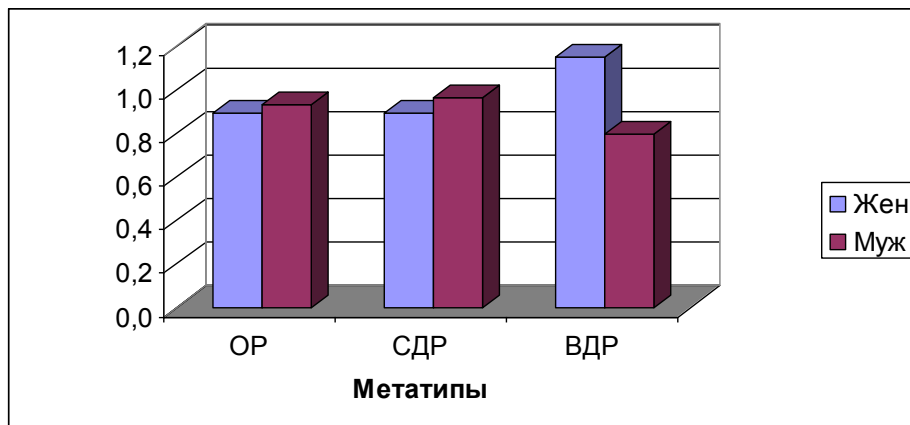


Рисунок 15 – Сравнение между женской и мужской выборками психологических расстояний (в условных баллах) от метатипа «Текущая регуляция» до других метатипов по регулятивной интеграции

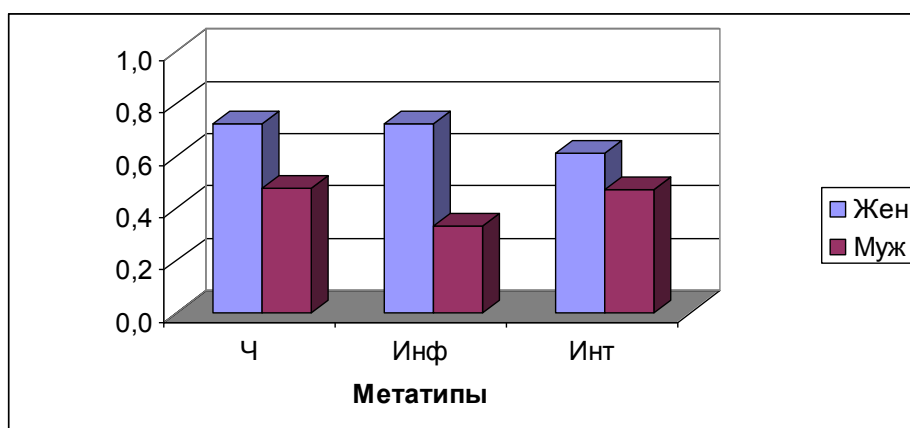


Рисунок 16 – Сравнение между женской и мужской выборками психологических расстояний (в условных баллах) от метатипа «Межсубъектный» до других метатипов по процессуальной интеграции

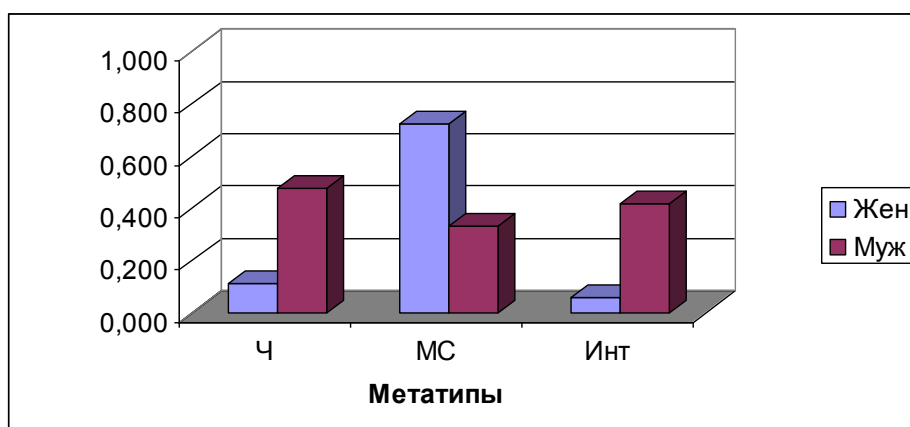


Рисунок 17 – Сравнение между женской и мужской выборками психологических расстояний (в условных баллах) от метатипа «Информационный» до других метатипов по процессуальной интеграции

По блоку эмоционально-волевых свойств минимум расстояния (0,20) имеется: у женщин – между метатипами *Исп* и *Упр-Исп*, у мужчин – между метатипами *Исп* и *Упр-Исп*, *Исп* и *Авт*, *Упр-Исп* и *Авт*. Максимум расстояния имеется: у женщин (0,60) – между метатипами *Исп* и *Упр*, *Упр-Исп* и *Авт*, *Упр* и *Авт*; у мужчин (0,80) – между *Упр-Исп* и *Упр*, *Упр* и *Авт*. По блоку свойств социального взаимодействия минимум расстояния (0,0) имеется: у женщин – между метатипами *Исп* и *Авт*, у мужчин – между *Упр-Исп* и *Упр*. Максимум расстояния (0,67) имеется: у женщин – между метатипами *Исп* и *Упр*, *Упр* и *Авт*, у мужчин – между метатипами *Упр-Исп* и *Авт* (см. табл. 38 Приложения 5).

По блоку потребностно-мотивационных свойств минимум расстояния имеется: у женщин (0,22) – между метатипами *Исп* и *Упр-Исп*, *Исп* и *Авт*, *Упр-Исп* и *Упр*; у мужчин (0,11) – между *Исп* и *Авт*. Максимум имеется: у женщин (0,44) – между метатипами *Исп* и *Упр*, *Упр-Исп* и *Авт*; у мужчин (0,56) – между метатипами *Исп* и *Упр*. Минимум суммарного расстояния имеется в женской и мужской выборках между метатипами *Исп* и *Авт* (1,05 и 1,07 соответственно). Максимум имеется: у женщин (2,67) – между метатипами *Упр* и *Авт*, у мужчин (2,58) – между *Упр-Исп* и *Авт* (см. табл. 39 Приложения 5).

Установлено, что расстояния между метатипами зависят от пола субъектов труда: существенные различия между женской и мужской выборками зафиксированы для расстояний, определяемых по блокам свойств – коммуникативных¹, когнитивных², эмоционально-волевых³, социального взаимодействия⁴, а также суммарных⁵. Не выявлено подобных различий только по блоку потребностно-мотивационных свойств⁶ (см. рис. 12 и 13).

Для метатипов регулятивной интеграции по блоку коммуникативных свойств в мужской выборке все расстояния нулевые; в женской выборке минимум расстояния (0,0) имеется между метатипами *ОР* и *СДР*, *ОР* и *ВДР*, *СДР* и *ВДР*, максимум (0,25) – между метатипами *ТР* и *ОР*, *ТР* и *СДР*, *ТР* и *ВДР*. По блоку когнитивных свойств минимум расстояния имеется: в женской выборке (0,0) – между метатипами *ОР* и *СДР*, *ОР* и *ВДР*, *СДР* и *ВДР*, в мужской (0,14) – между *ТР* и *ОР*, *ОР* и *СДР*, *ОР* и *ВДР*. Максимум имеется: в женской выборке (0,14) – между метатипами *ТР* и *ОР*, *ТР* и *СДР*, *ТР* и *ВДР*, в мужской (0,29) – между метатипами *ТР* и *СДР*, *ТР* и *ВДР*, *СДР* и *ВДР* (см. табл. 37 Приложения 5).

¹ Так, между метатипами *Упр-Исп* и *Упр* в женской выборке расстояние нулевое (0,0), а в мужской – максимально возможное (1,0) (см. табл. 37 Приложения 5).

² Так, между метатипами *Исп* и *Упр-Исп* в женской выборке расстояние относительно небольшое (0,14), а в мужской – значительно больше (0,43) (см. табл. 37 Приложения 5).

³ Так, между метатипами *Упр-Исп* и *Авт* в мужской выборке расстояние относительно невелико (0,20), а в женской – значительно больше (0,60) (см. табл. 38 Приложения 5).

⁴ Так, между метатипами *Упр-Исп* и *Упр* в мужской выборке расстояние нулевое (0,0), а женской – достаточно велико (0,50) (см. табл. 38 Приложения 5).

⁵ Наименьшее расхождение по суммарному расстоянию имеется для метатипов *Исп* и *Авт* (0,02), наибольшее – для *Упр-Исп* и *Упр* (0,90). По сумме расстояний метатипа до других метатипов наибольшее расхождение имеется для расстояний *Упр-Исп* (сумма модулей различий в суммарных расстояниях между мужской и женской выборкой по всем метатипам равна 1,51), наименьшее – для *Исп* (0,69) (см. табл. 39 Приложения 5).

⁶ Максимум модуля различий в расстояниях равен 0,11 (см. табл. 39 Приложения 5).

По блоку эмоционально-волевых свойств минимум расстояния (0,0) имеется: у женщин – между метатипами *ТР* и *ОР*, *ТР* и *СДР*, *ОР* и *СДР*, у мужчин – между метатипами *ОР* и *СДР*, *ОР* и *ВДР*, *СДР* и *ВДР*. Максимум расстояния имеется: у женщин (0,20) – между метатипами *ТР* и *ВДР*, *ОР* и *ВДР*, *СДР* и *ВДР*, у мужчин (0,40) – между метатипами *ТР* и *ОР*, *ТР* и *СДР*, *ТР* и *ВДР*. По блоку свойств социального взаимодействия ненулевые расстояния (по 0,17) имеются только между метатипами *ТР* и *ОР*, *ТР* и *СДР*, *ТР* и *ВДР* в женской выборке и между метатипами *ТР* и *ОР* в мужской (см. табл. 38 Приложения 5).

По блоку потребностно-мотивационных свойств минимум расстояния (0,06) имеется: в женской выборке – между метатипами *ОР* и *СДР*, *ОР* и *ВДР*, в мужской – между метатипами *ОР* и *ВДР*. Максимум расстояния имеется: в женской выборке (0,39) – между метатипами *ТР* и *ВДР*, в мужской (0,28) – между *ТР* и *СДР*. Минимум суммарного расстояния имеется: в женской выборке (0,06) – между метатипами *ОР* и *СДР*, в мужской (0,20) – между метатипами *ТР* и *ВДР*. Максимум суммарного расстояния имеется: в женской выборке (1,15) – между метатипами *ТР* и *ВДР*, в мужской (0,96) – между метатипами *ТР* и *СДР* (см. табл. 39 Приложения 5).

Расстояния зависят от пола субъектов труда: существенные различия между женщинами и мужчинами выявлены по всем блокам свойств (коммуникативным¹, когнитивным², эмоционально-волевым³, социального взаимодействия⁴, потребностно-мотивационным⁵), а также для суммарных расстояний⁶. На рис. 14 и 15 показано сравнение расстояний от метатипов *ТР* и *ОР* до других метатипов между женской и мужской выборками.

Для метатипов процессуальной интеграции по блоку коммуникативных свойств ненулевые расстояния имеются: у женщин (по 0,5) – между метатипами *Ч* и *МС*, *Инф* и *МС*, *МС* и *Инт*, у мужчин (по 0,25) – между *Ч* и *Инф*, *Ч* и *МС*, *Ч* и *Инт*. По блоку когнитивных свойств у женщин и у мужчин все расстояния нулевые (см. табл. 37 Приложения 5). По блоку эмоционально-волевых свойств ненулевые расстояния имеются у мужчин (по 0,2) между метатипами *Ч* и *Инф*, *Ч* и *МС*, *Ч* и *Инт*. По блоку свойств социального взаимодействия у женщин и у мужчин все расстояния нулевые (см. табл. 38 Приложения 5).

¹ Например, между метатипами *ТР* и *ВДР* в мужской выборке расстояние нулевое, а в женской – значительно больше (0,25) (см. табл. 37 Приложения 5).

² Так, между метатипами *СДР* и *ВДР* в женской выборке расстояние нулевое, а в мужской – значительно больше (0,29) (см. табл. 37 Приложения 5).

³ Например, между метатипами *ТР* и *ОР* в женской выборке расстояние нулевое, а в мужской – значительно больше (0,40) (см. табл. 38 Приложения 5).

⁴ Например, между метатипами *ТР* и *ВДР* в мужской выборке расстояние нулевое, а в женской – значительно больше (0,17) (см. табл. 38 Приложения 5).

⁵ Так, между метатипами *ТР* и *ВДР* в мужской выборке расстояние относительно невелико (0,11), а в женской – значительно больше (0,39) (см. табл. 39 Приложения 5).

⁶ Наименьшее расхождение между мужской и женской выборками по суммарному расстоянию (0,04) имеется для метатипов *ТР* и *ОР*, наибольшее (0,35) – для метатипов *ТР* и *ВДР*. По сумме расстояний определенного метатипа до других метатипов наибольшее расхождение имеется для расстояний метатипа *ТР* (сумма модулей различий в суммарных расстояниях между мужской и женской выборкой по всем метатипам равна 0,46), наименьшее – для метатипа *ОР* (0,29) (см. табл. 39 Приложения 5).

По блоку потребностно-мотивационных свойств минимум расстояния (0,06) имеется: у женщин – между метатипами *Инф* и *Инт*, у мужчин – между метатипами *Ч* и *Инт*. Максимум у женщин (0,22) имеется между метатипами *Ч* и *МС*, *Инф* и *МС*, у мужчин (0,33) – между метатипами *Инф* и *МС*. Минимум суммарных расстояний имеется: у женщин (0,06) – между метатипами *Инф* и *Инт*, у мужчин (0,33) – между метатипами *Инф* и *МС*. Максимум имеется: в женской выборке (0,72) – между метатипами *Ч* и *МС*, *Инф* и *МС*, в мужской (0,51) – между метатипами *Ч* и *Инт* (см. табл. 39 Приложения 5).

Также установлено, что расстояния зависят от пола субъектов труда, но, в отличие от метатипов по двум предыдущим видам интеграции деятельности, существенные различия между женской и мужской выборками зафиксированы лишь по некоторым блокам свойств (коммуникативных¹, эмоционально-волевых², потребностно-мотивационных³), а также для суммарных расстояний⁴. В свою очередь, по блокам когнитивных свойств и свойств социального взаимодействия все попарные расстояния между метатипами – нулевые; соответственно, здесь отсутствуют и расхождения в расстояниях между мужской и женской выборками. На рис. 16 и 17 показано сравнение между женской и мужской выборками расстояний от метатипов, соответственно, *МС* и *Инф* до других метатипов.

В силу специфики процедуры определения расстояний между метатипами решение вопроса о статистической значимости различий между женской и мужской выборками работников в расстояниях между метатипами является затруднительным⁵. Тем не менее, полученные результаты позволяют, пусть и лишь на качественном уровне, сформулировать важный вывод: как в женской, так и в мужской выборках работников психологические расстояния между метатипами деятельности, во-первых, отчетливо проявляются, а во-вторых, существенно меняются в зависимости от рассматриваемого блока свойств.

Таким образом, обобщенная интегративно-типологическая психологическая классификация профессиональной деятельности обладает таксономическими свойствами в отношении своих классификационных разрядов (типов и метатипов), что позволяет ее как типологическую таксономию.

¹ Например, между метатипами *Ч* и *МС* в мужской выборке расстояние нулевое, а в женской – значительно большее (0,50) (см. табл. 37 Приложения 5).

² Например, между метатипами *Ч* и *Инф* в женской выборке расстояние нулевое, а в мужской – значительно больше (0,20) (см. табл. 38 Приложения 5).

³ Так, между метатипами *Ч* и *Инф* в женской выборке расстояние относительно невелико (0,11), а в мужской – значительно больше (0,28) (см. табл. 39 Приложения 5).

⁴ Наименьшее расхождение между мужской и женской выборками по суммарному расстоянию имеется для метатипов *МС* и *Инт* (0,14), наибольшее (0,39) – для метатипов *Ч* и *Инт*, *Инф* и *МС*. По сумме расстояний определенного метатипа до других метатипов наибольшее расхождение имеется для метатипа *Инф* (сумма модулей различий в суммарных расстояниях между мужской и женской выборкой по всем метатипам равна 1,12), наименьшее – для метатипа *МС* (0,77) (см. табл. 39 Приложения 5).

⁵ Т. к. мы перешли от достаточно объемных выборок, содержащих свыше тысячи случаев, к выборкам попарных расстояний, каждая из которых содержит всего 6 случаев. Поэтому здесь, например, в отличие от типов, «не работает» критерий Вилкоксона.

Выводы по главе 5

1. По всем рассматриваемым блокам психологических свойств субъектов труда выявлены количественные и качественные различия между выборками субъектов труда – мужчин и женщин, выполняющих профессиональную деятельность одного и того же: 1) метатипа, 2) психологического типа, 3) обобщенного трудового поста.

2. Для разных типов деятельности роль стажа работы различна. Так, из работников 1-й категории стажа среднюю и высокую эффективность деятельности демонстрируют свыше 30% для типов: на общей выборке – 15, 5, 9, 18, 13 и 14; у женщин – 15, 18, 13, 9, 6; у мужчин – 5, 15, 9, 12, 4, 14), а для других типов – только менее 15% (на общей выборке – типы 7, 10, 11, 16, 17; у женщин – типы 3, 4, 16, 17, 19; у мужчин – типы 8 и 20)

3. Типы и метатипы профессиональной деятельности обладают определенной внутренней психологической общностью (гомогенностью) по специфике проявления у субъектов труда тех или иных психологических свойств, выявленной с помощью двух взаимно дополняющих методов – «по работникам» и «по постам», результаты применения которых в плане наличия или отсутствия искомой гомогенности иногда различаются.

4. Для типов и метатипов установлен ряд фактов, когда выявленная (или, наоборот, не выявленная) специфика субъектов труда не вполне согласуется с нормативными требованиями к деятельности. Данные факты расходятся с идеальной моделью профессиональной деятельности, но объективно характеризуют сферу труда в нашей стране. В то же время подавляющее большинство показателей гомогенности согласуется с концепцией интегративно-типологического подхода, тем самым верифицируя и подтверждая ее.

5. Типы и метатипы профессиональной деятельности обладают внешней психологической гетерогенностью, проявляемой во множественных качественных и количественных различиях по выраженности у субъектов труда различных психологических свойств.

6. В психологическом пространстве профессиональной деятельности введена метрика, задающая «расстояния» между типами и метатипами и превращающая построенную классификацию в таксономию. Выявлены таксономические свойства данной классификации – общие и по каждому блоку психологических свойств. Установлено, что метрика психологического пространства профессиональной деятельности в значительной степени определяется половым диморфизмом субъектов труда.

7. С помощью многомерного шкалирования по попарным психологическим расстояниям воспроизведена двумерная структура взаимного расположения типов профессиональной деятельности. Результаты показывают существенные различия конфигураций типов между женской и мужской выборками, а также сложность канонического упорядочивания построенной трехмерной системы психологических типов на плоскости.

Глава 6 Прикладное применение интегративно-типологического подхода

6.1 Критериальные нормы соответствия психологическим требованиям профессиональной деятельности

Критериальные нормы соответствия психологическим требованиям типов профессиональной деятельности рассчитывались отдельно для мужской и женской выборок по введенным выше блокам свойств (см. п. 4.1). Для расчета норм использовались данные экспертной оценки эффективности выполнения деятельности, переводимые в категории эффективности. Использовались следующие категории эффективности, определяющие аналогичные категории соответствия субъекта требованиям деятельности и задаваемые по среднему значению эффективности E_f (в стэнайнах): 1) низкая ($E_f < 3$), 2) средняя ($3 \leq E_f < 5$), 3) высокая ($E_f \geq 5$).

Методическая процедура расчета норм по каждому признаку предусматривала алгоритм, включающий следующие шаги: 1) рассчитывались средние значения эффективности деятельности, соответствующие каждому значению в частотном распределении признака; 2) определялась категория эффективности деятельности; 3) группы, соответствующие отдельным значениям признака, укрупнялись при соблюдении ряда критериев: а) *изменения категории эффективности*: разбивка на укрупненные группы проводилась в соответствии с характером распределения средних значений эффективности по значениям признака; критериями перехода к новой группе служило изменение категории эффективности (с 1-й на 2-ю, со 2-й на 3-ю, или обратно); б) *«неединичности» значений признака*: укрупненная группа должна содержать не менее двух последовательных значений признака; в) *минимально необходимого числа испытуемых*: количество испытуемых в укрупненной группе должно быть не менее пяти (только в отдельных, специально отмечаемых случаях допускалось 4 испытуемых); г) *значимости различий в эффективности*: средние значения эффективности соседних укрупненных групп должны статистически значимо различаться, иначе группы объединялись; при этом, из-за малого объема ряда подвыборок иногда допускался уровень тенденций ($p < 0,2$), что специально отмечалось, но в подавляющем большинстве случаев использовался стандартный критерий ($p < 0,05$); д) *непрерывности эффективности*: считалось, что невозможен переход от 1-й категории эффективности сразу к 3-й (или обратный); е) *полноты значений признака*: значения признака, не представленные в эмпирической выборке, присоединялись к границам той укрупненной категории, в которую попадали; ж) *недифференцируемости*: в случаях, когда дифференциация значений признака на группы оказывалась невозможной, весь спектр его значений рассматривался как единая группа, имеющая соответствующую категорию; только в отдельных, специально отмечаемых случаях для лучшей дифференциации требований здесь допускалось

округление средних значений до границ следующей категории: например, 4,98 стэнайнов (категория 2) – до 5 (категория 3).

В результате для каждого типа рассчитаны критериальные нормы соответствия психологическим требованиям профессиональной деятельности. В табл. 40 Приложения 5 в качестве примера приведены нормы для типа 1. В идеале подобное соответствие целесообразно получить для всех (а не только учтенных) признаков, определяющих психологическое содержание деятельности каждого типа. Однако такая работа весьма трудоемка¹, и в рамках исследования сделан только первый шаг по ее выполнению. Но это – сложность технического характера. В принципиальном плане важнее тот факт, что для каждого типа не все выбранные признаки являются определяющими, хотя в целом, во всей своей совокупности они достаточно полно детерминируют построенную классификацию. Об этом свидетельствуют рассмотренные выше результаты по гомогенности и гетерогенности типов и метатипов деятельности, и это оправдывает целесообразность выбора именно такого набора психологических свойств субъектов труда (с учетом методической стороны, связанной с их операционализацией). Вместе с тем, использованный набор признаков не может описать всю психологическую специфику конкретных видов (а тем более – разновидностей) профессиональной деятельности и является, в этом плане, достаточно «грубым», приблизительным, возможно, не охватывая, какие-то важные стороны содержания труда².

Таким образом, полученная система норм не является ни предельно точной, ни исчерпывающей. Но, с другой стороны, она представляет собой готовый инструмент, с помощью которого можно определять и прогнозировать психологическое соответствие человека требованиям профессиональной деятельности³.

Полученные нормы существенно различаются, во-первых, по типам деятельности, во-вторых в пределах одного и того же типа – между женской и мужской выборками. Кроме того, различные свойства обладают разной дифференцирующей способностью (информативностью) для тех или иных типов. По некоторым из них удалось выделить все 3 категории соответствия, в то время, как по другим весь спектр значений признака свелся лишь к одной категории соответствия (3-й или 2-й).

После определения норм соответствия по каждому отдельному признаку выполнялось определение еще двух показателей, относящихся уже к более высоким уровням: это, соответствие по отдельному блоку свойств⁴, а также общее соответствие (по всем пяти

¹ Хотя бы потому, что требуются объемные выборки испытуемых для каждого выделенного типа, а их 21.

² Вполне вероятно, что при дальнейшей детализации подхода для каждого из них понадобятся новые, дополнительные признаки, являющиеся детерминирующими для каких-либо аспектов содержания труда.

³ Доводы в обоснование этого утверждения будут представлены ниже.

⁴ Которое рассчитывалось в процентах как сумма категорий соответствия по всем признакам, входящим в данный блок, деленная на максимально возможную по данному блоку сумму, равную произведению числа 3 на количество признаков. Таким образом, соответствие по блоку находится в пределах от 0 до 100%.

блокам свойств) субъекта труда каждому типу деятельности¹. В табл. 24 (а также, более детально, по типам деятельности, в табл. 41 Приложения 5) приведены показатели информативности по блокам свойств и в целом (последние рассчитаны на основе информативности отдельных признаков, входящих в блок). В женской выборке менее информативны, чем в мужской, блоки свойств коммуникативных, когнитивных, эмоционально-волевых, а также группа 3 потребностно-мотивационных свойств. Статистически не различаются по информативности в женской и мужской выборках блок свойств социального взаимодействия, а также потребностно-мотивационные свойства группы 1, группы 2 и в целом.

Блок коммуникативных свойств среди типов профессиональной деятельности наиболее информативен у женщин и мужчин для типа 10 (по 100%); наименее информативен у женщин для типов 3, 5, 7 и 18 (по 0%), у мужчин для типа 2 (0%). Среди свойств блока наиболее информативны у женщин (61,9%) и мужчин (95,2%) коммуникативные склонности, наименее информативны у мужчин экспрессивность (14,3%), у женщин – экспрессивность и общительность (по 33,3%). Блок когнитивных свойств среди типов профессиональной деятельности наиболее информативен: у женщин – для типа 17 (71,4%), у мужчин – для типа 11 (85,7%). Данный блок наименее информативен: у женщин – для типов 1, 5, 15 и 21 (по 28,6%), у мужчин – для типов 5, 15 и 21 (по 28,6%). Среди свойств блока наиболее информативны аналитическое мышление и объем оперативной памяти (по 71,4% у женщин и по 81,0% у мужчин); наименее – в женской и мужской выборках творческое воображение (19,1% и 23,8% соответственно).

Блок эмоционально-волевых свойств среди типов профессиональной деятельности наиболее информативен: в женской выборке – для типов 7, 10, 11, 13, 17, 20 (по 80,0%), в мужской – для типов 7, 10, 11, 13, 14, 17, 19, 20, 21 (по 80,0%). Данный блок наименее информативен: в женской выборке – для типов 1, 2, 5, 15 и 21 (по 20,0%), в мужской – для типов 1, 5, 15 (по 20,0%). Среди свойств блока в женской и мужской выборках наиболее информативна эмоциональная устойчивость (соответственно, 76,2% и 81,0%), наименее информативна чувствительность (23,8% и 28,6%). Блок свойств социального взаимодействия среди типов деятельности наиболее информативен в женской и мужской выборках для типа 14 (по 100,0%), а наименее информативен в женской выборке для типов 3 и 5 (по 0,0%), в мужской – для типов 3, 5, 7 (по 0,0%). Среди свойств блока наиболее информативна в женской и мужской выборках дипломатичность (по 61,9%), наименее информативна нормативность (соответственно, 23,8% и 19,1%).

Группа 1 (по Е.А. Климову) блока потребностно-мотивационных свойств среди типов деятельности наиболее информативна: у женщин – для типов 2, 4, 18 (по 60,0%), у муж-

¹ Оно рассчитывалось, как усредненная сумма показателей соответствия по отдельным блокам. Таким образом, общее (интегральное) соответствие находится в пределах от 0 до 100%.

чин – для типа 2 (80%). Данная группа наименее информативна: у женщин – для типа 3 (0,0%), у мужчин – для типа 1 (0,0%). Среди свойств группы у женщин (0,0%) и мужчин (9,5%) наименее информативен тип «Природа», наиболее информативен тип «Человек» (по 76,2%). Группа 2 (по Дж. Холланду) блока потребностно-мотивационных свойств среди типов деятельности наиболее информативна в женской и мужской выборках для типа 11 (по 83,3%), наименее информативна в женской выборке для типа 7 (0,0%), в мужской – для типов 5 и 7 (по 16,7%). Среди свойств группы наиболее информативна в женской выборке – выраженность типа «Социальный» (76,2%), в мужской – типов «Реалистический» и «Социальный» (по 71,4%). Наименее информативна в женской и мужской выборках выраженность типа «Исследовательский» (соответственно, 9,5% и 14,3%). Группа 3 (по методике ИНЛ) блока потребностно-мотивационных свойств среди типов деятельности наиболее информативна: в женской выборке – для типов 3 и 21 (по 85,7%), в мужской – для типов 3, 11, 21 (по 85,7%). Данная группа наименее информативна: в женской выборке – для типов 7 и 15 (по 28,6%), в мужской – для типа 15 (28,6%). Среди свойств группы наиболее информативна направленность: в женской выборке – на исполнение и тип операций «Межсубъектный» (по 76,2%), в мужской – на исполнение (85,7%), оперативную организацию и регуляцию и тип операций «Межсубъектный» (по 76,2%). Наименее информативна направленность: в женской выборке – на управление (28,6%), в мужской – на тип операций «Информационный» (38,1%). Для блока потребностно-мотивационных свойств в целом среди всех его групп у женщин и у мужчин наиболее информативна группа 3 (соответственно, 57,1% и 61,9%), наименее информативна группа 1 (соответственно, 29,5% и 35,2%) (см. табл. 24). Среди типов деятельности данный блок свойств наиболее информативен: в женской выборке – для типа 18 (66,0%), в мужской – для типа 11 (69,7%). Данный блок наименее информативен: в женской выборке – для типа 7 (16,2%), в мужской – для типа 1 (31,0%) (см. табл. 41 Приложения 5).

Общий показатель информативности для женской выборки (52,8%) статистически значимо ($p < 0,01$) превышает аналогичный показатель для мужской (47,3%). Информативность отдельных блоков для женской выборки статистически не различается ($p > 0,05$), хотя значимые различия выявлены между информативностью групп блока 5: информативность 1-й меньше, чем 2-й и 3-й ($p < 0,01$), а 2-й меньше, чем 3-й ($p < 0,05$). Для мужской выборки, в отличие от этого, для одних блоков свойств информативность различается¹, а для других – нет². Группы потребностно-мотивационного блока информативны неравномерно: максимальна информативность свойств, определяемых по методике «ИНЛ».

¹ Информативность достоверно выше: блока 1, чем блока 4 ($p < 0,05$); блока 2, чем блока 5 ($p < 0,05$); блока 3, чем блока 4 ($p < 0,01$); блока 3, чем блока 5 ($p < 0,05$). Значимые различия выявлены для групп блока 5: информативность 1-й, меньше, чем 2-й ($p < 0,05$) и 3-й ($p < 0,01$), а 2-й – меньше, чем 3-й ($p < 0,01$).

² Не различается ($p > 0,05$) информативность блоков 1 и 2, 1 и 3, 1 и 5, 2 и 3, 2 и 4, 4 и 5.

Таблица 24 – Показатели информативности блоков психологических свойств в отношении критериальных норм психологического соответствия

Обозначения: а) группы блока 5: 1-я – по Е. А. Климову, 2-я – по Дж. Холланду, 3-я – по методике ИНЛ; б) p – статистическая значимость различий между мужской и женской выборками, определяемая по критерию Вилкоксона на выборке типов деятельности ($N=21$).

Примечание: аналогичные показатели информативности по психологическим типам профессиональной деятельности представлены в таблице 41 Приложения 5.

Блок свойств	Показатели информативности (%)		p
	Женская выборка (N=1092)	Мужская выборка (N=1122)	
1. Коммуникативные	46,43	58,33	0,031
2. Когнитивные	48,98	55,10	0,016
3. Эмоционально-волевые	53,33	60,00	0,020
4. Социального взаимодействия	43,65	42,06	0,262
5. Потребностно-мотивационные	44,23	48,25	0,108
в т. ч. группа 1	29,52	35,24	0,134
группа 2	46,03	47,62	0,739
группа 3	57,14	61,90	0,039
Среднее по пяти блокам свойств	47,33	52,75	0,002

Данный факт не означает, разумеется, абсолютного преимущества методики ИНЛ перед методиками ДДО и SDS: просто первая специально ориентирована на интегративно-типологическую классификацию профессиональной деятельности, а последние на протяжении десятков лет с успехом используются для решения множества иных задач психологии труда и практики профессиональной ориентации.

Итак, использованный набор признаков и психодиагностических методик позволяет определить соответствие человека как потенциального субъекта труда психологическим требованиям различных типов деятельности на уровне информативности около 50%. Столь невысокий уровень является неизбежной «платой» за высокую степень обобщенности выделенных типов (напомним, что всего 21 тип охватывает все многообразие всевозможных видов современной профессиональной деятельности).

С другой стороны, давать оценку полученного результата пока сложно по той причине, что ни в отечественной, ни в зарубежной психологии фактически еще не предложено никаких иных, альтернативных вариантов построения подобной обобщенной психологической таксономии профессиональной деятельности. Однако можно обоснованно утверждать, что предлагаемый подход позволяет с определенной, статистически удовлетворительной степенью вероятности прогнозировать эффективность выполнения профессиональной деятельности того или иного обобщенного типа. Аргументы в пользу этого утверждения будут приведены в следующем параграфе.

6.2 Критериальная валидность и надежность метода определения психологического соответствия типам профессиональной деятельности

Опираясь на полученные критериальные нормы, для каждого человека, выступающего в качестве субъекта труда или оптанта профессионального самоопределения, можно определить и сравнить степени его соответствия тем или иным типам профессиональной деятельности. Проранжировав интегральные показатели соответствия, можно, таким образом, получить ориентиры и содержательную основу для проведения не только профессионального отбора, но и профессионального консультирования данного человека, поскольку появляется возможность предлагать ему альтернативные варианты выбора своего профессионального пути. В свою очередь, показатели соответствия по отдельным блокам качеств позволяют более детально проанализировать сильные и слабые стороны человека по отношению к той или иной профессиональной деятельности, рекомендовать ему соответствующие направления и методы саморазвития и профессионального становления.

Для выяснения общей картины соответствия различным типам деятельности был выполнен анализ показателей соответствия по блокам психологических качеств и в целом на той же эмпирической выборке работников ($N=2214$), что уже описывалась выше¹. В целом по всей выборке минимальное соответствие (57,48%) встретилось для типа 10², что объясняется как спецификой данного труда, так и высокой информативностью для данного типа используемых психодиагностических методик (см. п. 6.1). В свою очередь, с учетом этого неудивительно, что максимальное соответствие (100%) встречается для всех типов, кроме именно типа 10 (для него максимум соответствия равен 98,9%).

Среднее соответствие для различных типов деятельности варьирует в достаточно широких пределах³. Наименьшее среднее соответствие характерно для типа 4 (80,4%). Другими словами, исходя из использованной объемной эмпирической выборки, можно сказать, что выбранный произвольно, «случайный» человек из всех типов профессиональной деятельности наименее соответствует именно типу 4. Тот факт, что из всех типов метатипа *Авт*⁴ (типы 4, 8, 11 и 18) именно для типа 4 получен самый низкий средний уровень соответствия может представляться случайным и обусловленным конкретными особенностями используемой выборки. Но, с другой стороны, несомненна и глубокая психологическая специфика данного типа по сравнению со многими другими: принадлежность к метатипу *Авт*, высокий уровень регуляции деятельности и выраженности типа процессов «Чувственный» при невысоком уровне типа процессов «Межсубъектный» и т. д.

¹ Дескриптивная статистика по интегральному показателю соответствия приведена в табл. 42 Приложения 5.

² Рабочие названия типов профессиональной деятельности приведены в Приложении 3.

³ Причем, в силу большого объема выборки, подавляющее большинство различий в средних между типами является высоко статистически значимым.

⁴ Расшифровка используемых кратких обозначений метатипов приведена в Приложении 3.

Наибольшее среднее соответствие характерно для типа 15 (98,5%). Другими словами, исходя из использованной выборки, можно утверждать, что выбранный произвольно человек из всех типов деятельности в наибольшей степени будет соответствовать типу 15. Этот факт, на наш взгляд, представляется вполне закономерным и объясняется относительно невысокими и, в силу этого, наиболее легко выполнимыми требованиями данного типа: принадлежность к метатипу *Исп*, текущий уровень регуляции деятельности, выраженность как «Чувственного», так и «Межсубъектного» типов процессов и т. д.

Значительные различия наблюдаются между женской и мужской выборками¹. Кроме этого, имеются, и весьма значительные, попарные различия в соответствии конкретным типам деятельности между мужчинами и женщинами². С этой точки зрения, различия между мужской и женской выборками, казалось бы, требуют отдельного по ним определения категорий соответствия. Но, с другой стороны, эффективность деятельности фактически определяется (и определялась в нашем исследовании) независимо от половой принадлежности работника; равно и профотбор, в общем случае, должен осуществляться так же. Поэтому мы определили общие по всей выборке в целом категории соответствия для всех типов деятельности (см. табл. 43 Приложения 5), из которых ясно, что процент соответствия для разных типов следует оценивать по-разному³. С учетом этого факта можно несколько по-иному взглянуть на соотношение средних значений соответствия различным типам деятельности для мужской и женской выборок (см. табл. 42 Приложения 5). Для многих типов средние по женской и по мужской выборкам попадают в «среднюю» категорию 2 (типы 1, 2, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21). Это – наиболее нормальная и ожидаемая ситуация. Вместе с тем, для некоторых типов среднее женской выборки попадает в категорию 1, в то время как мужской – в категорию 2 (типы 3, 4, 5, 8, 10). Для практики это означает, что для данных типов женщины в среднем в меньшей степени соответствуют требованиям профессиональной деятельности, чем мужчины. Однако встречается и обратная ситуация: для некоторых типов среднее женской выборки попадает в категорию 2, в то время как мужской – в категорию 1 (типы 6, 9, 16), т.е. для данных типов мужчины в среднем в меньшей степени соответствуют психологическим требованиям деятельности, чем женщины. Все эти факты, безусловно, следует учитывать при организации психологического сопровождения как профориентации, так и профотбора и подбора кадров.

¹ В женской выборке минимум соответствия (57,5%) имеется для типа 10, а в мужской для него характерно достаточно высокое соответствие (83,0%), в то время как минимальное имеет тип 6 (58,3%) (см. табл. 43 Приложения 5). Максимум (100%) встречается у женщин и мужчин для многих типов, но у женщин – кроме типов 3, 4, 5, 8, 10, у мужчин – кроме типов 1, 6, 9, 10, 13, 15, 16, 21. Следовательно, указанные типы можно считать наиболее «неудобными», сложными, редкими, соответственно, для женщин и мужчин.

² Проверка по критерию Манна-Уитни показала, что такие различия высоко значимы для всех типов, но абсолютная разность средних варьирует в широких пределах: от 0,30% (для типа 12) до 31,14% (для типа 6).

³ Так, если 96% соответствия для типа 1 характеризует высокую степень соответствия (категория 3), то для типа 3 – только среднюю (категория 2), а для типа 2 – даже низкую (категория 1) (см. табл. 43 Приложения 5).

Следующий важный вопрос: какова ситуация с фактическим соответствием рассматриваемым требованиям тех работников, которые выполняют деятельность того или иного типа? При этом, в интересах профориентации и профотбора, важно разобраться также с тем, насколько критическим является профессиональный выбор в плане возможностей его вариативности. Несколько упрощая, можно переформулировать вопрос следующим образом: действительно ли существуют психологические типы профессиональной деятельности, оптимальные для данного человека, или же у него имеется ряд достаточно равноценных альтернатив? А главное – каковы именно эти альтернативы, и в какой степени они равнозначны исходной? Очевидно, что от ответов на эти вопросы зависит вся глобальная стратегия профконсультирования, профориентации и профессионального отбора.

В табл. 44 Приложения 5 представлена дескриптивная статистика по показателям психологического соответствия требованиям выполняемой деятельности для женской (N=1092) и мужской (N=1122) выборок. По ряду показателей выявлены статистически значимые различия между мужской и женской выборками (см. табл. 45 Приложения 5). В целом по всей выборке соответствие по блокам свойств распределено достаточно равномерно и составляет около 90% (от 90,1% для блока 1 до 92,1% для блока 3) (см. табл. 41 Приложения 6). На этом же уровне находится и интегральное соответствие (90,9%). Вместе с тем, процентные показатели соответствия по блокам свойств варьируют в широких пределах. Среднее меньшее соответствие изменяется от 31,7% для блока 3 до 57,4% для блока 5 и 57,0% для общего показателя (см. рис. 18, а также табл. 45 Приложения 5).

Итак, выполняемые типы деятельности в плане соответствия не являются наихудшими из всех возможных. Но являются ли они наилучшими? Как показывают результаты, этот вопрос остается пока открытым¹, поскольку, например, более трети из всех возможных типов деятельности соответствовали бы индивидуальным психологическим особенностям субъектов труда в большей степени, чем тот тип, которую человек для себя выбрал². Значит, задача профессионального самоопределения состоит не столько в том, чтобы помочь человеку выбрать тот единственный, наиболее подходящий для него тип деятельности³, сколько в том, чтобы помочь избежать выбора тех примерно 60% типов, соответствие которым более низкое. В рамках же свыше 40% (с учетом «равных» типов) предпочтительных для выбора типов у профконсультанта и оптанта появляются широкие возможности действительно альтернативного профессионального самоопределения.

¹ Такое же, как и выполняемый тип, соответствие в среднем имеют от 6,1% для интегрального показателя и 9,9% для блока 5 до 41,8% для блока 3. Но, помимо этого, существенная часть типов деятельности демонстрирует (в среднем) еще большее психологическое соответствие данному человеку, чем выполняемый тип: от 26,4% для блока 3 до 36,9% для интегрального показателя (см. табл. 45 Приложения 5).

² Пока отвлечемся от вопроса о соотношении произвольности подобного выбора и «давления» множества объективных и субъективных факторов.

³ Поскольку его наличие, в свете полученных результатов, представляется сомнительным.

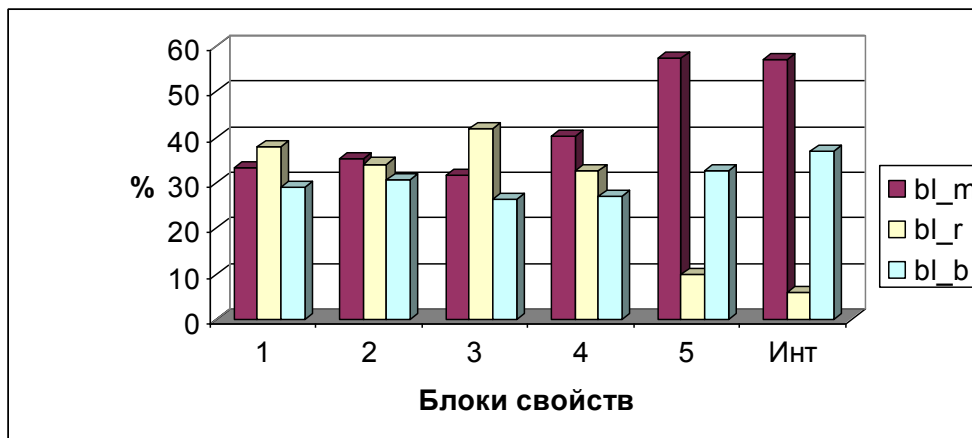


Рисунок 18 – Средние значения представленности типов профессиональной деятельности, имеющих меньшее (bl_m), равное (bl_r) и более высокое (bl_b) психологическое соответствие по сравнению с выполняемым типом деятельности

Напомним, в связи с этим, что в обследованную выборку вошли люди, уже работающие на определенных трудовых постах, т.е. уже совершившие свой выбор и наметившие те или иные планы развития. Ясно, что для оптантов, впервые совершающих выбор, спектр предпочтительных трудовых постов будет, по крайней мере, не менее широк.

Выявлены различия в показателях соответствия между мужчинами и женщинами для блоков свойств – коммуникативных¹, когнитивных², социального взаимодействия³ и (с наибольшим числом различий) потребностно-мотивационным⁴. В отношении интегрального соответствия мужчины и женщины не различаются, однако женщины имеют несколько более низкий процент типов с более низким соответствием (55,6% против 58,4% для мужчин), но более высокий процент «равных» типов (6,5% против 5,6% для мужчин) (см. табл. 45 Приложения 5).

Полученные результаты показывают, что профориентационная работа, равно как и работа по психологическому сопровождению профессиональной деятельности обязательно должны вестись с учетом полового диморфизма и выявленных закономерностей, характеризующих специфику возможностей профессионального выбора оптантов, соответственно, мужчин и женщин.

¹ По данным свойствам (блок 1) мужчины достоверно ($p < 0,01$) имеют в среднем несколько более высокое соответствие требованиям деятельности (92,2% против 89,2% для женщин), но для них больший процент типов имеет более низкое соответствие (35,0% против 31,6% для женщин) (см. табл. 45 Приложения 5).

² По данным свойствам (блок 2), в отличие от блока 1, женщины достоверно ($p < 0,01$) имеют в среднем несколько больший процент типов с более низким соответствием (36,1% против 34,5% для мужчин), но у мужчин выше ($p < 0,01$) процент «равных» типов (36,5% против 31,7%) (см. табл. 45 Приложения 5).

³ По данным свойствам (блок 4) картина аналогична блоку 2: женщины достоверно ($p < 0,01$) имеют несколько больший процент типов с более низким соответствием (41,7% против 38,7% для мужчин), но у мужчин выше ($p < 0,01$) процент «равных» типов (34,0% против 31,5% для женщин) (см. табл. 45 Приложения 5).

⁴ По данным свойствам (блок 5) женщины имеют несколько более низкое соответствие (91,0% против 91,2% у мужчин), более низкий процент типов, демонстрирующих более низкое соответствие (55,4% против 59,4%), но более высокий процент «равных» типов (11,0% против 8,7%) (см. табл. 45 Приложения 5).

Далее целесообразно перейти к рассмотрению ключевого вопроса, соотносящегося с одной из наиболее важных, можно сказать – критериальных проблем психологии труда в целом: что дает выявленное психологическое соответствие (или несоответствие) типу профессиональной деятельности в плане эффективности ее выполнения? Может быть, отмеченное несоответствие проявляется лишь в собственно психическом плане, в аспекте внутренней жизни человека, его субъективных переживаний и психических состояний, оставаясь за рамками объективных показателей выполнения деятельности? Как будет показано ниже, полученные результаты позволяют отвергнуть это предположение: психологическое соответствие прямо связано с эффективностью выполнения деятельности.

В табл. 25 приведены корреляции между общим показателем соответствия и эффективностью выполнения деятельности. По выборке в целом для всех типов деятельности получены статистически значимые (на уровнях $p < 0,01$ или $p < 0,05$) корреляции между соответствием и эффективностью, находящиеся в пределах от 0,241 (тип 10, $p < 0,01$) до 0,570 (тип 5, $p < 0,01$); корреляция по всем типам в целом высоко значима и равна 0,341 ($p < 0,01$). Аналогичные коэффициенты, полученные отдельно на мужской и женской выборках существенно различаются¹. Таким образом, хотя искомые корреляции для всей выборки в целом и получились статистически значимыми для всех типов деятельности, их значения являются лишь средними. Тем не менее, повышение степени соответствия приводит к существенному и статистически достоверному повышению эффективности выполнения деятельности. Как видно из табл. 26, с возрастанием категории психологического соответствия средняя эффективность выполнения деятельности² монотонно возрастает.

В соответствии с методом полярных групп (Дж. Фланаган), выполнено сравнение средних значений эффективности выполнения деятельности между крайними группами, соответствующими 1-ой и 3-ей категориям соответствия. Проверка по критерию Манна-Уитни показала, что между этими группами существуют достоверные ($p < 0,01$) различия в эффективности, что подтверждает критериальную валидность предложенного метода прогнозирования эффективности выполнения профессиональной деятельности. Однако здесь возникает сложность методического плана: все расчеты критериальных норм соответствия, категорий, эффективности деятельности по категориям были выполнены пусть и на объемной (2214 чел.), но все же – одной и той же выборке.

¹ Для женской выборки они варьируют в пределах от 0,304 (тип 15, $p < 0,1$, т.е. уровень тенденции) до 0,819 (тип 6, $p < 0,01$); для ряда типов значимость получена лишь на уровне тенденции: тип 14 ($p < 0,2$), типы 15 и 21 ($p < 0,1$); корреляция по всем типам в целом равна 0,372 ($p < 0,01$). Для мужской выборки коэффициенты корреляции варьируют в пределах от 0,254 (тип 20, $p < 0,05$) до 0,573 (тип 7, $p < 0,01$); для типов 14 и 18 значимость получена лишь на уровне тенденции ($p < 0,2$); корреляция по всем типам в целом равна 0,312 ($p < 0,01$).

² Последняя определялась с помощью экспертных оценок для каждого типа отдельно, аналогично тому, как это показано для типа 1 в табл. 40 Приложения 5.

Таблица 25 – Корреляции между психологическим соответствием типу профессиональной деятельности и эффективностью ее выполнения

Обозначения: rho – коэффициент ранговой корреляции Спирмена между интегральным показателем психологического соответствия (в %) и оценкой эффективности деятельности (в стэнайтах); p – уровень статистической значимости корреляции.

Примечания: а) p=,000 означает, что p<0,001; б) нули в записи целых опущены.

Тип	Женщины		Мужчины		Вся выборка	
	rho	p	rho	p	rho	p
1	,696	,000	,495	,000	,421	,000
2	,461	,000	,361	,000	,407	,000
3	,578	,000	,450	,000	,378	,000
4	,811	,000	,373	,001	,410	,000
5	,678	,000	,543	,002	,570	,000
6	,819	,000	,435	,018	,546	,000
7	,536	,000	,573	,000	,510	,000
8	,674	,000	,342	,011	,422	,000
9	,535	,000	,600	,001	,375	,001
10	,405	,000	,439	,005	,241	,007
11	,668	,000	,321	,018	,481	,000
12	,637	,000	,458	,019	,482	,000
13	,586	,011	,503	,007	,440	,003
14	,443	,150	,324	,122	,372	,025
15	,304	,068	,333	,036	,325	,004
16	,470	,000	,446	,000	,375	,000
17	,563	,000	,556	,000	,549	,000
18	,607	,001	,322	,105	,451	,001
19	,474	,002	,307	,041	,394	,000
20	,628	,000	,254	,032	,375	,000
21	,357	,053	,368	,025	,337	,005
В целом	,372	,000	,312	,000	,341	,000

Таблица 26 – Средние значения эффективности выполнения профессиональной деятельности по категориям психологического соответствия

Категория	Название	Объем выборки (кол-во чел.)	Средняя эффективность деятельности (в стэнайтах)
1	Низкое соответствие	240	3,35
2	Среднее соответствие	1053	4,73
3	Высокое соответствие	921	5,74

Такой подход, строго говоря, не вполне корректен, поскольку возникает опасность подмены выявления закономерностей общих, характерных для всей генеральной совокупности субъектов труда, закономерностями частными, характеризующими лишь данную конкретную выборку. Но в нашем случае эта «угроза валидности» маловероятна по ряду причин: из-за большого объема выборки и существенной представленности в ней всех типов деятельности; из-за обобщенного характера классификации, охватывающей всю сферу труда; из-за применения ряда взаимно дополняющих методов расчетов; из-за учета психологических различий субъектов труда, обусловленных половым диморфизмом и т.д. Тем не менее, чтобы снять это потенциальное затруднение была организована дополнительная проверка критериальной валидности метода на новой выборке, включившей 292 человека¹. Все испытуемые прошли первичное психологическое обследование в период с 2008 по 2011 гг., в результате которого была определена степень соответствия различным типам деятельности. В ходе консультационной беседы испытуемым была предоставлена итоговая полученная информация и сделаны соответствующие рекомендации.

Следующий этап эксперимента был связан с трудоустройством испытуемых и выполнением ими профессиональной деятельности какого-либо типа в течение определенного времени. В качестве критерия мы стремились выдержать срок не менее 6 месяцев, но по ряду причин при сборе последующих данных этого не всегда удавалось добиться. В итоге трудовой стаж испытуемых меняется в пределах от 2 месяцев до примерно 18 лет², но средний стаж составляет 8,3 мес. и основная часть выборки (67,8%) имеет трудовой стаж деятельности рассматриваемого типа в пределах от 6 до 14 месяцев. Выборка была сформирована таким образом, чтобы в ней были представлены все типы деятельности, соответствующие обобщенной классификации³. Для каждого испытуемого выполнялась экспертная оценка эффективности деятельности (по методике, представленной в п. 4.1).

¹ В том числе: а) различного пола: 163 жен., 129 муж.; б) различного социального статуса и образования: 78 чел. – учащиеся общеобразовательных учебных заведений (школ, гимназий, лицеев и т. п.) и учреждений начального профобразования (профессиональных лицеев, начальных профессиональных училищ); 84 чел. – студенты учреждений среднего профобразования (колледжей, техникумов, средних профессиональных училищ); 99 чел. – студенты учреждений высшего профобразования (институтов, университетов, академий, высших профессиональных училищ и других вузов); 31 чел. – безработные, ищущие работу и работающие, заинтересованные в профконсультации (за исключением отдельных категорий – например, высших руководителей и владельцев собственных предприятий и фирм, которые были специально привлечены к эксперименту для обеспечения полноты выборки в плане представленных психологических типов профессиональной деятельности); в) различного статуса профессионального выбора: 213 чел. – реализующих профессиональное самоопределение; 79 чел. – осуществляющие поиск временной работы или подработки во время учебы в образовательном учреждении; г) различного возраста: от 14 лет до 61 года, средний возраст 21,1 г.

² Последний – за счет включенных в выборку работающих специалистов.

³ В итоге получилось следующее распределение по типам деятельности (в количестве человек): тип 1 – 24, тип 2 – 22, тип 3 – 15, тип 4 – 10, тип 5 – 18, тип 6 – 11, тип 7 – 18, тип 8 – 5, тип 9 – 14, тип 10 – 12, тип 11 – 5, тип 12 – 6, тип 13 – 7, тип 14 – 6, тип 15 – 20, тип 16 – 56, тип 17 – 7, тип 18 – 6, тип 19 – 5, тип 20 – 8, тип 21 – 17. Таким образом, данная выборка, пусть и неравномерно (или не строго репрезентативно, т. к. отсутствуют объемные основания для достоверного определения норм подобной репрезентативности, характеризующих сферу профессионального труда в России), но все же включает представителей всех типов деятельности.

Для части испытуемых (113 чел.) была выполнена повторная оценка степени психологического соответствия типам деятельности, целью которой было определение надежности данных показателей. Ретестовая надежность интегрального показателя соответствия определялась по критерию Вилкоксона. Полученная асимптотическая оценка уровня значимости различий между первичным и повторным измерением ($p=0,559$) доказывает, что предложенный метод определения психологического соответствия обеспечивает удовлетворительную устойчивость интегрального показателя соответствия.

Для проверки критериальной валидности рассматриваемого метода было выполнено два расчета: на основе, соответственно, первичных и повторных (более актуальных по отношению к измерению эффективности) показателей соответствия типу деятельности. В каждом из этих случаев выборка на основе частотного распределения показателя соответствия и характеристик нормального распределения была разделена на три категории соответствия: 1 – низкая степень (примерно 23% выборки), 2 – средняя степень (примерно 54% выборки), 3 – высокая степень (примерно 23% выборки)¹. Полученные границы и другие характеристики категорий представлены в табл. 27.

По первичному измерению эффективность монотонно возрастает при увеличении категории; при этом между средними по «контрастным» категориям 1 и 3 выявлено высоко значимое различие ($p<0,001$). Результаты по повторному измерению, на первый взгляд, несколько парадоксальны: среднее по 2-ой категории ниже, чем по 1-ой. Однако проверка по критерию Манна-Уитни показала, что эти средние значения статистически не различаются ($p=0,269$). В то же время, между средними по контрастным категориям 1 и 3 выявлено различие ($p<0,001$). Для данных первичного и повторного измерений рассчитан коэффициент корреляции Спирмена ρ_{ho} между интегральным показателем соответствия типу деятельности (в %) и ее эффективностью (в условных баллах экспертной оценки). Для первичного измерения $\rho_{ho}=0,564$ при $p<0,001$ ($N=292$); для повторного измерения $\rho_{ho}=0,372$ при $p<0,001$ ($N=113$). Этот результат также, на первый взгляд, кажется странным², но противоречия здесь нет, и полученные различия определяются причинами техническими (в первую очередь – различными объемами выборок). Дополнительным подтверждением этого является и тот факт, что интегральные показатели соответствия первичного и повторного измерений коррелируют между собой ($\rho_{ho}=0,967$ при $p<0,001$). Если же отобрать из первичных показателей те, для которых проводилось повторное измерение (т.е., уравнивать объемы выборок, сделав их по 113 чел.), то $\rho_{ho}=0,363$ при $p<0,001$.

¹ При определении данных категорий мы намеренно, с целью независимой проверки метода не использовали границы категорий, полученные на прежней выборке.

² Почему корреляция по более актуальным показателям соответствия меньше, чем по показателям предварительным, которые в ряде случаев определялись за 1-2 года до измерения эффективности деятельности?

Таблица 27 – Эффективность выполнения профессиональной деятельности по категориям психологического соответствия для дополнительной выборки субъектов труда (N=292)

Обозначения: а) категории степени соответствия: 1 – низкая, 2 – средняя, 3 – высокая; б) N – объем выборки (количество человек); в) eff – средняя эффективность выполнения деятельности (в условных баллах экспертной оценки).

Примечание: границы категорий (в %) для каждого типа определялись по частотному распределению интегрального показателя соответствия; при этом градация «до» подразумевает «включительно».

Категория	Первичное обследование				Повторное обследование			
	От	До	N	eff	От	До	N	eff
1	62,5	84,73	67	3,10	62,5	71,1	26	3,13
2	84,74	99,24	158	3,14	71,2	98,6	61	2,97
3	99,25	100	67	3,91	98,7	100,0	26	3,68
Всего			292	3,31			113	3,17

Представленное выше эмпирическое исследование, по сути, представляет собой *квазиэксперимент* (см., например: [135]). Фактически мы не имели возможности отбирать для выполнения профессиональной деятельности определенного типа испытуемых, в наибольшей (или наименьшей) степени соответствующих ее психологическим требованиям. Более того, рекомендации, сформулированные в процессе профконсультационной работы, далеко не всегда выполнялись оптантами, причем часто – по объективным, не зависящим от них причинам¹. Тем не менее, в итоге мы получили возможность разделить испытуемых на группы (категории) по степени соответствия психологическим требованиям типа деятельности и выявить межгрупповые различия в эффективности ее выполнения.

Таким образом, представленный метод определения психологического соответствия типу профессиональной деятельности обладает критериальной валидностью и надежностью (как минимум – ретестовой в пределах 1-2 лет) и образует важное и естественное (с логической и практической точек зрения) дополнение к представленному ранее методу построения интегративно-типологической психологической классификации профессиональной деятельности, т.к. обеспечивает необходимый методический инструментарий для прикладной реализации разработанной классификации профессиональной деятельности, а более общем плане – для прикладного применения развиваемого в рамках исследования интегративно-типологического подхода.

¹ Другими словами, тот тип деятельности, которую фактически начинал выполнять оптанта, нередко существенно расходился с оптимальной для него траекторией профессионального развития.

6.3 Основные направления прикладного применения интегративно-типологического подхода

Прикладные результаты, полученные выше, были обобщены в виде практических рекомендаций по психологическому сопровождению профессионального становления, рассматриваемых в данном и последующих параграфах. Первая из них касается цели и области применения упомянутых результатов.

Разработанные методы интегративно-типологического подхода, в первую очередь, психологической классификации профессиональной деятельности и определения психологического соответствия типу профессиональной деятельности, целесообразно применять в рамках следующих направлений психологического сопровождения профессионального становления: профориентация и переориентация; профессиональное самоопределение; профессиональная подготовка; подбор занятий для временной трудовой занятости; профессиональное развитие, профилактика и преодоление личностных кризисов профессионального становления; подбор кадров и выдвижение кадрового резерва; проектирование рабочих мест и оптимизация организационной структуры предприятий. Главными целями такого применения являются успешная личностная самореализация в профессиональной деятельности и повышение эффективности последней¹. При этом взаимосвязь данных целей, как и их необходимость, очевидны. Заметим также, что такая позиция согласуется с положениями субъектно-деятельностного подхода (С.Л. Рубинштейн, Б.Г. Ананьев, Б.Ф. Ломов и др.) и созданными на его основе концепциями профессиональной деятельности и профессионального становления (В.А. Бодров, Д.Н. Завалишина, Г.М. Зараковский, Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, Ю.П. Поварёнков и др.).

Указанные направления применения, охватывающие все основные этапы и стадии профстановления – от профессиональной ориентации до выхода из профессии², целесообразно рассмотреть в контексте других рекомендаций, рассматриваемых в следующих параграфах. Здесь же подчеркнем следующее. При безусловной применимости методов интегративно-типологического подхода к решению иных указанных задач, следует осторожно относиться к возможностям их применения в сфере профотбора и профессиональной аттестации кадров. До накопления объемной эмпирической базы по разнородным трудовым постам, входящим в состав каждого типа (как минимум, до нескольких десятков постов и нескольких тысяч работников), результаты применения метода определения психо-

¹ При осуществлении психологического сопровождения в любом из указанных выше направлений, целесообразно использовать ориентировочные профессиограммы обобщенных психологических типов профессиональной деятельности, разработанные по результатам исследования и представленные в Приложении 7.

² С последним этапом в современных российских условиях нередко связана необходимость профпереориентации и повторного профсамоопределения – для выбора посильной и подходящей профессиональной деятельности, которую человек может выполнять после завершения основной карьеры.

логического соответствия по отношению к профотбору и профессиональной аттестации следует рассматривать как рекомендательные, а не критериально-нормативные.

Таким образом, представленные выше результаты, хотя и создают необходимую методологическую, теоретическую и методическую основу для осуществления профотбора, но все же для своего широкого применения требуют значительно более масштабной и разносторонней проверки, чем та, которая была осуществлена. Каждый тип деятельности объединяет множество разнородных трудовых постов, для эффективной деятельности на которых могут потребоваться новые, иные профессионально важные качества, не охваченные представленным выше базовым психодиагностическим инструментарием, ориентированным лишь на «грубое», межтипное различие психологического содержания деятельности. Внутри типов целесообразно в дальнейшем выделить подтипы, классы, виды и иные более детальные классификационные разряды, позволяющие более полно и точно сформулировать критериальные психологические требования к субъекту труда.

При этом применяемые сегодня на практике методы профотбора, выходящие за пределы определения психофизиологических характеристик (таких, как скорость простой сенсомоторной реакции, цветоразличение и т. п.), нередко имеют серьезные недостатки: их критериальная валидность сомнительна, а нормы отбора недостаточно теоретически и эмпирически обоснованы. Например, при отборе менеджеров (руководителей 1-й линии) от претендентов обычно требуют высокой коммуникабельности, и на этом основании часто осуществляют 1-й этап отбора. Но для женщин, претендующих на работу типа 12, блок коммуникативных свойств является информативным только на 50%, в отличие от блока свойств социального взаимодействия, информативного более чем на 83% (см. табл. 41 Приложения 5). Следовательно, именно с последнего блока в данном случае целесообразно начинать отбор и проводить его не отдельно по блокам, а комплексно, с получением общего показателя соответствия искомому типу.

Профконсультант, не учитывающий психологической специфики различных типов профессиональной деятельности и работающий «из общих соображений», неизбежно обречен на множество неизбежных ошибок. Приведем поясняющий пример. У большинства профконсультантов не вызовет сомнения утверждение о том, что мотивация – главное при осуществлении профвыбора. Но, например, для женщин, претендующих на деятельность типа 7 (бухгалтеры и т. п.), потребность-мотивационный блок информативен лишь около 16% в отличие от блока эмоционально-волевых свойств (80%) (см. табл. 41 Приложения 5). Здесь мы, разумеется, вовсе не отрицаем большого значения мотивации, а показываем, что соотношение значимости блоков психологических свойств может быть различным для разных типов профессиональной деятельности.

6.4 Психологическое сопровождение профориентации и профессионального самоопределения

В современных условиях нарастающего многообразия видов труда, увеличивающейся социальной мобильности населения, широкой вариативности потенциально доступного профессионального образования роль профориентации постоянно возрастает. Данный факт приводит, в свою очередь, к тому, что теоретическому, методическому, практическому психологическому сопровождению профориентации в последние годы уделяется весьма широкое внимание, проявляющееся, в том числе, в наличии огромного количества соответствующих психологических и психолого-педагогических исследований.

Таким образом, на протяжении длительного времени значительное внимание как в нашей стране, так и за рубежом уделяется профориентационной работе¹. Вместе с тем, отмечаются и многочисленные трудности в ее практической организации, равно как и в теоретическом и методическом обеспечении. Например, И.М. Кондаков отмечает, что результаты исследований, посвященных практическим аспектам профориентации, часто требуют дополнительного анализа для разделения внутренних и внешних факторов профессионального выбора (см.: [242]).

С учетом указанных обстоятельств, интегративно-типологический подход целесообразно применять для решения задач профориентации не изолированно, а в комплексе с другими имеющимися разработками, наиболее адекватными актуальному состоянию и тенденциям развития современной сферы труда, равно как и учитывающими аналогичные реалии современного контингента той части российского населения, которая испытывает потребность в профориентации и в ее психологической поддержке. В соответствии с этим, в состав теоретико-методологических оснований интегративно-типологического подхода был включен ряд концепций профориентации (Е.М. Иванова, И.М. Кондаков и др.).

Перед тем, как перейти к рассмотрению особенностей прикладного применения в сфере профориентации собственно интегративно-типологического подхода, предварительно рассмотрим ряд важных аспектов, которые целесообразно учитывать при организации такого применения и которые отражены в упомянутых концепциях.

Первый из них иллюстрирует взаимосвязь модусов существования человека в качестве личности и субъекта труда, которую необходимо учитывать при организации профориентационной работы. Данный аспект связан с понятием профессиональной установки, введенным в работах Д. Сьюпера (D.E. Super)² и впоследствии операционализированным в целом ряде психодиагностических методик³.

¹ Е.М. Борисова, Е.И. Головаха, Л.Б. Ительсон, Л.А. Йовайша, Е.А. Климов, А.К. Осницкий, В.В. Чебышева, D. Bender-Szymanski, W. Jaide и др. (см.: [60; 89; 106; 224; 232; 236; 238; 367; 416; 429; 454; 464; 686; 705]).

² См.: [713; 724; 725; 726; 727; 728; 729].

³ J.O. Crites [535]; J.-F. Ballif [494]; К.-Н. Seifert, W. Stangl [706]; И.М. Кондаков [242].

Развивая данное понятие, И.М. Кондаков подчеркивает ключевую роль и специфику таких установок в ситуации профессионального выбора подростков, обосновывая два вывода: 1) профессиональное просвещение подростков должно сочетаться с психокоррекционной и воспитательной работой; 2) для ее организации необходимо учитывать, том числе, и само поведение подростков в ситуации профконсультации, поскольку по нему можно определить ряд важных показателей сформированности профессионального самосознания и профнаправленности личности [242].

Первый из данных выводов согласуется с принятым в рамках исследования пониманием профориентации, предложенным Е.М. Ивановой: *профориентация* – это «процесс взаимодействия консультанта с выбирающим или сменяющим профессию, направленный на активизацию его профессионального самоопределения»; при этом «профориентация, хотя и социально значимая проблема, но основная ее сущность лежит в сфере психологического знания» [178, с.94].

Второй вывод иллюстрирует высокие, причем – специфические в психологическом отношении профессиональные требования к специалистам, осуществляющие профориентационную работу (педагогам, психологам, воспитателям, профконсультантам и т.д.).

С учетом рассмотренных выше положений, отметим, что возможности практического применения интегративно-типологического подхода к организации психологического сопровождения профориентации связаны, в первую очередь, с построенной в его рамках обобщенной психологической классификацией профессиональной деятельности, обеспечивающей соответствующий целостный, обзорный взгляд на современную сферу труда, представленную широким многообразием разнородных видов труда.

При осуществлении на основе интегративно-типологического подхода работы по профориентации следует учитывать фактическое слабое состояние традиционной профориентационной работы, в первую очередь – в школе, а также психологическую аморфность и гетерогенность многих профессий и специальностей. В связи с этим целесообразно пояснять психологическую специфику типов профессиональной деятельности на наглядных и доступных оптантам примерах конкретных и обобщенных трудовых постов (см. Приложение 7). Учет отмеченной психологической гетерогенности многих профессий и специальностей часто позволяет подобрать тип профессиональной деятельности, соответствующий индивидуально-психологическим особенностям оптанта и находящийся в рамках профиля получаемого им (или планируемого) образования.

Необходимость этой рекомендации связана, в первую очередь, с тем фактом, что многие выпускники системы общего образования и даже студенты обладают крайне ограниченным профессиональным кругозором, имеют весьма смутное представление о содержании разнообразных видов деятельности, составляющих современную сферу труда; не-

редко наблюдается также искаженные представления о том или ином типе профессиональной деятельности.

Возможно, именно этот фактор, в совокупности с другими, обуславливает обострение в современных условиях известного профессионально-личностного «кризиса 3-го курса», а сам данный кризис сегодня связан не столько с тем, что студент критически пересматривает свое отношение к выбранной профессии, сколько с тем, что он впервые начинает задумываться о тех требованиях и ограничениях, с которыми она связана.

При этом часто под «хорошей» профориентационной работой понимается узко направленная ориентация на небольшой круг профессий и специальностей. Подобная ситуация часто имеет место, например, в профилированных школах, лицеях и гимназиях (а тем более – в вузах и колледжах): знакомству с профессиями, соответствующими выбранному профилю, здесь действительно уделяется большое внимание, но при этом остальная часть сферы труда фактически остается «в тени».

Проявлением указанных проблем являются трудности, с которыми сталкивается профконсультант при заполнении оптантами опросника ДДО Е.А. Климова. В данном опроснике альтернативный выбор проводится из пар конкретных профессий, и консультанту нередко приходится специально разъяснять содержание многих из них, причем, даже студентам старших курсов вузов и лицам с высшим образованием.

Проблема психологической аморфности профессий и специальностей проявляется также в следующем: приходя на консультацию, оптант часто желает получить конкретную рекомендацию о том, целесообразно ли ему идти работать в такую-то конкретную фирму на такую-то должность. Но консультант, как правило, не располагает информацией о типовой принадлежности данного трудового поста, которая, в принципе, может варьировать в широких пределах.

В связи с этим отметим, что применение интегративно-типологического подхода требует от самого профконсультанта значительно более широкой и глубокой профессионально-педагогической подготовки, чем, например, применение классификаций Е.А. Климова и Дж. Холланда. Как было показано выше, принадлежность обобщенных, а тем более – конкретных трудовых постов к определенному типу профессиональной деятельности вовсе не является очевидной и требует специального психологического анализа, связанного с выявлением ключевых психологических признаков деятельности (по методике «МИТК»).

Тем более это относится к таким широким понятийным общностям, как должности, специальности и профессии: например, в ходе нашего исследования в рамках профессии «строитель» выявлено 8 различных типов профессиональной деятельности, для профессии «Химик» – 9, для профессии «Веб-дизайнер» – 10, для профессии «Автослесарь-автомеханик» – 11 и т. д. (см. табл. 1 Приложения 5).

В силу этого для профконсультанта здесь недостаточно «общих» и «приблизительных» профессиональных знаний. В контексте обсуждаемого применения построенной обобщенной классификации профессиональной деятельности главное для профконсультанта состоит в том, что он должен понимать общие принципы, методологические и теоретические основы интегративно-типологического подхода и хорошо знать методические основы его прикладного применения.

Целесообразно также использовать ориентировочные профиограммы типов профессиональной деятельности, разработанные в ходе исследования (точнее – в итоге обобщения многих полученных в его рамках разнородных результатов) для всех психологических типов, выделенных при построении обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности. Данные профиограммы, представленные в Приложении 7, хорошо иллюстрируют комплексный характер знаний и компетенций, требуемых от специалиста, осуществляющего работу по профориентации.

Как уже было показано выше, в рамках развиваемого подхода профориентация рассматривается в неразрывной связи со следующим этапом общего процесса профессионального становления человека – его профессиональным самоопределением.

Реализуя работу по психологическому сопровождению профессионального самоопределения следует, с одной стороны, учитывать такие негативные факторы, как неэффективность (в плане профессионального самоопределения) современной отечественной системы профессионального образования, неадекватная позиция родителей ребенка в отношении его профессионального самоопределения, инфантильность молодежи в вопросах профессионального выбора, тенденция возрастания профессионального маргинализма, тенденция возрастания негативного отношения к психологам, мнимое согласие консультанта и оптанта в вопросах профессионального самоопределения, игнорирование отрицательных сторон и трудностей профессиональной деятельности.

С другой стороны, следует использовать объективные возможности, предоставляемые интегративно-типологическим подходом, гибкого и множественного выбора оптантом индивидуальной траектории профессионального развития на основе адекватного учета объективной, коллективно-субъективной и индивидуально-субъективной метрик психологического пространства профессиональной деятельности. В связи с этим целесообразно в ходе консультации обсуждать не только более и менее предпочтительные типы деятельности, но и варианты траекторий профессионального развития в целом.

Данная рекомендация является очень важной и ёмкой, поэтому кратко рассмотрим отмеченные негативные факторы профессионального развития, обусловившие, по сути, множественные объективные и субъективные трудности, с которыми пришлось столкнуться в процессе профконсультационной работы, основанной на развиваемом подходе.

Неэффективность отечественной системы профобразования в плане профессионального самоопределения состоит в том, что многие выпускники вузов, колледжей, профессиональных лицеев часто фактически не готовы к выполнению профессиональной деятельности по «полученной» специальности, более того, не имеют намерений ее выполнять. Наблюдаемая эмпирическая закономерность здесь обратная: чем выше уровень профессионального образования (лицей – колледж – вуз), тем больше доля «несамоопределившихся» выпускников.

Неадекватная позиция родителей ребенка заключается в том, что многие родители навязывают детям профессиональный выбор, основываясь на своих собственных субъективных представлениях и предпочтениях и игнорируя объективные показатели психологического соответствия оптанта различным типам деятельности. Наличие подобной позиции часто связано и с деформированной системой ценностных ориентаций, в которой доминирующее положение занимают материальные блага, карьерный рост, но отнюдь не самореализация и личностное развитие. Данная проблема хорошо известна, но это не избавляет от необходимости учитывать ее в профконсультационной практике.

С указанной проблемой тесно связана инфантильность молодежи в вопросах профессионального выбора, состоящая в том, что выбор вуза, колледжа, работы, профессионального пути в целом часто определяется по принципам «легче поступить» или «выше зарплата»; при этом собственное соответствие выбираемой деятельности игнорируется.

Что эти негативные факторы и факты означают для практики консультационной работы? В первую очередь, следует осторожно подходить к оценке правильности выбранного оптантом профессионального пути, равно как и к оценке самостоятельности и осознанности такого выбора. Несколько поляризуя ситуацию, можно сказать, что если пришедший на консультацию оптант заканчивает вуз по определенной профессии, специальности и специализации, или даже уже работает по ним – это еще почти ничего не говорит об его подлинном профессиональном призвании, предназначении и действительно адекватном профессиональном самоопределении. В силу того, что в отечественном профобразовании не наблюдается принципиальных, системных улучшений, а негативные тенденции развиваются давно и последовательно, в современном российском обществе, по-видимому, действительно происходит возрастание представленности *профессионального маргиналима*¹. Другими словами, в сфере профессионального труда постепенно, но пока неуклонно возрастает доля людей, фактически ни объективно, ни субъективно не пригодных в необходимой степени к деятельности, которую они вынужденно или намеренно выполняют. Особую и острую сторону данной проблемы составляет возрастание профессионального

¹ Массовый характер и тенденцию усиления проявлений которого отмечают в своих работах Е.П. Ермолаева (см.: [145; 146; 147]) и С.Л. Леньков (см.: [273; 274; 276]).

маргинализма (и недостаточного профессионализма) среди психологов, в том числе, осуществляющих, профконсультационную и профориентационную работу. Характерным проявлением этого является известное возрастание негативного отношения к психологам, их профессиональной деятельности и возможностям психологии как науки со стороны не только широких слоев населения, но и руководителей предприятий, органов власти и управления. Все это, очевидно, существенно усложняет условия работы по психологическому сопровождению профессионального самоопределения.

Со многими отмеченными факторами связано и нередко имеющее место мнимое согласие консультанта и оптанта в вопросах профессионального выбора и самоопределения: часто, при формальном совпадении мнений о выборе, их представления о выбираемой разновидности деятельности существенно различаются¹. Поэтому работа по психологическому сопровождению профсамоопределения не терпит формализма, особенно в нашей стране, где люди, приходящие на консультацию к психологу, изначально более закрыты, насторожены и вступают в действительно плодотворное сотрудничество лишь после установления личностного контакта и доверия. Поэтому в общем случае мы невысоко оцениваем эффективность работы в плане профессионального самоопределения многочисленных служб занятости, бюро по трудоустройству, центров психологической помощи и т. п., и их основная проблема заключается не столько в методическом обеспечении и организации профессиональной деятельности, сколько в кадрах².

Необходимый учет отмеченных выше трудностей, «подводных камней» составляет важную, но не единственную часть содержания профориентационной и профконсультационной работы, осуществляемой с позиций развиваемого подхода. Другую, не менее важную часть составляет адекватный учет разнородных метрик психологического пространства профессиональной деятельности, фактически выделенных в ходе исследования: нормативно-объективной, фактической коллективно-субъективной, фактической объективно-субъективной метрики эффективного выполнения деятельности и индивидуально-субъективной метрики профессионального самоопределения. Данные метрики являются, с одной стороны, метриками психологического пространства профессиональной деятельности – объективного, отчужденного от оптанта профессионального выбора. Но, с другой

¹ Например, консультант рекомендует оптанту поступать на филологический факультет университета по специальности «русский язык и литература» с получением квалификации «учитель русского языка и литературы». Оптант вполне согласен с мнением консультанта, но при этом подразумевает, что после окончания вуза он ни в коем случае не будет работать учителем в школе, а будет работать тележурналистом, хотя, во-первых, обучение по последней разновидности деятельности ведется в том же университете отдельно, по специальности «журналистика» (но туда трудно поступить), а во-вторых – психологические особенности оптанта значительно лучше соответствуют профессии учителя, чем профессии журналиста.

² Действительно высокий уровень эффективности подобной деятельности и глубинно индивидуальный подход к «клиентам» здесь могут обеспечить лишь специалисты типа 11 «Автономный работник межсубъектной сферы», а располагают подобные учреждения зачастую (и в лучшем случае) лишь профессионалами типа 10 «Специалист межсубъектной сферы».

стороны, эти же метрики могут рассматриваться в качестве вариативных метрик полисистемных представлений психологического пространства профессионального самоопределения. Данное пространство, в отличие от предыдущего, является в значительной мере субъективным, связанным именно с субъективными представлениями и предпочтениями данного оптанта.

Поясним сказанное, опираясь на полученные в ходе исследования результаты.

При определении таксономических свойств психологического пространства профессиональной деятельности выделяются, как минимум, 4 возможные, причем, существенно различные метрики. *Нормативно-объективная метрика* определяется объективными нормативными требованиями, предъявляемыми профессиональной деятельностью к психологическим свойствам субъекта труда¹. Это – теоретическая, идеальная модель указанного пространства, рассматриваемого в качестве метрического. По ряду причин, рассмотренных выше, на практике она недостижима, но определяет общие, канонические ориентиры индивидуального профессионального развития и совершенствования сферы труда в целом, к которым следует стремиться. Таким образом, данная модель и метрика зачастую существенно расходятся с фактическим положением дел в сфере современного профессионального труда.

Последнее адекватно отражает следующая рассматриваемая метрика – *фактическая коллективно-субъективная метрика*, определяемая психологическими свойствами фактического контингента субъектов труда – реальных работников, выполняющих данную профессиональную деятельность². Это – метрика утилитарно «реального»; используя ее, оптанта гарантированно не будет отличаться от большинства актуальных субъектов труда, выполняющих деятельность определенного психологического типа, т. е., будет, в определенном смысле, «таким как все». Несмотря на очевидное наличие определенной объективной части³, по своей сути это – метрика в значительной степени субъективная, определяемая теми возможностями, недостатками и ограничениями, которыми обладает реальный контингент субъектов труда в нашей стране и из которого фактически приходится выбирать претендентов на трудовые вакансии. Анализ коллективно-субъективных метрических (таксономических) свойств психологического пространства профессиональной деятельности был выполнен в главе 5.

¹ Анализ подобных метрических (таксономических) свойств психологического пространства профессиональной деятельности был, фактически, выполнен в главе 4.

² «Здесь» – в реальных современных условиях нашей страны и «сейчас» – в пределах последних нескольких лет (для большей части результатов – не более трех-пяти) выполнения исследования.

³ Ясно, что в общем, массовом случае нельзя совершенно игнорировать или до предела деформировать объективные требования профессиональной деятельности.

Вместе с тем, по ряду причин было бы неразумно в вопросах профессионального выбора и, особенно, профессионального самоопределения ориентироваться только и исключительно на указанную фактическую метрику. Такой путь, очевидно, является тупиковым как для каждого человека, так и для общества в целом. В связи с этим целесообразно ввести в рассмотрение и при этом сделать основной еще одну метрику. *Метрика эффективного выполнения профессиональной деятельности*¹ определяется по психологическим свойствам не большинства, а только наиболее эффективных представителей того или иного типа профессиональной деятельности. По своему характеру она является объективно-субъективной: это метрика в значительной степени объективная, определяемая объективными требованиями деятельности, хотя, разумеется, и не в полной мере, т. к. упомянутые «наиболее эффективные» работники, в конечном итоге, выбираются все из того же реального, а отнюдь не идеального контингента трудовых ресурсов. Тем не менее, эта метрика уже принципиально иная. Используя ее, оптант гарантированно будет ориентироваться на высшие достижения в том или ином типе профессиональной деятельности, на ее высоко эффективное выполнение. Используя модную сегодня терминологию, в принципе, можно бы было сказать, что это – метрика «карьерных достижений». Вместе с тем, до получения четких данных о связи эффективности деятельности и карьерного роста (в современных условиях нашей страны и для всех рассматриваемых типов деятельности) такая терминология недостаточно обоснована. Поэтому корректнее назвать данную метрику метрикой профессиональных достижений. Высокая эффективность выполнения деятельности и означает профессиональные достижения, но при этом вопрос о том, всегда ли и в какой именно степени они связаны с карьерным ростом для различных психологических типов деятельности остается пока открытым². Важно также, что по отношению к психологии труда данная метрика является критериально-нормативной, что согласуется с рекомендацией использовать ее в качестве основной.

¹ Анализ таксономических свойств психологического пространства профессиональной деятельности, основанных на эффективности ее выполнения, был проведен выше в данной главе.

² При этом, разумеется, не вызывает сомнений наличие подобной связи для некоторых разновидностей деятельности: например, рост квалификационного разряда в так называемых «рабочих профессиях» (тоже своеобразный «карьерный рост»), в общем случае, действительно является отражением возрастания уровня профдостижений, профмастерства. Речь идет лишь о правомерности и обоснованности распространения подобной связи на все выделенные типы деятельности, группирующие ее самые разнообразные разновидности: например, деятельность управленческую, творческую, предпринимательскую, научно-исследовательскую. В указанных разновидностях деятельности связь между профессиональными и собственно карьерными достижениями является уже отнюдь не столь очевидной и линейной, как в относительно простых исполнительских видах. Например, если предприниматель сам себя назначает генеральным директором собственной фирмы это, очевидно, еще не является непосредственным отражением его профессиональных достижений на выбранном трудовом поприще. В отношении управленческой деятельности и многих других разновидностей профессиональной деятельности, тесно связанных с функционированием предприятий и организаций как коллективных субъектов труда, подобные трудности отражаются в специфике российской организационной культуры, зафиксированной некоторыми авторами (см.: [202; 277; 299]).

Вместе с тем, при осуществлении работы по поддержке профессионального самоопределения указанная метрика задает лишь внешние, объективные по отношению к оптанту ориентиры. Они должны быть соотнесены с субъективными внутренними ориентирами и индивидуально-психологическими особенностями оптанта, которые определяют последнюю из рассматриваемых метрик.

Индивидуально-субъективная метрика профессионального самоопределения и профессионального выбора определяет возможность и предпочтительность выбора различных типов профессиональной деятельности именно для данного человека, на основе имеющегося фактического уровня развития его различных психологических свойств (в частности, коммуникативных, когнитивных, эмоционально-волевых, социального взаимодействия и потребностно-мотивационных), а также его субъективных представлений, интересов, склонностей, предпочтений, ценностных ориентаций и т. д. Эта метрика принципиально субъективна – в общем случае она своя, особенная у каждого оптанта профессионального выбора¹, она является проекцией общего психологического пространства профессиональной деятельности в индивидуальный психологический мир каждого конкретного человека. Поэтому основная задача профконсультанта – не просто информировать оптанта о требованиях различных психологических типов деятельности, но и сориентировать его в плане его собственного положения по отношению к ним, возможных траекторий движения в этом субъективном пространстве, связанных как с выбором профессиональной деятельности, так и с возможным развитием необходимых психологических качеств.

Предлагаемый индивидуальный подход к профессиональному консультированию согласуется с позициями ряда других авторов: например, с многолетними исследованиями I. Gati, акцентирующими внимание, с одной стороны, на субъективности предпочтений консультируемого, а с другой – на возможных расхождениях в восприятии пространства профессионального выбора между ним и профконсультантом (см.: [563; 564; 565]). K. Raphael, B. Gorman (1986) также, фактически, обосновывают субъективность пространства профессионального выбора, анализируя «субъективную структуру занятий» (subjective occupational structure) (см.: [693]).

Таким образом, интегративно-типологический подход снабжает профконсультанта критериальными ориентирами и методическими средствами для определения набора индивидуальных траекторий профессионального развития, обеспечивающего возможности достаточно широкого и альтернативного субъективного, самостоятельного и осознанного профессионального выбора. Разработанные представления о таксономических свойствах обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности, а также созданный методический инструментарий позволяют ввести в рассмотрение метрику

¹ Что не исключает возможности наличия схожих или совпадающих подобных метрик у разных людей.

субъективного (индивидуального) пространства профессионального выбора. Эта метрика задает индивидуальные, специфицированные индивидуально-типологическими, субъектными и личностными особенностями данного человека, расстояния между типами обобщенной классификации, и эти расстояния, в общем случае, необязательно совпадают с усредненными, «номотетическими» расстояниями, характеризующими таксономические свойства данной классификации в целом.

Сравним наш подход с подходами Е.А. Климова и Дж. Холланда. В классификации Е.А. Климова таксономические свойства не заложены и до сих пор фактически не выявлены, хотя такие попытки предпринимались неоднократно. При этом речь шла об обобщенных, обезличенных, надындивидуальных свойствах, характеризующих расстояния между типами «в среднем», для значительных случайных выборок респондентов. В классификации Дж. Холланда эта задача была решена уже самим автором и с тех пор данные о расстояниях между типами в «гексагоне Холланда» неоднократно уточнялись для различных условий. Но индивидуальная метрика данного пространства, насколько нам известно, не рассматривалась.

Для прикладного применения нашей классификации не только целесообразно, но и необходимо использовать, в первую очередь, именно индивидуальную метрику пространства профессионального выбора. Только в каких-то особых случаях целесообразно применять общую, номотетическую метрику обобщенной классификации: например, когда ведется еще только первичное профессиональное просвещение и оптанты затрудняются с осмыслением собственных предпочтений в профессиональной сфере¹. В этой и других подобных ситуациях придется применять номотетическую, «обобщенно-статистическую» метрику психологической классификации профессиональной деятельности. Но как только консультант получает в свое распоряжение психодиагностическую информацию о респонденте, ситуация коренным образом меняется: теперь можно формировать и использовать при консультации индивидуальное пространство профессионального выбора, обладающее собственной психологической метрикой, основанной на индивидуально-психологических особенностях испытуемого. Несколько упрощая (в направлении «абстракции потенциальной осуществимости»), можно сказать, что сколько имеется существенно различающихся по своим психологическим свойствам испытуемых – столько индивидуальных пространств профессионального выбора можно (и следует) построить.

¹ Или другая ситуация: отсутствуют индивидуальные психодиагностические данные респондента, но, тем не менее, он хотел бы получить консультационную помощь в плане профсамоопределения.

6.5 Психологическое сопровождение профессиональной подготовки

При осуществлении на основе интегративно-типологического подхода работы по психологическому сопровождению профессиональной подготовки следует учитывать широкую фактическую психологическую гетерогенность большинства профессий и специальностей, во многих случаях позволяющую на практике подобрать для каждого испытуемого тип профессиональной деятельности, удовлетворительно соответствующий его индивидуально-психологическим особенностям и при этом находящийся в рамках профиля получаемого профессионального образования.

В идеале эта рекомендация означает целесообразность введения в рамках получаемых профессий и специальностей некоторых новых специализаций, имеющих психологическую (а не внешне-предметную) обусловленность. Например, в рамках любой специальности высшего образования целесообразно выделить, как минимум, специализации «преподаватель», «исследователь» и «руководитель».

Первая означает принадлежность будущей деятельности оптанта к типу 10, а в последующем, возможно, к типу 11¹.

Вторая, в зависимости от профиля образования, ориентирует оптанта на доминирование высшего уровня (долговременной) регуляции деятельности при условии принадлежности к метатипу *Авт*, т. е. на принадлежность деятельности к типам 4, 8, 11 или 18.

Третья означает принципиальную направленность на управленческую деятельность, т. е. принадлежность деятельности к метатипам *Упр-Исп*, либо *Упр* и, соответственно, к типам 12, 13, 14, 20 или 21.

При этом указанные специализации целесообразно вводить параллельно, в рамках одной и той же получаемой специальности, причем – дифференцированно в зависимости от индивидуально-психологических особенностей обучаемых, а не массово и не вполне обоснованно, как это делается сейчас².

¹ Рабочие названия упоминаемых типов приведены в Приложении 3.

² Например, выпускникам педагогических вузов, а также некоторых специальностей университетов и иных вузов присваивается квалификация «преподаватель», что в корне неверно. И если для педвузов это еще можно оправдать их предназначением (если отвлечься от фактического отсутствия надежного и валидного входного и выходного психологического контроля особенностей поступающих в эти вузы или оканчивающих их, обеспечивающих их соответствие требованиям педагогической деятельности), то для иных вузов такой подход является еще более необоснованным. Как известно, успешный педагог определяется вовсе не суммой прослушанных учебных курсов педагогической направленности. Аналогичная отмеченной ситуация наблюдается и со специальностями управленческой направленности: от того, что в дипломе выпускника записано, например, «государственное и муниципальное управление» или «менеджмент организаций» он не приобретает автоматически необходимых для управленца профессионально значимых качеств. А наличие (или отсутствие) подобных качеств в квалификационных документах выпускника вуза, как известно, никак не фиксируется.

6.6 Психологическое сопровождение подбора занятий для временной трудовой занятости

При осуществлении на основе интегративно-типологического подхода работы по психологическому сопровождению подбора занятий для временной трудовой занятости следует на основе получения данных о психологическом соответствии различным типам деятельности, с одной стороны, учитывать основное, магистральное направление профессионального самоопределения оптанта, а с другой – реальную, фактическую ситуацию, складывающуюся в сфере доступных для него трудовых вакансий временной занятости¹.

Данная рекомендация означает, что в идеале, конечно, следует попытаться подобрать (вместе с оптантом) такой вид деятельности, который наиболее гармонично укладывается в общую, стратегическую индивидуальную траекторию профессионального развития оптанта. Например, студентам старших курсов, имеющим профессиональную направленность, действительно адекватную получаемой специальности, было бы очень полезно еще до завершения учебы начать выполнять свою «целевую» профессиональную деятельность (что в теории дано и хорошо известно, но на практике до сих пор реализуется с большим трудом).

Но реальная ситуация на современном российском «рынке труда» такова, что даже выпускники вузов не всегда могут получить работу по специальности. Поэтому профконсультанту следует стремиться минимизировать отклонение от выбранной траектории профессионального развития, подбирая для оптанта из всего набора доступных трудовых вакансий такие, которые, по тем или иным причинам, являются полезными для будущей основной профессиональной деятельности: например, позволяют развить какие-либо «недостающие» профессионально важные качества, необходимые для будущей основной профессии.

В наиболее же «тяжелых» (и, к сожалению, нередких) ситуациях, когда спектр имеющихся в наличии вакансий крайне ограничен, следует предлагать оптанту такие из них, которые, с одной стороны, в максимально возможной степени соответствуют его особенностям, а с другой – позволяют развивать хотя бы некоторые психологические свойства, являющиеся профессионально значимыми для будущей профессии. Очевидно, что при таком подходе ценность временного выполнения трудовой деятельности резко возрастает, хотя бы в силу наличия множества достаточно универсальных профессионально значимых качеств, таких как способности саморегуляции, эмоциональная устойчивость и др.

¹ Примеры обобщенных трудовых постов для каждого выделенного психологического типа профессиональной деятельности представлены, в частности, в Приложении 7.

6.7 Выбор индивидуальных траекторий профессионального развития

При осуществлении на основе интегративно-типологического подхода работы по психологическому сопровождению профессионального развития, а также по профилактике и преодолению личностных кризисов профессионального становления целесообразно возвращаться (но с учетом специфики данного направления) к методам и приемам аналогичного сопровождения предыдущих этапов, предшествующих этапу профессионализации, в первую очередь таких, как профориентация и профессиональное самоопределение. На основе этого следует периодически совместно с оптантом проводить ревизию намеченной индивидуальной траектории профессионального развития, учитывая накопленный им разнообразный (как позитивный, так и негативный) профессиональный и личностный опыт, а также возможные изменения в показателях психологического соответствия различным типам профессиональной деятельности.

Необходимость данной рекомендации обусловлена тем, что, как показывает опыт профконсультационной практики (наш и других специалистов), для многих работающих, в том числе, профессионалов высокого уровня, характерно своеобразное «зашоривание», проявляющееся в отсутствии интереса ко всем иным видам деятельности, кроме непосредственно выполняемого.

Например, человек может долго работать руководителя «первой линии» и не претендовать на роль руководителя более высокого уровня. Поэтому предложение повышения в должности может вызвать у него сильный стресс.

Встречается и обратная, более тяжелая для профконсультанта ситуация, когда человек, работая руководителем определенного уровня, уверен, что вполне соответствует данной деятельности, но на самом деле обладает лишь низкой степенью психологического соответствия ей. В этом случае профконсультанту приходится сталкиваться со всем спектром психологических защит, с помощью которых оптант «объективно», с его точки зрения, объясняет низкую эффективность и разнообразную высокую проблемность своей деятельности.

Таким образом, в случаях, когда прямое, линейное профессиональное развитие оптанта по каким-либо причинам затруднено или невозможно, что проявляется в личностном кризисе профессионального становления, целесообразно обратить его внимание на альтернативные варианты траектории профессионального развития, связанные с освоением иных, новых для него типов профессиональной деятельности. А для этого, очевидно, вновь требуются элементы и профориентации (точнее – переориентации), и нового, повторного профессионального самоопределения, которое, вместе с тем, будет осуществляться уже с новых позиций, с учетом как объективных достижений, так и иного опыта.

Заметим также, что наши выводы согласуются с результатами, полученными в некоторых других исследованиях¹.

На основании предложенных методов и психологической таксономии профессиональной деятельности при ее психологическом сопровождении появляются возможности гибкого управления профессиональным развитием и карьерным ростом. При планировании индивидуальной траектории профессионального развития целесообразно опираться на ряд выявленных в ходе практики профконсультирования типовых траекторий, характерных для различных типов деятельности. В качестве примеров рассмотрим некоторые из подобных траекторий.

Траектория «Освоение рабочих профессий типа 2»². Первый этап профессионального развития по ней – начальное освоение профессии (профессиональная подготовка). Уже здесь возможны альтернативные варианты:

1) через специально организованное профессиональное обучение и выполнение учебно-профессиональной деятельности (тип 15);

2) через самостоятельное освоение профессии путем выполнения некоторых простейших операций деятельности и накопление соответствующего профессионального опыта (тип 1).

Следующий этап движения по рассматриваемой траектории – профессионализация, к которой оптант переходит лишь после выполнения первого этапа своей учебно-профессиональной деятельности и/или первичной профессионализации, получив необходимую квалификацию, добившись требуемой профессиональной компетентности, развив свои профессиональные качества в функциональную систему, обладающую свойством *оперативности* (см.: [460]).

¹ Так, Т.В. Кудрявцев отмечает, что при сложившейся в современной культуре системе образования задачи профессионального развития, определяющие профессиональные установки индивида, стереотипны, поскольку, выбирая для себя ту или иную задачу, он уже имеет определенные критерии, или нормативы, ее разрешения. Основные задачи профразвития соответствуют институтам общего и профессионального образования и включают: выбор профессии как завершение общего образования; профессиональное самоопределение в ходе профессионального обучения; достижение высокой производительности при адаптации к профессиональной деятельности; профессиональная самореализация и овладение мастерством (цит. по: [242]). Вместе с тем, как замечает И.М. Кондаков, наряду с нормативными задачами могут появляться и индивидуально-специфические (переобучение, повторный профессиональный выбор, прерывание профессиональной деятельности и т. д.), поэтому профессиональные установки характеризуются не только готовностью личности решать предъявляемые ей задачи, но и активно выбирать эти задачи и модифицировать в соответствии с ними собственное поведение. «Таким образом в профессиональных установках индивида оказывается *аккумулирован весь опыт решения им жизненных задач на уже ранее пройденных этапах психического развития* (выделено нами – Н. Р.). Накопленный опыт решения жизненных задач, генерализуясь, приводит к образованию в структуре личности «комплекса компетентности», который реализуется при столкновении с новыми классами задач, в том числе с задачами профессионального развития, обуславливая характер конкретного решения (уровень притязаний, настойчивость в реализации, контроль за результатами и пр.)» [242]. Это положение учтено при разработке методики ИНЛ: включены вопросы про личностный опыт (позитивный или негативный) различных взаимодействий, важных для предпочтительного типа деятельности.

² Рабочие названия упоминаемых типов профессиональной деятельности представлены в Приложении 3.

Однако и на этом его динамика переходов между профессиональными типами может не остановиться, т. к. добившись определенного уровня профессионализма, он может, формально оставаясь в рамках рабочей профессии, специальности и должности, по психологическому содержанию своего труда перейти к качественно иным типам. Здесь также возможны альтернативные варианты, но уже связанные с определенными стадиями профессионализации и роста профессионализма:

- стадия 1 – профессиональный рост в рамках выполняемой деятельности (тип 2);
- стадия 2 – выход на уровень профессионального мастерства (тип 3); как известно, данная стадия доступна лишь небольшой части работающих;
- стадия 3 – реализация большого творческого потенциала (тип 4), доступна только немногим, успешно прошедшим стадию 2.

Возможны и иные, дополнительные варианты профессионального развития, включающие, например, следующие:

1) переход к управленческой деятельности в своей предметной области, причем, в принципе, разномасштабной: руководству группой (тип 19), крупным подразделением (тип 20) или собственным предприятием (тип 21);

2) освоение профессии технолога (с получением соответствующего профессионального образования) и переход к типу 17 (а далее, возможно, к типу 18).

Таким образом, профконсультант может «нарисовать» оптанту уже достаточно сложную и содержательную, а не примитивно-линейную картину профессионального развития, параллельно уточняя ведущие интенции оптанта.

Близка к предыдущей типовая траектория «*Освоение рабочих профессий типа 16*». Здесь этап 1 (начальное освоение профессии, профессиональная подготовка) также может осуществляться либо через специально организованное профессиональное обучение (тип 15), либо через постепенное самостоятельное овладение профессией через выполнение простейших операций деятельности и накопление профессионального опыта (тип 15 или тип 16 с временно низкой эффективностью выполнения деятельности). Аналогичны предыдущей траектории и варианты этапа профессионализации: здесь стадия 1 также представляет собой профессиональный рост в рамках данного, выполняемого типа деятельности (т. е. типа 16); стадия 2 характеризует выход на уровень профессионального мастерства (тип 17), а стадий 3 – реализацию имеющегося у оптанта большого творческого потенциала (тип 18). Кроме того, переход к типам 17 и 18 возможен путем получения дополнительного (высшего или среднего специального) профессионального образования, а в случае наличия у оптанта управленческих способностей траектория его профессионального развития может включать переходы к типам 19, 20 и 21.

Траектория «Освоение профессий специалиста информационной сферы (типа 7)».

Этап 1 данной траектории может включать либо только профессиональную подготовку уровня, как правило, высшего профессионального образования (в рамках которой, к сожалению, фактически не предусмотрено сколько-нибудь серьезное и полнофункциональное выполнение собственно профессиональной деятельности¹), либо (что весьма желательно) параллельное постепенное освоение функционального содержания профессиональной деятельности и накопление действительно профессионального (а не учебно-профессионального) опыта через выполнение деятельности типов 5, 6 или 7 (последнего – с временно низкой эффективностью деятельности).

Этап профессионализации включает следующие стадии:

- 1) профессиональный рост в рамках данного типа деятельности (тип 7 со средней эффективностью деятельности),
- 2) выход на уровень профессионального мастерства (тип 7 с высокой эффективностью деятельности, либо тип 8);
- 3) реализация большого творческого потенциала (тип 8).

Дополнительными возможными вариантами данной траектории развития являются:

- 1) переход к управленческой деятельности в своей предметной области: руководству группой (тип 12), крупным подразделением (тип 13), самостоятельным предприятием (тип 14) или собственным предприятием (тип 21);
- 2) переход к педагогической деятельности, возможно, с получением соответствующего дополнительного образования (тип 10 и далее, возможно, тип 11);
- 3) переход к научно-исследовательской деятельности (тип 8).

Приведенные случаи не исчерпывают, разумеется, всех возможных типовых траекторий профессионального развития. Но мы к этому и не стремились: в профконсультационной работе, осуществляемой на основе интегративно-типологического подхода, приоритетным должен быть идиографический, а не номотетический подход. Поэтому типовые траектории следует использовать лишь как опору, начальное основание для анализа особенной ситуации конкретного оптанта, а не пытаться «подогнать» всех консультируемых под готовую «сетку» типовых траекторий развития.

¹ Заложенные в учебные планы вузов различные «практики» нередко имеют либо формальный, либо очень искусственный, «игрушечный», слишком редуцированный и искаженный характер.

6.8 Психологическое сопровождение подбора кадров и проектирования рабочих мест

При осуществлении работы по психологическому сопровождению подбора кадров и выдвижению кадрового резерва, а также по проектированию рабочих мест и оптимизации организационной структуры предприятий и организаций необходимо, в первую очередь, получить достаточно надежные оценки нормативных психологических требований к вакантной или проектируемой профессиональной деятельности. Для этого целесообразно применять методику «МИТК» (см. п. 5.1), используя для экспертной оценки компетентных экспертов действующего или проектируемого предприятия.

При этом целесообразно параллельно выполнять оценку всех обобщенных трудовых постов данного предприятия, оценивая искомый трудовой пост в рамках общей организационной структуры предприятия (а для действующего предприятия – еще и с учетом специфики контингента работников). Для выполнения подобной оценки целесообразно привлекать психологов, обладающих необходимой квалификацией в области прикладного применения интегративно-типологического подхода и имеющих высокий уровень развития креативности, ответственности, самостоятельности в принятии решений, способностей к долговременной организации и регуляции деятельности.

Важность данной рекомендации частично фактически уже отмечалась выше, когда было указано, что профконсультант во многих ситуациях не может действовать «из общих соображений», не учитывая конкретные фактические особенности рассматриваемой профессиональной деятельности. Поэтому нередко не только бесполезно, но и ошибочно привлекать для проведения экспертной оценки трудового поста специалистов, не знающих его конкретных особенностей и дающих оценку по аналогии со «своим» предприятием, исходя из прошлого профессионального опыта или, что еще хуже, только из неких абстрактных теоретических представлений, чаще всего – развитых зарубежными авторами и слабо применимых в российских условиях, почерпнутых из «глобализованных» курсов менеджмента, управления персоналом и других аналогичных дисциплин.

Это же требование действует и при проектировании структуры нового предприятия: данный процесс на практике осуществляется итеративно, с многократной переоценкой намечаемых трудовых постов, вызванной наблюдаемым несоответствием между нормативными требованиями к персоналу и фактическими характеристиками наличного контингента претендентов.

Другими словами, без учета состояния реального контингента субъектов труда проект психологического аспекта организационной структуры предприятия останется лишь абстрактным и умозрительным. При этом трудности здесь, зачастую, возникают с представителями не только достаточно редких и в этом смысле элитных типов деятельности

(например, относящихся к метатипам «Автономный» или «Управленец»), но и самых массовых, «простых» типов.

Например, неоднократно наблюдались случаи существенных трудностей подбора персонала для трудовых постов, относящихся к типу 16 «Квалифицированный персонал интегрального типа» (требовались, в частности, продавцы, официанты, бармены, охранники и т. д.). В ряде подобных случаев для преодоления данных трудностей пришлось ввести дополнительные трудовые посты типа 19 «Руководитель первой линии интегрального типа». В другом случае пришлось частично перераспределить трудовые функции между работниками типа 16 и имеющимися в наличии высоко эффективными работниками типа 17 «Специалист интегрального типа».

В связи с этим, при подборе персонала или проектировании рабочих мест нередко приходится изменять саму исходную организационную структуру предприятия, т. е., по сути, менять само содержание деятельности и, соответственно, те предметно-содержательные и психологические требования, которые она предъявляет к потенциальному субъекту труда.

Таким образом, подбор персонала и, тем более, проектирование организационной структуры нового предприятия нередко являются процессами творческими, требующими от самого профконсультанта или организационного психолога не только глубоких знаний (в областях психологии труда, организационной психологии, психологии управления, профессиоведения, теоретико-методологических и прикладных основ предлагаемого интегративно-типологического подхода к психологической классификации профессиональной деятельности), но и высокого уровня развития креативности, ответственности, самостоятельности в принятии решений, способностей к долговременной организации и регуляции деятельности.

Следовательно, данная рекомендация особо акцентирует внимание на требованиях к самому психологу-консультанту, согласуясь с представлениями современного – постнеклассического – этапа развития науки и идеала рациональности, согласно которому в процесс познания включаются уже не только средства познания, но и сам познающий субъект (см.: [305; 358; 479]).

Другими словами, последняя рекомендация, как и все предыдущие, не будет работать (или будет работать плохо) «сама по себе» – без подготовки или наличия квалифицированных специалистов, обладающих необходимой профессиональной компетентностью именно в данной области.

Выводы по главе 6

1. Разработан метод определения психологического соответствия требованиям типов профессиональной деятельности, включающий соответствующую процедуру и алгоритм расчета соответствия по коммуникативным, когнитивным, эмоционально-волевым, социального взаимодействия и потребностно-мотивационным свойствам субъекта труда. Данный метод является необходимым прикладным дополнением метода построения обобщенной интегративно-типологической психологической классификации профессиональной деятельности и составляют важную часть развиваемого интегративно-типологического подхода.

2. Определены критериальные нормы соответствия психологическим требованиям типов профессиональной деятельности, рассчитанные отдельно для мужчин и женщин по блокам психологических свойств (коммуникативных, когнитивных, эмоционально-волевых, социального взаимодействия и потребностно-мотивационных), а также по всем данным свойствам в целом (для интегрального показателя соответствия).

3. Выявлены и проанализированы существенные различия критериальных норм психологического соответствия требованиям профессиональной деятельности, полученных, соответственно, для мужчин и для женщин в рамках одних и тех же психологических типов деятельности, а также для различных психологических типов профессиональной деятельности.

4. Выявлены существенные различия в дифференцирующей способности отдельных психологических свойств и их блоков в плане определения степени психологического соответствия типу профессиональной деятельности, с одной стороны, между мужчинами и женщинами (например, коммуникативные свойства в женской выборке в целом менее информативны, чем в мужской; когнитивные свойства наиболее информативны в женской выборке для типа 17, а в мужской – для типа 11, и т. д.), а с другой – между различными типами профессиональной деятельности: например, для некоторых свойств и типов удалось выделить все три качественные категории соответствия (низкую, среднюю и высокую), в то время, как для других весь спектр значений психологического свойства свелся лишь к одной общей категории соответствия – средней или высокой.

5. Установлено, что все пять рассматриваемых блоков психологических свойств для женской выборки являются статистически значимо менее информативными, чем для мужской. При этом для женской выборки информативность различных блоков свойств статистически не различается, однако при этом значимые различия выявлены между информативностью отдельных групп блока 5 (потребностно-мотивационные свойства). Для мужской выборки информативность ряда блоков свойств попарно статистически не различается, но при этом для ряда других пар блоков выявлены достоверные различия. Например,

выше информативность: блока 1, чем блока 4; блока 2, чем блока 5; блока 3, чем блока 4; блока 3, чем блока 5.

6. С помощью статистического анализа данных основной эмпирической выборки исследования (N=2214), а также специально организованного квазиэксперимента на дополнительной эмпирической выборке (N=292), представляющей все выделенные типы деятельности, доказаны критериальная валидность и надежность разработанного метода определения психологического соответствия типу профессиональной деятельности.

7. На выборке объемом в 2214 чел. эмпирически установлено, что работающий субъект труда в среднем (по всем типам деятельности) имеет около 40% (т. е. примерно 8) типов профессиональной деятельности, психологическое соответствие которым выше или равно соответствию типу выполняемой деятельности. Следовательно, для дальнейшего планирования своего профессионального развития человек может выбрать, как минимум, 7 других типов профессиональной деятельности, в психологическом плане не менее (а нередко – и более) подходящих для него, чем выполняемый тип деятельности. Данный факт открывает широкие перспективы гибкого и вариативного осуществления профконсультационной работы по психологическому соответствию профессионального развития.

8. Разработан ряд практических рекомендаций по применению прикладных методов, разработанных на основе интегративно-типологического подхода к психологической классификации профессиональной деятельности, к таким направлениям психологического сопровождения профессионального становления, как профориентация и переориентация, профессиональное самоопределение, профессиональная подготовка, подбор занятий для временной трудовой занятости, профессиональное развитие, профилактика и преодоление личностных кризисов профессионального становления, профессиональный подбор кадров и выдвижение кадрового резерва, проектирование рабочих мест и оптимизация организационной структуры предприятий и организаций.

Глава 7. Систематизированная концепция интегративно-типологического подхода

7.1 Функциональная структура подхода и его теоретико-методологические основания

В ходе исследования разработан новый теоретико-методологический подход к решению проблемы психологической классификации профессиональной деятельности. Он получил название «интегративно-типологического», т. к. он основан, с одной стороны, на учете разноуровневых и разнонаправленных механизмов интеграции психологического содержания профессиональной деятельности, а с другой – на типологическом (а не признаковом) принципе выделения классификационных разрядов конструируемой обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности. Поэтому далее, для краткости, будем называть его «интегративно-типологическим подходом».

Интегративно-типологический подход представляет собой комплекс методологических, теоретических, методических и прикладных положений и средств, направленных на построение, изучение и прикладное применение обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности. Он основан на методологической позиции, согласно которой в основе психологически обоснованной классификации профессиональной деятельности должен лежать, типологический, а не признаковый подход; более того, сам типологический подход здесь получил определенное развитие, т.к. традиционный типологический принцип классификации специфицирован, расширен и дополнен с помощью обоснованного в рамках исследования интегративно-типологического принципа классификации психологического содержания профессиональной деятельности (см. п. 2.9).

Соответственно, для развиваемого подхода принципиально, что в его рамках не только допускается, но и с необходимостью предполагается последующая интеграция выделяемых психологических типов профессиональной деятельности, их интегративное объединение в системные образования более высокого порядка общности, для которых мы используем название «метатипы». Более того, в ходе исследования выявлены и другие виды и формы интеграции, обеспечивающие функционирование и системную целостность сферы профессионального труда в аспекте ее психологического содержания. Это, в первую очередь, функциональная, регулятивная и процессуальная интеграция деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда, а также внутрипризнаковая и межпризнаковая интеграция качественных психологических оснований классификации профессиональной деятельности. В силу этого, данный подход действительно является типологическим, поскольку в этом плане относится к традиционному типологическому подходу, а также интегративным, в том числе – по отношению к выделяемым типам деятельности.

В итоге точнее всего его предназначение определяет название именно «интегративно-типологический», а не, например, «интегративный типологический».

Данный подход содержит ряд новых методов и методик, в том числе: методики «МИТК» («Методика интегративно-типологической психологической классификации трудовых постов профессиональной деятельности») и «ИНЛ» («Методика определения интегративно-типологической профессиональной направленности личности»), метод построения интегративно-типологической психологической классификации профессиональной деятельности, метод определения психологического соответствия требованиям типов профессиональной деятельности и др.

Таким образом, подход не остается только теоретическим, но доведен до операционализации используемых психологических признаков и построения конкретных классификационных и таксономических процедур, что позволило осуществить его эмпирическую проверку и разработать его прикладные применения.

Интегративно-типологический подход имеет определенную функциональную структуру, представляющую в систематизированном и обобщенном виде его методологические и теоретические положения, дополненные разработанным и подобранным методическим инструментарием и выявленными эмпирическими закономерностями психологического строения, детерминации и регуляции профессиональной деятельности, относящейся к различным классификационным разрядам построенной обобщенной классификации профессиональной деятельности. Эта структура включает ряд основных составляющих, являющихся в определенной мере взаимосвязанными¹ и включающих следующие 5 блоков:

- 1) теоретико-методологические основания подхода;
- 2) базовые методологические положения подхода, включающие введенные в его рамках новые теоретические конструкты, выполненное в его рамках уточнение ряда традиционных понятий, методологические принципы и положения;
- 3) ключевые теоретические положения подхода, включающие его центральную идею, его обобщенную концепцию и ряд положений, содержащих, в том числе, теоретическое обоснование структуры построенной обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности, а также методов и методик ее построения, изучения и последующего прикладного применения;
- 4) специфические методы и методики подхода, направленные на исследование и прикладное применение построенной обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности, а также нормативно-критериальных требований, предъяв-

¹ В той степени, которая определяется их принадлежностью к одному и тому же логически и методологически непротиворечивому теоретико-методологическому подходу, разработанному в итоге исследования

ляемых на основе данной классификации к психологическим свойствам субъектов труда и оптантов профессионального выбора;

5) обобщенные психологические закономерности строения, детерминации и регуляции профессиональной деятельности и способы их прикладного применения.

В данном и последующих параграфах последовательно рассмотрены представленные блоки данной структуры, что позволяет раскрыть содержание разработанного интегративно-типологического подхода в систематизированном виде.

Предварительно отметим некоторые моменты, касающиеся самой формы представления данного содержания, выступающей в роли «объяснения», традиционно противопоставляемого «пониманию»¹. Помимо уже неоднократно использованных выше понятий «концепция», «подход», «метод» и «методика», будем применять для этого ряд других понятий, широко применяемых в психологических исследованиях и в науке в целом: в том числе: теоретико-методологические основания, научные понятия (теоретические конструкции), методологические положения, методологические принципы, теоретические положения, закономерности, факты, феномены, способы прикладного применения.

Уточнив таким образом перечень общенаучных терминов, характеризующих способ представления искомого подхода, перейдем к изложению его содержания.

Рассмотрим первый блок функциональной структуры подхода – его *теоретико-методологические основания*. Данные основания были систематизированы в следующие группы: системные, субъектные и личностные, деятельностные, классификационные, интегративные. Каждая из них раскрывается с помощью комплекса взаимосвязанных ключевых понятий, принципов, подходов, концепций и положений. Все они были рассмотрены выше, начиная с главы 2, поэтому здесь лишь перечислим их, исключив (по мере возможности) дублирование, по необходимости имевшее место при их анализе. Отметим также, что определения всех приведенных ключевых понятий, помимо основного текста работы, где они даются и обсуждаются по мере их использования в ходе исследования, специально систематизированы в «Глоссарии» (Приложение 1).

1. Системные основания:

а) *ключевые понятия*: система, ее структура, состав, строение (Л. фон Бергаланфи, Н. Винер, У. Эшби, Б.Н. Рыжов и др.); элемент и компонент системы (Л.С. Выготский, А.В. Карпов, Ф. де Соссюр); открытая и закрытая система (Л. фон Бергаланфи и др.); видо-родовая система (В.П. Кузьмин); психологическая система деятельности и ее системогенез (В.Д. Шадриков); метасистема (В.П. Кузьмин, В.А. Бодров, А.В. Карпов и др.); система со встроенным метасистемным уровнем, инвариант ее структурного строения и об-

¹ Что, на самом деле, не вполне оправдано: см., например, [475, Часть I. Глава 1. п. 1.4 «Объяснение как понимание», Часть III. Глава 1 «Объяснение в психологии»)].

щий алгоритм системного анализа (А.В. Карпов); системный (полисистемный) комплекс (В.П. Кузьмин, Ю.Я. Голиков, А.Н. Костин);

б) *принципы*: общенаучный принцип системности (А.А. Богданов, Л. фон Бергаланфи, Н. Винер, К. Линней, У. Эшби и др.), в том числе, принцип выделения при системном подходе к познанию трех типов объектов – отдельных систем, видо-родовых систем и полисистемных комплексов (В.П. Кузьмин); принципы системности и полисистемности в психологии (Б.Ф. Ломов, В.А. Барабанщиков, Д.Н. Завалишина, Б.Н. Рыжов и др.); принципы нелинейности, неравномерности, гетерохронности системогенеза психологической системы деятельности (В.Д. Шадриков); принципы метасистемности и инвариантного структурно-уровневого строения систем со встроенным метасистемным уровнем (А.В. Карпов); принцип межсистемного взаимодействия психических систем (Ю.Я. Голиков, А.Н. Костин);

в) *подходы*: общенаучный системный подход (А.А. Богданов, В.П. Кузьмин, Л. фон Бергаланфи, Н. Винер, К. Линней, У. Эшби и др.), системный подход в психологии (Б.Ф. Ломов, В.А. Барабанщиков, Д.Н. Завалишина, Б.Н. Рыжов и др.), системогенетический подход (В.Д. Шадриков), метасистемный подход (А.В. Карпов), межсистемный подход (Ю.Я. Голиков, А.Н. Костин);

г) *концепции и положения*: общая теория систем (В.П. Кузьмин, Л. фон Бергаланфи, Н. Винер, У. Эшби и др.); положение о различении систем и классификаций (К. Линней); концепция системогенеза психологической системы деятельности (В.Д. Шадриков) и основанная на ней концепция профессионального становления (Ю.П. Поваренков); концепции межсистемного взаимодействия психических систем (Ю.Я. Голиков, А.Н. Костин) и метасистемного строения психики (А.В. Карпов); теоретические положения, раскрывающие принцип метасистемности и общий алгоритм системного анализа (А.В. Карпов).

2. Субъектные и личностные основания:

а) *ключевые понятия*: индивид, субъект, личность, индивидуальность (Б.Г. Ананьев, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн и др.); формы субъекта – индивидуальный субъект, групповой субъект (Л.С. Выготский, С.Л. Рубинштейн, Б.Ф. Ломов, А.В. Брушлинский, Д.Н. Завалишина и др.), онтологический субъект (С.Л. Рубинштейн), субъект деятельности (А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн и др.), субъект отношения (В.Н. Мясищев), субъект общения (А.А. Бодалев, В.В. Знаков, А.А. Леонтьев, Ю.К. Стрелков и др.), субъект труда (Е.А.Климов и др.), субъект профессионального пути (Ю.П. Поваренков) и др.; профессиональная пригодность (В. А. Бодров, К.М. Гуревич и др.); профессиональное становление, профессионализм (Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, Л.М. Митина, Ю.П. Поваренков и др.); профессиональный маргинализм (Е.П. Ермолаева, С.Л. Леньков и др.); психические процессы различного порядка, рефлексия (А.В. Карпов);

б) *принципы*: субъекта (С.Л. Рубинштейн, Б.Ф. Ломов, А.В. Брушлинский, Д.Н. Завалишина и др.), множественности форм субъекта (С.Л. Рубинштейн и др.);

в) *подходы*: субъектно-деятельностный (С.Л. Рубинштейн, Б.Ф. Ломов, А.В. Брушлинский, Д.Н. Завалишина и др.), социально-психологический подход к пониманию личности (Б.Г. Ананьев, А.Г. Асмолов, А.Н. Леонтьев, А.В. Петровский, С.Л. Рубинштейн и др.);

г) *концепции и положения*: положения об активности, произвольности, автономности как атрибутах субъекта (С.Л. Рубинштейн, Б.Ф. Ломов, А.В. Брушлинский, В.А. Бодров, Д.Н. Завалишина и др.); теоретические положения, раскрывающие различные формы субъекта, представленные в понятийных основаниях; концепции профессиональной пригодности (В.А. Бодров, К.М. Гуревич), психических процессов и рефлексии (А.В. Карпов), способностей (В.Н. Дружинин, А.В. Карпов, С.Л. Рубинштейн, Б.М. Теплов, В.Д. Шадриков и др.), профессионального становления (Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, Л.М. Митина, Ю.П. Поваренков, I. Gati, D. Super и др.), личности (А.Н. Леонтьев, А.В. Петровский и др.), профессиональной идентичности (Е.П. Ермолаева, С.Л. Леньков), профориентации (Е.М. Иванова, И.М. Кондаков и др.).

3. Деятельностные основания:

а) *ключевые понятия*: деятельность (В.П. Зинченко, А.Н. Леонтьев, А.В. Карпов и др.); профессиональная деятельность (А.В. Карпов, Е.А. Климов и др.); психологическая система деятельности и ее системогенез (В.Д. Шадриков); проблемность, проблемный момент, проблемная ситуация, проблема (Ю.Я. Голиков, А.Н. Костин); инвариант структурно-уровневого строения деятельности (А.В. Карпов); морфологические составляющие профессиональной деятельности (Е.А. Климов); субъектно-информационный тип деятельности (А.В. Карпов, С.Л. Леньков); трудовой пост (Е.А. Климов); организация (Г. Кунц, С. О'Доннел и др.); коллективный субъект (А.Л. Журавлев и др.);

б) *принципы*: деятельности (А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн и др.); комплексного и функционально-динамического подходов к анализу деятельности (А.В. Карпов); проблемностей (Ю.Я. Голиков, А.Н. Костин); нелинейности, неравномерности и гетерохронности формирования психологической системы деятельности (В.Д. Шадриков);

в) *подходы*: деятельностный (А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн и др.); субъектно-деятельностный (С.Л. Рубинштейн, А.В. Брушлинский и др.); структурно-уровневый подход к регуляции деятельности и профессиональной деятельности (Н.А. Бернштейн, Б.М. Величковский, А.В. Карпов и др.); структурно-уровневый подход к строению деятельности и профессиональной деятельности (А.Н. Леонтьев, А.В. Карпов); функциональный подход к строению деятельности (П.К. Анохин, В.Д. Шадриков); морфологический подход к строению деятельности (Е.М. Иванова, А.В. Карпов, Е.А. Климов, О.Г. Носкова);

г) *концепции и положения*: концепции рефлекторного кольца (Н.А. Бернштейн), уровневой регуляции поведения (Б.М. Величковский), системогенеза психологической системы деятельности (В.Д. Шадриков), проблемностей и уровневой регуляции операторской деятельности (Ю.Я. Голиков, А.Н. Костин), совместной уровневой регуляции деятельности и функциональных состояний (Л.Г. Дикая), волевой регуляции поведения и деятельности (В.А. Иванников), произвольной регуляции действия (В.Е. Субботин), морфологического строения профессиональной деятельности (Е.А. Климов), профессиографии (Е.А. Климов, Е.М. Иванова, О.Г. Носкова), профессиональной деятельности информационного характера (А.В. Карпов, С.Л.Леньков), управленческой, совместной и исполнительской деятельности (А.Л. Журавлев); положения о внутренних проблемах теории деятельности (А.В. Карпов, В.В. Давыдов, В.П. Зинченко, В.И. Слободчиков и др.), о понимании операции как составляющей действия (С.Н. Архангельский), о принципиальной ограниченности однокатегориальных психологических парадигм (А.В. Юревич).

4. Классификационные основания:

а) *ключевые понятия*: группировка, классификация, типология, таксономия (Б.М. Кедров, С.В. Мейен, Ю.А. Шрейдер и др.); модель (А.Н. Леонтьев, Н.Н. Моисеев, А.И. Уемов, Л.М. Фридман и др.); профессия, специальность (А.В. Карпов, В.А. Толочек и др.); трудовой пост (Е.А. Климов); признаковый и типологический подходы к классификации; трудовое действие (Е.А. Климов и др.); таксономический анализ профессиональной деятельности (Е. McCormick и др.);

б) *принципы*: общенаучные принципы классификации (Б.М. Кедров, С.В. Мейен, Ю.А. Шрейдер и др.); общенаучные и психологические принципы моделирования (А.Н. Леонтьев, Н.Н. Моисеев, А.И. Уемов, Л.М. Фридман и др.); общепсихологические принципы классификации психических явлений; принципы классификации психических процессов, состояний и свойств; принятые в психологии принципы выделения и классификации разновидностей профессиональной деятельности и человека в труде (Э.Ф. Зеер, А. В. Карпов, Е.А. Климов, В.А. Толочек, Е. Мак-Кормик, Дж. Холланд и др.);

в) *подходы*: общенаучные подходы к построению классификаций (кластерный, факторный, дискриминантный и др.); признаковый и типологический подходы к построению психологических классификаций; конструктивный подход к изучению психических явлений (К. Левин);

г) *концепции и положения*: концепции классификации природы (К. Линней), конструктивного метода классификации психических явлений (К. Левин), классификации трудовых действий (Е. А. Климов), таксономического анализа профессиональной деятельности (Е. J. McCormick, В.Е. Гаврилов и др.), разнородных классификаций профессиональной деятельности (социально-экономических, признаковых психологических, психологи-

ческих типологий, психологических типологий человека в труде) (Е. А. Климов, В.Г. Лоос, Дж. Холланд и др.); положения, раскрывающие понятия профессии и специальности (Э.Ф. Зеер, А.В. Карпов и др.), трудового поста (Е.А. Климов).

5. Интегративные основания:

а) *ключевые понятия*: феномен системной интеграции и интегративные качества (В.П. Кузьмин); интегральные качества психики (А.Н. Леонтьев); процессуальность, континуальность и недизъюнктивность психических явлений (Б.Ф. Ломов, А.В. Брушлинский, С.Л. Рубинштейн и др.); интегральные психические процессы (А.В. Карпов);

б) *принципы*: общенаучные принципы дифференциации и интеграции; философский и общенаучный принцип интегральной целостности системы (В.П. Кузьмин); принцип интегральной целостности психики (Л.М. Веккер, А.Н. Леонтьев и др.); принципы множественной детерминации, континуальности, процессуальности и недизъюнктивности психических явлений (Б.Г. Ананьев, А.В. Брушлинский, Б.Ф. Ломов, С.Л. Рубинштейн и др.);

в) *подходы*: системный подход как метод построения сложных систем научного познания, объединяющих разнопорядковые, многомерные представления о действительности (В.П. Кузьмин); порядково-уровневый подход к изучению психических явлений (А.В. Карпов);

г) *концепции и положения*: теоретическое обоснование роли интегративных качеств в обеспечении целостности системы и роли системного подхода в качестве метода построения сложных систем научного познания (В.П. Кузьмин); теоретическое обоснование роли интегральных качеств психики в деятельности и обеспечении целостности личности (А.Н. Леонтьев); концепции разнопорядковых психических процессов и рефлексивных механизмов системной интеграции психики (А.В. Карпов); положения о множественной детерминации, континуальности, процессуальности и недизъюнктивности психических явлений (Б.Г. Ананьев, А.В. Брушлинский, Б.Ф. Ломов, С.Л. Рубинштейн и др.).

На основе приведенных выше теоретико-методологических оснований в ходе исследования были разработаны методологические и теоретические положения интегративно-типологического подхода, представленные в последующих параграфах.

7.2 Базовые методологические положения подхода

Приведенные в данном параграфе методологические положения названы «базовыми», чтобы разделить их с методами и методиками разработанного подхода, рассматриваемыми отдельно (см. п. 7.5) в силу их важности для научной новизны подхода и его исследовательской специфики, а также для общего статуса полученных в ходе исследования основных результатов, позволяющего квалифицировать их как именно теоретико-методологический подход. Вместе с тем, очевидно, что методы подхода также входят в состав его методологических положений, занимая в них, в соответствии с указанной ролью, центральное положение.

Каждое сформулированное ниже базовое методологическое положение опирается, в свою очередь, на определенные понятия, принципы, подходы и концепции, представленные в составе теоретико-методологических оснований исследования, а иногда – и на некоторые другие положения. Для краткости мы не будем указывать подобные связи, т. к. в большинстве случаев они очевидны. В конце каждого положения, либо его подпункта, в скобках приводится ссылка на те разделы работы, в которых раскрыто его содержание.

Заметим также, что, несмотря на то, что все приведенные положения являются в указанном выше смысле базовыми, их роль в разработанном подходе неодинакова. Поэтому в данном случае мы откажемся от той «процессуальной» логики их появления, которая по необходимости была использована в предыдущих главах работы, и используем уже иную – «результативную» логику, согласно которой вначале будут приведены положения, которые, с нашей точки зрения, являются для разработанного интегративно-типологического подхода центральными, в наибольшей мере определяя его специфику. К такой «центральной» группе относятся первые 8 положений, представленные далее.

Положение 1 – Принцип метасубъекта труда. При психологическом изучении и классификации профессиональной деятельности целесообразно рассматривать не только индивидуального субъекта труда, непосредственно выполняющего подобную деятельность, но и значительно более широкого социального субъекта – метасубъекта труда, который определяется как множество разнородных индивидуальных и групповых субъектов (включая исходного субъекта труда), определенная активность которых (деятельностная или иная) оказывает влияние на исходную деятельность субъекта труда (см. п. 2.3).

Положение 2 – Принцип полиметасистемной включенности деятельности субъекта труда. Опираясь на принцип метасубъекта, при психологическом изучении и классификации профессиональной деятельности целесообразно учитывать включенность деятельности субъекта труда в состав не одной-единственной метасистемы, но, напротив, в состав множества разнородных метасистем, входящих в многоуровневую и разнородную структуру активности метасубъекта труда. Другими словами, деятельность субъекта труда

целесообразно рассматривать в составе множества разнородных метасистем, представляющих различные формы и подструктуры деятельностной и иной активности разнородных групп субъектов, входящих в состав метасубъекта труда (см. п. 2.3).

Положение 3 – Принцип интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда. Из всевозможных отношений, имеющих между деятельностью субъекта труда и активностью метасубъекта труда, в качестве базовых для построения психологической классификации профессиональной деятельности целесообразно использовать отношения интеграции, поскольку последние в значительной степени детерминируют психологическое строение и регуляцию деятельности субъекта труда (см. п. 2.9).

Положение 4 – Принцип внутрипризнаковой интеграции значений качественных психологических признаков профессиональной деятельности. При психологическом изучении и классификации профессиональной деятельности целесообразно учитывать внутрипризнаковую интеграцию значений качественных психологических признаков деятельности. Подобная интеграция объективно проявляется во многих видах и разновидностях труда и состоит в том, что для деятельности может быть характерно не одно качественное значение признака, но устойчивое, типологическое сочетание двух и более подобных значений¹. Если исходные значения признака считать базовыми, то в результате внутрипризнаковой интеграции «возникают» (т.е., получают свои адекватные наименования) новые, дополнительные значения, которые целесообразно назвать «интегративными». Таким образом, внутрипризнаковая интеграция приводит к появлению у признака ряда новых, интегративных значений, необходимым образом дополняющих его исходные, базовые значения. Следствием из данного принципа является следующее обстоятельство: при выборе определенных качественных психологических признаков в роли качественных оснований психологической классификации профессиональной деятельности внутрипризнаковая интеграция данных оснований будет приводить к тому, что у каждого такого признака, наряду с базовыми, будут появляться новые, интегративные значения, влияющие на структуру выстраиваемой классификации (см. п. 2.9).

Положение 5 – Принцип межпризнаковой интеграции качественных психологических признаков профессиональной деятельности. Системное единство, интеграцию в единое целое всего разнопланового психологического содержания профессиональной деятельности обеспечивает межпризнаковая интеграция разнородных качественных психоло-

¹ Пусть, например, качественный признак деятельности – управленческий характер труда, а его базовые качественные значения – «управленческий» и «неуправленческий» характер труда (т.е., в определенном смысле – полюса количественного признакового континуума). Тогда в реальной деятельности вполне могут быть представлены оба этих значения, причем, как гетерохронно (субъект в одни моменты времени – руководит, а в другие – нет), так и синхронно: субъект практически одновременно и получает указания от начальства (т.е. «не руководит»), и транслирует их подчиненным (т.е., «руководит»).

гических признаков, детерминирующих данное содержание¹. Следствием из данного принципа является следующее обстоятельство: при психологической классификации профессиональной деятельности целесообразно учитывать межпризнаковую интеграцию ее качественных психологических оснований (см. п. 2.9).

Положение 6 – Принцип полисистемной типологичности. При построении психологической классификации профессиональной деятельности целесообразно, развивая и специфицируя типологический принцип классификации с учетом представленного выше принципа межпризнаковой интеграции качественных психологических признаков профессиональной деятельности, выделять психологические типы профессиональной деятельности сразу по всей совокупности используемых качественных и/или количественных психологических оснований данной классификации² (см. п. 2.9). Другими словами, при анализе и классификации реальной профессиональной деятельности все ее качественные психологические характеристики, равно как и специфицирующие их признаки необходимо учитывать одновременно, стремясь выделить такие психологически специфичные типы профессиональной деятельности, которые соответствуют не только дифференциации, но и разноплановой интеграции ее психологического содержания. Такой подход, основанный на учете разноуровневой и разноплановой интеграции психологического содержания деятельности, определяет соответствующий метод построения обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности (см. пп. 2.9, 3.1)

Положение 7 – Интегративно-типологический принцип классификации. При построении психологической классификации профессиональной деятельности целесообразно выделять психологические типы профессиональной деятельности с учетом внутрипризнаковой и межпризнаковой интеграции выбранных психологических оснований классификации и при этом сразу по всей совокупности данных оснований. Данный принцип, очевидно, обобщает приведенные выше принципы внутрипризнаковой интеграции, межпризнаковой интеграции и полисистемной типологичности, а также дополняет, развивает

¹ Пусть, например, первый качественный признак деятельности – исполнительский характер труда. Тогда, зная о деятельности индивидуального субъекта труда только лишь то, что она «исполнительская», мы не можем определить, теряем значительный «пласт» ее психологической специфики: например, в такой деятельности может доминировать текущая организация и регуляция, либо, наоборот, в существенной степени представлена долговременная организация и регуляция (признак «уровень организации и регуляции деятельности» – формально количественный, но, на самом деле, качественный). Но и учтя интеграцию обоих этих признаков, мы все еще не можем ответить на многие вопросы: например, о том, в какой степени в данной деятельности выражены межсубъектные взаимодействия, а в какой – предметно-материальные (качественный признак «тип операционально-процессуального состава деятельности»). В принципе, и так далее, но в рамках разработанного подхода мы ограничиваемся в интересах построения обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности только тремя упомянутыми признаками, оставив принципиальную возможность расширения их перечня в качестве перспективы дальнейших исследований.

² Другими словами, мы ориентируемся на «полную», нередуцированную типологичность, поскольку типы деятельности, вообще говоря, могут выделяться и по одному-единственному качественному признаку: многочисленные примеры такого рода были рассмотрены в главе 3 (умственная и физическая, творческая и рутинная и т.д.) (см. п. 3.4). Но подобная «сильно редуцированная» типологичность неизбежно соответствующим образом обедняет учитываемое психологическое содержание профессиональной деятельности.

и специфицирует традиционный типологический принцип классификации применительно к классификации психических явлений, относящихся к области профессиональной деятельности (см. п. 2.9).

Положение 8 – Принцип психологической классификации конкретных разновидностей профессиональной деятельности. Данный принцип учитывает выявленный в ходе исследования феномен *психологической гетерогенности социально-экономических разрядов труда* (см. п. 7.5) и состоит в том, что при построении психологической классификации профессиональной деятельности в качестве ее исходных «единиц», элементов следует использовать не традиционные социально-экономические разряды труда (такие как профессия, должность, специальность, специализация, квалификационный разряд и т.п.), а разновидности профессиональной деятельности, выполняемой на конкретных трудовых постах предприятий и организаций. Такой подход обеспечивает выстраиваемой классификации значительно более адекватную связь с реальной сферой труда, чем, например, традиционные психологические «классификации профессий» (см. п. 2.6).

Положение 9 – Принцип единства психической организации и регуляции профессиональной деятельности. Для психологической классификации профессиональной деятельности адекватен принцип комплексного подхода к анализу деятельности, объединяющий структурно-морфологический и функционально-динамический подходы и включающий ее морфологический, поведенческий, функциональный и регулятивный аспекты. В соответствии с этим принципом, а также с концепцией «живого движения» Н.А. Бернштейна, в психологическом плане профессиональная деятельность представляется в виде единой системы, объединяющей ее организацию и психическую регуляцию (см. пп. 2.1, 2.9, 3.2).

Следующие три положения, хотя и фактически обязательны при создании нового теоретико-методологического подхода, но уже не так наглядно раскрывают его специфику, как приведенные выше основные. Вместе с тем, очевидно, что последние с необходимостью опираются на представленные далее положения.

Положение 10 – О целесообразности ввода новых понятий. Для адекватного и теоретически обоснованного подхода к психологической классификации профессиональной деятельности целесообразно ввести в рассмотрение следующие новые понятия¹: типологическая таксономия (см. п. 2.1); обобщенный трудовой пост (см. п. 2.7); психологический метатип профессиональной деятельности (см. п. 2.7); базовые и интегративные психологические виды, типы и метатипы профессиональной деятельности (см. Введение, п. 1.7, 2.1, 2.9); метасубъект труда (см. п. 2.3); предметная среда труда (см. п. 2.7); функциональная, регулятивная и процессуальная интеграция деятельности субъекта труда и активности ме-

¹ Определения всех данных и упоминаемых далее понятий, помимо основного текста работы (главы 2-6), приведены также в «Глоссарии» (Приложение 1).

тасубъекта труда (см. п. 2.9); внутрпризнаковая и межпризнаковая интеграция качественных оснований психологической классификации профессиональной деятельности (см. п. 2.9); метрики психологического пространства профессиональной деятельности и профессионального самоопределения: нормативно-объективная, фактическая коллективно-субъективная, эффективного выполнения деятельности и индивидуально-субъективная (см. пп. 5.5, 6.4).

Положение 11 – О целесообразности уточнения традиционных понятий. Для адекватного и теоретически обоснованного подхода к психологической классификации профессиональной деятельности целесообразно уточнить понимание следующих понятий: система, ее структура, состав, строение (см. п. 2.1); субъект; личность (см. п. 2.1); деятельность, профессиональная деятельность (см. п. 2.1); группировка, классификация, типология, таксономия (см. п. 2.1); психологический вид и тип профессиональной деятельности (см. п. 2.8).

Положение 12 – О целесообразности дифференциации понятий. Для адекватного и теоретически обоснованного подхода к психологической классификации профессиональной деятельности целесообразно более четко дифференцировать понятия в составе следующих групп понятий: состав, структура, строение, строй, организация системы (см. п. 2.1); группировка, классификация, типология, таксономия (см. п. 2.1); интеграция и синтез (см. п. 2.1); базовый и интегративный (см. п. 2.1); интегральный, интегративный, смешанный (см. п. 2.1); разновидность, вид и тип профессиональной деятельности (см. п. 2.8).

Помимо сформулированных, можно выделить еще ряд базовых методологических положений интегративно-типологического подхода. Вместе с тем, они выполняют в его структуре уже значительно более подчиненную, скорее инструментальную роль, поэтому упомянем их лишь кратко, включив в их состав следующие положения: о целесообразности анализа профессиональной деятельности с учетом различных модусов существования человека (индивида, субъекта, личности и индивидуальности) (см. п. 2.1), о спецификации и модификации общего алгоритма системного анализа (см. п. 2.2), о принципе полиметасистемности (см. п. 2.3), о представлении психологического содержания профессиональной деятельности в виде системы со встроенным метасистемным уровнем (см. п. 2.4), о специфически-информационной природе психологических классификаций профессиональной деятельности (см. п. 2.4), о полицелевой обусловленности психологических классификаций профессиональной деятельности (см. п. 2.4), о допустимости расширенного представления структурно-уровневого строения систем со встроенным метасистемным уровнем (см. п. 2.8).

7.3 Теоретические положения подхода

Центральная идея интегративно-типологического подхода состоит в следующем. В современных условиях подавляющее большинство видов труда выполняется в условиях, во-первых, совместной (а не индивидуальной) деятельности, во-вторых, существенных иных социальных (непосредственных или опосредованных) взаимодействий, которые могут значимо специфицировать, в том числе, даже формально индивидуальную деятельность. В силу этого, определяющими для психологического содержания реальной профессиональной деятельности субъекта труда становятся не номинальные, формально регламентированные требования к ней, а фактические условия ее выполнения, определяемые, в первую очередь, тем, в каких формах и в какой степени данная деятельность интегрирована с деятельностной и иной активностью других индивидуальных и групповых субъектов. Отсутствие учета подобной разноплановой интеграция является одной из основных причин того, что в современных условиях значительное количество видов труда относится не к определенным типам, выделяемым в рамках традиционных психологических классификаций, а имеет интегративный характер, определяемый существенностью проявлений двух или более подобных типов и, в силу этого, обладает качественной психологической спецификой, проявляющейся в особенностях структурно-функционального строения, детерминации и регуляции деятельности.

Центральную часть теоретического содержания интегративно-типологического подхода составляет разработанная в его рамках новая концепция психологической классификации профессиональной деятельности. Далее данная концепция будет представлена в двух видах – кратком, максимально обобщенном, и более полном, развернутом.

Обобщенная концепция психологической классификации профессиональной деятельности. Психологическая классификация профессиональной деятельности должна основываться, в первую очередь, на наиболее фундаментальных психологических характеристиках, детерминируемых отношениями между деятельностью конкретного субъекта труда и содержащей ее активностью значительно более широкого субъекта – метасубъекта труда. В плане достижения заданной цели труда среди этих отношений выделяются отношения разноплановой интеграции, среди которых целесообразно выделить три базовых вида интеграции: функциональную, регулятивную и процессуальную. При анализе реальной деятельности эти отношения необходимо учитывать одновременно, равно как и специфицирующие их психологические признаки, стремясь выделить такие типы деятельности, которые соответствуют не только дифференциации, но и разноплановой интеграции деятельности, объективно проявляющейся в наличии интегративных видов труда. В силу этого при выделении типов следует учитывать 2 вида интеграции качественных оснований выстраиваемой классификации: 1) внутрипризнаковую, приводящую к выделению новых,

интегративных качественных значений данных оснований, соответствующих новым, интегративным метатипам деятельности¹; 2) межпризнаковую, приводящую к «участию» в выделении типа деятельности сразу всех используемых разнородных оснований и обеспечивающую тем самым полноценное соблюдение типологического принципа классификации². Реализацию указанных принципов обеспечивает разработанный в рамках подхода соответствующий метод построения интегративно-типологической психологической классификации профессиональной деятельности. Его необходимым дополнением является метод определения психологического соответствия субъекта труда требованиям типов деятельности, основанный на учете коммуникативных, когнитивных, эмоционально-волевых, социального взаимодействия и потребностно-мотивационных свойств. Данная степень соответствия детерминирует эффективность выполнения деятельности и успешность профессионального становления, и, в силу этого, создает нормативно-критериальную основу для осуществления различных направлений психологического сопровождения профессиональной деятельности и профессионального становления.

Эта обобщенная концепция может быть развернута в виде ряда рассматриваемых далее теоретических положений, раскрывающих ее основное содержание (после каждого положения в скобках указаны раскрывающие его разделы работы). Как и в случае с методологическими положениями, представим сначала теоретические положения, наиболее важные для понимания сущности и специфики интегративно-типологического подхода.

Положение 1 – Базовые виды интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда. Психологическая специфика деятельности субъекта труда определяется наиболее фундаментальными, базовыми формами отношений интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда, включающими 3 качественно различных вида такой интеграции: функциональную, регулятивную и процессуальную. Функциональная интеграция соответствует включенности субъекта труда в общее выполнение трудовых функций, соответствующих внутренней интеграции метасубъекта труда. Регулятивная интеграция соответствует включенности субъекта труда в общую регуляцию активности метасубъекта труда. Процессуальная интеграция соответствует включенности субъекта труда в общее распределение процессуального состава активности метасубъекта труда, представленного разнородными психическими процессами (см. п. 2.9).

Данное положение, в свою очередь, базируется на методологических принципах метасубъекта, полиметасистемной включенности деятельности субъекта труда, интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда (см. п. 7.2).

¹ Например, «Управленец-Исполнитель».

² Например, в рамках построенной обобщенной классификации тип 1 одновременно принадлежит к метатипам «Исполнитель», «Текущая регуляция» и «Чувственный», выделенным по различным основаниям.

Положение 2 – Спецификация функциональной интеграции. Базовое отношение функциональной интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда специфицируется с помощью показателей управленческого, исполнительского и автономного характера труда. С учетом принципа внутрипризнаковой интеграции (см. п. 7.2) на основе данного базового отношения выделяются 4 психологических метатипа профессиональной деятельности: «Исполнитель», «Управленец-Исполнитель», «Управленец» и «Автономный работник» (см. п. 3.1).

Положение 3 – Модель совместной организации и регуляции профессиональной деятельности. В соответствии с принципом единства организации и регуляции профессиональной деятельности (см. п. 7.2), психологическое строение последней можно представить в виде теоретической модели, объединяющей в рамках единой системы психическую организацию и регуляцию деятельности. Модель совместной организации и регуляции профессиональной деятельности может быть построена на основе обобщения моделей строения и регуляции поведения и деятельности Н.А. Бернштейна – Б.М. Величковского; А.В. Карпова; Ю.Я. Голикова – А.Н. Костина. В рамках интегративно-типологического подхода предложено 2 таких модели: полная и обобщенная. В *полной модели* профессиональная деятельность представляется в виде иерархической системы, включающей 5 относительно самостоятельных подсистем, соответствующих уровням организации и регуляции деятельности, выделенным в соответствии с инвариантом метасистемного строения систем со встроенным метасистемным уровнем (по А.В. Карпову). Это – подсистемы метасистемной, долговременной, оперативной, текущей, произвольной организации и регуляции деятельности. В составе этих подсистем выделено в совокупности 12 подуровней организации и регуляции деятельности. Полная модель наиболее глубоко представляет строение и регуляцию профессиональной деятельности, Вместе с тем, для построения обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности, ориентированной, в первую очередь, на ее широкое практическое применение, данная модель оказалась слишком сложной в силу трудностей точной дифференциации некоторых из выделенных уровней (и подуровней). В связи с этим, на основе полной модели разработана обобщенная (редуцированная) модель. В *обобщенной модели* профессиональная деятельность представляется в виде иерархической системы, которая включает 3 относительно самостоятельных подсистемы, соответствующих долговременному, оперативному и текущему уровням организации и регуляции деятельности. В составе данных подсистем выделено в совокупности 9 подуровней организации и регуляции деятельности. Обобщенная модель является укрупнением полной модели, поэтому обе эти модели, помимо теоретических, имеют и определенные эмпирические обоснования (по выделению уровней и подуровней организации и регуляции поведения и/или деятельности, в определенной степе-

ни аналогичных уровням и подуровням данных моделей), причем, как психологические¹, так и нейрофизиологические². Обобщенная модель проигрывает полной в глубине и детальности представления строения деятельности. В то же время, применение обобщенной модели в рамках развиваемого подхода позволило выполнить спецификацию регулятивной интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда (представленную далее). Использование же предложенной полной модели в целях психологической классификации профессиональной деятельности составляет одну из перспектив развития интегративно-типологического подхода (см. пп. 2.1, 2.8, 3.2).

Положение 4 – Спецификация регулятивной интеграции. Базовое отношение регулятивной интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда специфицируется с помощью показателей выраженности в деятельности субъекта труда трех основных уровней организации и регуляции деятельности – долговременной, оперативной и текущей регуляции. С учетом принципа внутрипризнаковой интеграции (см. п. 7.2) на основе данного базового отношения выделяются 4 психологических метатипа профессиональной деятельности: «Текущая регуляция», «Оперативная регуляция», «Средняя долговременная регуляция» и «Высокая долговременная регуляция» (см. п. 3.3).

Положение 5 – Типы операционального и процессуального состава профессиональной деятельности. В предметно-содержательном содержании труда выделяются по 3 базовых типа объектов труда (материальные, информационные и субъектные) и целей труда (материальное преобразование, познание и информационное воздействие), давая в итоге 9 базовых типов предметной среды труда. Данные типы раскрываются в операциональном плане посредством соответствующих типов операций, выполняемых субъектом труда. При этом 9 формально возможных типов операций в процессе деятельности с объективной необходимостью, обусловленной внутренней, имманентной интегрированностью психики, интегрируются между собой, давая в результате всего 3 базовых типа операций: тип 1 интегрирует в себе операции, соответствующие 6-ти базовым типам предметной среды труда; данному типу операций соответствуют психические процессы, связанные с чувственным восприятием материальных объектов (сенсорно-перцептивные) и их физическим преобразованием (психомоторные), поэтому с точки зрения процессуального состава деятельности данный тип может быть условно назван «чувственным»; тип 2 интегрирует операции, соответствующие 2-м базовым типам предметной среды труда; ему соответствуют процессы, связанные с созданием и обработкой информации (память, логическое

¹ представленные в работах А.В. Карпова по изучению управленческой, педагогической и иной профессиональной деятельности; Ю.Я. Голикова, А.Н. Костина по изучению операторской деятельности.

² представленные в работах Н.А. Бернштейна, Б.М. Величковского, а также других отечественных и многих зарубежных авторов (см.: [78]) по экспериментальному выявлению непосредственной нейрофизиологической, «мозговой», субстратной основы уровней регуляции поведения и деятельности.

мышление, воображение и др.); поэтому с точки зрения процессуального состава деятельности данный тип может быть назван «информационным»; тип 3 интегрирует операции, соответствующие 4-м типам предметной среды труда; ему соответствуют процессы, связанные с межсубъектным взаимодействием (процессы социальной перцепции и коммуникации); таким образом, с точки зрения процессуального состава деятельности данный тип может быть назван «межсубъектным». Данные типы, являясь базовыми для операций профессиональной деятельности, одновременно соответствуют уже сложным, интегративным (а не базовым) типам предметной среды труда. Другими словами, формально выделенные базовые типы предметной среды труда не являются базовыми для его операционального состава, т.к. в реальной деятельности невозможны (операции с такими типами предметной среды объективно не могут не выходить за рамки одноименных «псевдобазовых» типов операционального состава деятельности, с необходимостью интегрируясь с операциями, представляющими другие базовые типы предметной среды труда).

Базовые типы операционального и процессуального состава деятельности могут, в свою очередь, интегрироваться между собой, поэтому для полноты отражения содержания профессиональной деятельности необходимо ввести в рассмотрение еще один, интегративный тип, который целесообразно назвать «Интегральным». Таким образом, 9 базовых типов предметной среды труда в целом детерминируют 4 типа процессуального и операционального состава деятельности («Чувственный», «Информационный», «Межсубъектный» и «Интегральный»), из которых 3 являются базовыми, а один – интегративным. При этом выделенный состав типов является полным, т.к. никакие их сочетания не порождают какого-либо принципиально нового состава деятельности (см. п. 3.4).

Положение 6 – Спецификация процессуальной интеграции. Базовое отношение процессуальной интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда специфицируется с помощью показателей выраженности в деятельности субъекта труда трех базовых типов процессуального состава деятельности: «чувственного», «информационного» и «межсубъектного». С учетом принципа внутрпризнаковой интеграции (см. п. 7.2) по данному отношению выделены 4 психологических метатипа профдеятельности: «Чувственный», «Информационный», «Межсубъектный» и «Интегральный» (см. п. 3.4).

Положение 7 – Структура обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности. Обобщенная психологическая классификация профессиональной деятельности, построенная в рамках интегративно-типологического подхода, может быть представлена в виде трехмерной системы, основанной на полисистемном представлении психологического содержания профессиональной деятельности в трех разноплановых системных аспектах, соответствующих трем качественно различным видам интеграции (функциональной, регулятивной и процессуальной) деятельности субъекта труда и актив-

ности метасубъекта труда. При построении данной классификации целесообразно учитывать внутрпризнаковую и межпризнаковую интеграцию данных качественных психологических признаков профессиональной деятельности (т.е., указанных выше видов интеграции), выступающих в роли оснований ее классификации. В итоге построенная классификация включает 21 психологический тип профессиональной деятельности, выделенные в соответствии с принципом полисистемной типологичности (см. п. 7.2) одновременно по всем трем используемым качественным основаниям данной классификации, т.е. по функциональной, регулятивной и процессуальной интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда. Соответственно, по каждому из данных оснований типы деятельности объединяются в психологические метатипы, выделенные при спецификации соответствующих видов интеграции. В итоге каждый психологический тип профессиональной деятельности относится одновременно к трем разнородным метатипам, выделенных в рамках различных системных представлений деятельности. Данная классификация, за счет учета при ее построении различных форм и видов интеграции психологического содержания профессиональной деятельности, обладает полнотой и непротиворечивостью по отношению к реальным видам и разновидностям труда, представленным в современной сфере труда. При этом ее качественные основания (указанные виды интеграции), равно как и специфицирующие их ключевые психологические признаки профессиональной деятельности обладают, с одной стороны, относительной независимостью, что позволяет им представлять различные, взаимодополнительные аспекты психологической специфики деятельности, а с другой – относительной взаимосвязанностью, что является проявлением фундаментальной целостности психики и феноменов ее интегральной целостности, множественной детерминации, континуальности и недизъюнктивности (А.В. Брушлинский, В.П. Кузьмин, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, С.Л. Рубинштейн и др.) (см. п. 3.5).

Положение 8 – Гомогенность и гетерогенность психологических типов и метатипов профессиональной деятельности. Типы и метатипы обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности обладают определенной внутренней психологической гомогенностью и, соответственно, внешней психологической гетерогенностью по ключевым психологическим признакам профессиональной деятельности, использованным в качестве оснований данной классификации. При этом подобные гомогенность и гетерогенность могут проявляться не только по тем ключевым признакам, которые, соответственно, специфицируют определенный тип (или метатип) или дифференцируют сравниваемые типы (или метатипы), но и по другим ключевым признакам (т.е., по признакам изначально «не назначенных» для данного типа или метатипа по процедуре построения искомой классификации), в чем проявляются относительные независимость и взаимосвязанность психологических оснований данной классификации (см. пп. 4.2, 4.3).

Положение 9 – Таксономические свойства обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности. Отмеченная в предыдущем положении психологическая гомогенность и гетерогенность типов и метатипов обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности определяют таксономические свойства построенной классификации по нормативным психологическим требованиям к профессиональной деятельности. Другими словами, появляется возможность определять психологические «расстояния» между типами или метатипами профессиональной деятельности в метрике, соответствующей нормативным психологическим требованиям к профессиональной деятельности и получившей в рамках интегративно-типологического подхода название «нормативно-объективной». В то же время, опираясь на разнородные психологические свойства субъектов труда и показатели эффективности выполнения профессиональной деятельности, целесообразно ввести в рассмотрение еще 3 подобных метрики, определяющих психологические «расстояния» между типами или метатипами профессиональной деятельности: фактическую коллективно-субъективную, индивидуально-субъективную и метрику эффективного выполнения профессиональной деятельности. В итоге в рамках интегративно-типологического подхода всего выделено 4 качественно разнородные метрики психологического пространства профессиональной деятельности и профессионального самоопределения. Данные метрики, в свою очередь, обосновывают соответствующие разноплановые, полисистемные таксономические свойства построенной психологической классификации профессиональной деятельности (см. п. 5.5, 6.4).

Положение 10 – Возможности обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности для обоснования вариативного профессионального выбора и построения индивидуальных траекторий профессионального становления. Отмеченные в предыдущем положении разнородные метрики психологического пространства профессиональной деятельности и профессионального самоопределения, а также выявленные на их основе таксономические свойства обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности создают возможности для определения нормативно-критериальных требований, предъявляемых к психологическим свойствам субъекта труда со стороны деятельности определенного психологического типа или метатипа. Это, в свою очередь, позволяет с помощью специально разработанного метода (см. п. 6.2) определять степень психологического соответствия субъекта труда или оптанта профессионального выбора различным типам профессиональной деятельности. Знание такого соответствия различным типам деятельности позволяет прогнозировать эффективность выполнения соответствующей профессиональной деятельности, располагать вариативными возможностями профессионального самоопределения и проектировать вариативные индивидуальные траектории профессионального становления (см. пп. 6.1, 6.2, 6.4, 6.7).

Помимо представленных ключевых, был обоснован еще ряд положений интегративно-типологического подхода, но они выполняют в его структуре, скорее, инструментальную роль, поэтому упомянем лишь кратко следующие положения: о метасистемном структурно-уровневом строении психологических классификаций профессиональной деятельности¹ (см. пп. 2.1, 2.3, 2.8), о полиметасистемной принадлежности психологических классификаций профессиональной деятельности² (см. пп. 2.1, 2.2, 2.3), о множественных связях и отношениях субъекта труда с иными субъектами разнородных субъектных форм³ (см. пп. 2.1, 2.3, 2.8), о структурно-уровневом строении психических процессов, состояний и свойств субъекта труда⁴ (см. пп. 2.1, 2.8), об уровневой структуре и классификационных разрядах обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности⁵ (см. пп. 2.6, 2.7, 2.8), о структуре метасубъекта и его активности⁶ (см. пп. 2.3, 2.7, 2.8), об обобщенном морфологическом строении профессиональной деятельности⁷ (см. п. 2.7).

¹ Общая система (метасистема) классификаций профессиональной деятельности, равно как и каждая входящая в нее классификация, имеют инвариантное структурно-уровневое строение, включающее 5 уровней: элементный, компонентный, субсистемный, системный, метасистемный, причем последний уровень образует общая система знаний о профессиональной деятельности, в том числе, знаний психологических

² Психологические классификации профессиональной деятельности соответствуют принципу не только полисистемности, но и полиметасистемности, имея двойную метасистемную принадлежность: они принадлежат к метасистеме знаний о труде (теоретических и эмпирических), а также к области объективной реальности, представленной профессиональной деятельностью, поскольку данная область включает в себя такую специфическую составляющую, как реальность субъективная, представленная содержанием психики субъектов труда и иных субъектов, выполняющих, организующих и детерминирующих деятельность.

³ Человек как субъект труда характеризуется не только предметным и соответствующим ему психологическим содержанием труда (непосредственных действий и операций), но и множественными связями и отношениями с иными разнородными субъектами, среди которых целесообразно выделять ряд субъектных форм как самого субъекта труда (личностный субъект, субъект профессионального пути, субъект коллектива предприятия, субъект профессионального сообщества, субъект в составе метасубъекта труда, онтологический субъект), так и иных субъектов (совместного труда – индивидуальных и коллективных; прочего влияния на данный труд – индивидуальных и групповых).

⁴ Психические процессы, состояния и свойства, характеризующие субъекта труда, имеют уровневое строение, соответствующее теоретической модели уровней структур психики, предложенной А. В. Карповым и предусматривающей 5 уровней: метасистемный, системный, субсистемный, компонентный и элементный. В целях анализа количество выделяемых уровней может быть увеличено. Соответственно, с точки зрения психологических требований, предъявляемых деятельностью, субъект труда может быть представлен в виде аналогичной иерархической системы, соответствующей уровневому строению профессиональной деятельности. Субсистемный уровень данной системы включает следующие относительно автономные подсистемы психологических свойств субъекта труда: ценностно-смысловая и потребностно-мотивационная, коммуникативная, интеллектуальная (когнитивная), эмоционально-волевая, социального взаимодействия.

⁵ Структура данной классификации включает 5 основных уровней: элементный, компонентный, субсистемный, системный и метасистемный. При этом элементом классификации является разновидность труда, компонентом – вид труда; субсистемному уровню соответствуют классификационные разряды «род», «класс», «подтип», «тип» и «метатип», системному – классификация в целом, а метасистемному – специализированная система различных (в первую очередь, психологических) знаний о профессиональной деятельности.

⁶ В структуру метасубъекта труда входят разноуровневые субъекты разнородных форм активности, в том числе: субъекты профессиональной деятельности, совместной с исходной (коллеги, руководители, подчиненные; коллективы рабочей группы, отдела, организации в целом); субъекты профессиональной деятельности, «параллельной» исходной (партнеры, контрагенты, поставщики и т.д.); субъекты «прочего влияния» на исходную деятельность (клиенты, покупатели, пассажиры, ученики и т.д.).

⁷ Традиционное морфологическое представление профессиональной деятельности может быть укрупнено до следующих трех составляющих: субъект труда, процесс труда и предметная среда труда, включающая объект, предмет, условия, средства и продукт труда.

7.4 Методы и методики подхода

Представленные выше теоретические положения подхода в ходе исследования раскрывались, детализировались, операционализировались, проверялись и уточнялись на эмпирическом материале, «обрастали» выявленными эмпирическими закономерностями. Их важным продолжением и развитием, равно как и неотъемлемой частью методологии подхода, являются методы и методики, разработанные и отобранные в ходе исследования.

Обязательной, причем – центральной составляющей любого научного, в том числе, психологического подхода являются особые, новые, реализующие его идеологию методы познания и преобразования действительности¹. В рамках рассматриваемого интегративно-типологического подхода также постепенно выделились упомянутые специфические² методы, основными из которых являются следующие: интегративно-типологический метод построения обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности, метод определения ее объективных и субъективных таксономических (метрических) свойств, метод определения психологического соответствия субъекта труда или оптанта профессионального выбора требованиям профессиональной деятельности различных психологических типов. Каждый из данных методов имеет свое предназначение и реализуется с помощью определенного комплекса психодиагностических и расчетных методик.

Интегративно-типологический метод построения обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности предназначен для построения искомой классификации, позволяющей использовать ее для решения разнообразных теоретических и прикладных задач психологии труда, требующих учета и сравнения психологической специфики разновидностей профессиональной деятельности. В понятийном плане данный метод опирается на понятие трудового поста (Е.А. Климов) и на новое, введенное в рамках развиваемого подхода понятие обобщенного трудового поста³. В методологическом плане данный метод предельно «нагружен» идеологией развиваемого подхода и связан со многими его теоретико-методологическими основаниями, базовыми методологическими и теоретическими положениями, рассмотренными выше.

Собственно процедурное содержание данного метода состоит в последовательной реализации следующих этапов⁴: 1) спецификация базовых отношений интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда (пп. 3.1, 3.2, 3.3, 3.4);

¹ Например, В.И. Слободчиков, Е.И. Исаев, характеризуя научный подход в психологии, отмечают: «Метод в его единстве с предметом психологии составляет научный подход к изучаемой реальности» [421, с. 82]. В свою очередь, В.А. Мазилев показал, что между теорией и методом в психологической концепции существует внутреннее единство, которое обеспечивается «предтеорией» – комплексом исходных представлений исследователя (см.: [302]). В этом состоит причина нашего пристального внимания к исходным теоретико-методологическим основаниям исследования (см. главу 2).

² Точнее, в данном контексте, – специфицирующие рассматриваемый подход.

³ Чтобы лучше различать данные понятия первое из них в ходе изложения фигурировало под названием «конкретный трудовой пост».

⁴ После каждого этапа в скобках указаны разделы, раскрывающие его содержание.

2) теоретическое построение обобщенной интегративно-типологической психологической классификации профессиональной деятельности (п. 3.5); 3) операционализация ключевых психологических признаков профессиональной деятельности, являющихся основаниями ее интегративно-типологической психологической классификации (п. 3.6);

4) разработка процедуры классификации, позволяющей однозначно и непротиворечиво отнести любую разновидность профессиональной деятельности к одному из выделенных обобщенных психологических типов (п. 3.6, Приложение 4).

Операционализированный методический инструментарий данного метода составляет авторская методика «МИТК», позволяющая получить экспертную оценку 7-ми ключевых психологических признаков профессиональной деятельности, выполняемой на конкретном трудовом посту, и на основе этого однозначно и непротиворечиво отнести данную разновидность профессиональной деятельности (а также представляемый ею вид труда) к одному из 21-го психологических типов (см. пп. 3.6, 4.1 и Приложение 4).

Метод определения объективных и субъективных таксономических (метрических) свойств обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности предназначен для определения искомых свойств, позволяющих использовать построенную классификацию для решения теоретических и разнообразных прикладных задач психологии труда, требующих учета психологических особенностей, с одной стороны, различных видов труда, а с другой – людей, выполняющих или намеревающихся выполнять соответствующую деятельность. В связи с этим, данный метод, очевидно, тесно связан с предыдущим, с помощью которого определяются ключевые объективные психологические характеристики профессиональной деятельности, позволяющие ее классифицировать. Основное же содержание рассматриваемого метода заключается в определении значительно более широкого набора психологических свойств субъектов труда, выполняющих профессиональную деятельность различных типов, позволяющего определять степень психологического сходства (или различия) данных типов с позиции достаточно полной представленности всей сферы психики и психологии человека в целом. Для этого используются следующие блоки психологических свойств: коммуникативные, когнитивные, эмоционально-волевые, социального взаимодействия и потребностно-мотивационные.

В процедурном плане метод подразумевает определение указанных свойств для достаточно представительных групп субъектов труда, выполняющих профессиональную деятельность каждого типа. Далее, на основании этих данных, определяются психологические «расстояния» между типами (и метатипами) деятельности. При этом применялось 2 качественно различных взаимодополняющих способа (или частных метода) определения психологического сходства (или различия): «по постам» и «по работникам» (см. п. 5.1).

Операционализированный методический инструментарий метода составляют: а) авторская методика «ИНЛ» (см. п. 4.1 и Приложение 4); б) сформированная батарея психодигностических методик, предназначенная для измерения свойств субъекта труда или оптанта профессионального выбора: коммуникативных, когнитивных, эмоционально-волевых, социального взаимодействия и потребностно-мотивационных (см. п. 4.1).

Метод определения психологического соответствия субъекта труда или оптанта профессионального выбора требованиям психологических типов профессиональной деятельности предназначен для определения искомого соответствия, знание которого позволяет решать разнообразные задачи психологии труда, требующие выбора таких видов или разновидностей профессиональной деятельности, которые в наибольшей степени соответствуют индивидуально-психологическим особенностям оптанта такого выбора. В связи с этим данный метод связан с двумя предыдущими. Основное же его содержание заключается в определении того, какова взаимная степень психологического соответствия человека и определенного типа профессиональной деятельности, детерминирующая целесообразность (или нецелесообразность) выполнения данным человеком подобной деятельности. В методологическом плане данный метод характеризует такие ориентиры развиваемого подхода, которые позволяют осуществить в его рамках переход от теории к практике, к прикладному применению выявленных закономерностей.

Процедурное содержание метода состоит в последовательной реализации ряда этапов, предусматривающих определение: 1) критериальных норм соответствия требованиям типов деятельности по психологическим свойствам субъектов труда: коммуникативным, когнитивным, эмоционально-волевым, социального взаимодействия, потребностно-мотивационным (п. 6.1); 2) выраженности данных свойств у конкретного субъекта труда или оптанта профессионального выбора (пп. 4.1, 5.1, 6.2)¹; 3) степени психологического соответствия требованиям типов профессиональной деятельности – по блокам свойств и в целом (пп. 6.1, 6.2).

Операционализированный методический инструментарий метода составляют методики, указанные для предыдущего метода, дополненные расчетными методиками определения степени искомого соответствия по отдельному свойству, по блокам свойств и по всем свойствам в целом (пп. 6.1, 6.2).

Таким образом, помимо теоретико-методологических оснований, методологических и теоретических положений интегративно-типологический подход включает три новых метода и две новые авторские методики, а также специальную батарею психодиагностических методик, сформированную в ходе исследования и под влиянием его результатов.

¹ Два первых этапа косвенно используют также и два предыдущих метода.

7.5 Психологические закономерности строения, детерминации и регуляции профессиональной деятельности и способы их прикладного применения

Важную часть интегративно-типологического подхода составляют выявленные эмпирические психологические закономерности профессиональной деятельности. Они верифицируют и уточняют предсказанные теоретические закономерности, т. е. «проецируют» их на реальную сферу профессионального труда в современной России, обеспечивая выход за рамки «чистого теоретизирования» в область непосредственного прикладного применения. Кроме этого, данные закономерности образуют непосредственную основу практических рекомендаций, разработанных в рамках развиваемого подхода (см. главу 6).

Мы не станем здесь приводить результаты, имеющие причинный или инструментальный, вспомогательный характер для развиваемого подхода¹, что позволит сосредоточиться на изложении его собственного содержания, в первую очередь – на выявленных психологических закономерностях структурно-функционального строения, детерминации и регуляции профессиональной деятельности, а также на способах их прикладного применения. Не претендуя на исчерпывающую полноту (в силу значительного объема результатов), наиболее важные из таких закономерностей, получившие в ходе исследования необходимые теоретические и эмпирические обоснования, можно систематизировать и обобщить в виде представленных далее положений², при необходимости дополнив теоретико-методологическими аспектами, а также выявленными фактами и/или феноменами.

1. Классифицируемость реальных видов и разновидностей труда в рамках построенной обобщенной классификации профессиональной деятельности. Практически любой вид труда современной сферы труда в России однозначно относится к определенному психологически специфичному типу, одному из 21-го типов, выделенных в рамках построенной классификации профессиональной деятельности (п. 4.2).

Данная закономерность относится к структурному психологическому строению сферы труда (профессиональной деятельности в целом) и подтверждает теоретически обоснованную *полноту* построенной классификации профессиональной деятельности. В свою очередь, подтверждением данной закономерности является следующий *факт*: все 266 разнородных видов труда, выделенных из 858 обследованных конкретных разновидностей труда, широкой представляющих актуальную сферу труда в России, однозначно классифицировались по психологическим типам профессиональной деятельности, выделенным в рамках построенной классификации (см. пп. 4.1, 4.2).

¹ Например, по анализу исторического генезиса психологических классификаций профессиональной деятельности и человека в труде, позволившие осуществить постановку проблемы исследования и обоснование актуальности разработки данного подхода (см. главу 1).

² После каждого положения в скобках указаны раскрывающие его разделы работы.

Прикладное применение указанной закономерности состоит в возможностях:

1) четкой психологической классификации конкретных трудовых постов (разновидностей профессиональной деятельности) при обследовании конкретного предприятия с применением методики «МИТК» – для организации последующей работы по определению психологического соответствия работников требованиям деятельности, подбору или аттестации кадров, профессиональному консультированию, эргономическому и психологическому проектированию организации и рабочих мест;

2) создания и пополнения банка данных о видах труда (обобщенных трудовых постах), психологически классифицированных с помощью методики «МИТК» и представленных в рамках определенных профессий и специальностей – для организации психологического сопровождения профессионального самоопределения и профподготовки;

3) создания и пополнения банка данных о видах и разновидностях труда, психологически классифицированных с помощью методики «МИТК» и представленных на конкретных предприятиях данного города или региона, а также в его конкретных профессиональных образовательных учреждениях (в рамках профессий и специальностей, по которым ведется подготовка) – для организации психологического сопровождения трудоустройства, подбора занятий для временной трудовой занятости, профориентации, профессионального самоопределения, перепрофилирования кадров, профессионального обучения, профессиональной подготовки на рабочем месте.

2. *«Непустота» интегративных психологических типов и метатипов по отношению к реальным видам и разновидностям труда.* Все интегративные психологические типы и метатипы профессиональной деятельности, выделенные в рамках построенной обобщенной классификации, имеют в современной сфере труда объективную представленность определенными видами и разновидностями труда (п. 4.2).

Данная закономерность относится к структурному психологическому строению сферы труда и подтверждает теоретически обоснованную необходимость *учета интегративных видов и типов труда*, наряду с базовыми, при построении обобщенной классификации профессиональной деятельности. Подтверждением закономерности является следующий *факт*: все интегративные психологические типы и метатипы профессиональной деятельности, выделенные в рамках построенной обобщенной классификации, получили свое эмпирическое наполнение в виде определенных относящихся к ним видов труда (из 266 выделенных) и разновидностей труда (из 858 обследованных) (п. 4.2).

Прикладное применение закономерности состоит в возможностях использования не только базовых, но и интегративных типов и метатипов при классификации разновидностей и/или видов труда с помощью методики «МИТК» во всех целях, указанных для применения первой выделенной закономерности.

3. *Внутренняя психологическая гомогенность и внешняя психологическая гетерогенность типов и метатипов по нормативным требованиям к деятельности.* Психологические типы и метатипы профессиональной деятельности, выделенные в рамках построенной обобщенной классификации, обладают внутренней психологической гомогенностью и внешней психологической гетерогенностью по нормативным требованиям к профессиональной деятельности. Соответственно, конкретная деятельность индивидуального субъекта труда обладает по нормативным требованиям к деятельности психологической спецификой, определяемой принадлежностью данной деятельности к определенному психологическому типу и соответствующим ему метатипам (пп. 4.2, 4.3).

Данная закономерность относится к структурному психологическому строению как сферы труда в целом, так и профессиональной деятельности индивидуального субъекта труда. Закономерность подтверждает теоретически обоснованную *непротиворечивость* построенной обобщенной классификации профессиональной деятельности, а также *качественную психологическую специфику ее разрядов*. Подтверждением закономерности являются следующие *факты*: психологические типы и метатипы профессиональной деятельности, представленные соответствующими реальными видами труда (из 266 видов труда, которые были выделены в результате обследования 858 конкретных трудовых постов), проявили по нормативным требованиям к профессиональной деятельности, с одной стороны, внутреннюю психологическую гомогенность, а с другой – внешнюю психологическую гетерогенность. Данные требования определялись по 11-ти показателям, включающим 7 ключевых психологических признаков профессиональной деятельности, измеряемых с помощью методики «МИТК» (управленческий и исполнительский характер труда, выраженность долговременной и оперативной организации и регуляции деятельности, выраженность трех типов процессуального состава деятельности – «чувственного», «информационного» и «межсубъектного»), а также 4 дополнительных показателя, измеряемых с помощью специальной анкеты (уровень должности по управлению и по исполнению, требования к коммуникации и к уровню образования) (пп. 4.2, 4.3).

Прикладное применение данной закономерности целесообразно рассмотреть совместно с применением следующей, поэтому оно будет представлено ниже.

4. *Внутренняя психологическая гомогенность и внешняя психологическая гетерогенность типов и метатипов по психологическим свойствам субъектов труда.* Психологические типы и метатипы профессиональной деятельности, выделенные в рамках построенной обобщенной классификации, обладают внутренней гомогенностью и внешней гетерогенностью по разнородным психологическим свойствам субъектов труда, выполняющих соответствующую деятельность (пп. 5.1, 5.2, 5.3, 5.4).

Данная закономерность относится к структурному психологическому строению как сферы труда в целом, так и профессиональной деятельности индивидуального субъекта труда. Закономерность дополнительно подтверждает теоретически обоснованную *качественную психологическую специфику разрядов* построенной обобщенной классификации профессиональной деятельности, а также ее *непротиворечивость*. Подтверждением закономерности являются следующие *факт*: психологические типы и метатипы профессиональной деятельности, представленные соответствующими реальными видами и разновидностями труда (теми же, что были указаны выше), проявили внутреннюю гомогенность и внешнюю гетерогенность по психологическим свойствам субъектов труда, определяемым по пяти разнородным блокам свойств, включающим в свой состав: блок коммуникативных свойств (общительность, экспрессивность и др.), блок когнитивных свойств (объем оперативной памяти, переключаемость внимания, аналитическое мышление и др.), блок эмоционально-волевых свойств (самоконтроль, сензитивность и др.), блок свойств социального взаимодействия (смелость социальных контактов, доминантность, дипломатичность, организаторские склонности и др.) и блок потребностно-мотивационных свойств, разделенный на 3 группы (группа 1 – выраженность профессиональных предпочтений по 5-ти типам предмета труда опросника «ДДО» Е.А. Климова; группа 2 – профессиональная направленность личности по 8-ми профессиональным типам личности и типам профессиональной среды по опроснику Дж. Холланда, группа 3 – 7 показателей интегративно-типологической профессиональной направленности личности по методике «ИНЛ», включающие управленческий и исполнительский характер труда, выраженность долгосрочной и оперативной организации и регуляции деятельности, выраженность трех типов процессуального состава деятельности – «чувственного», «информационного» и «межсубъектного») (пп. 5.1, 5.2, 5.3, 5.4).

Прикладное применение закономерностей 3 и 4 целесообразно осуществлять в комплексе. Такое применение состоит в возможностях использования, с одной стороны, психологической специфики каждого типа или метатипа, а с другой – его психологических различий от других типов или, соответственно, метатипов для определения: 1) психологических требований к субъекту труда, 2) психологического соответствия субъекта труда или оптанта профессионального выбора требованиям профессиональной деятельности. И то, и другое является важным для всех выделенных в рамках исследования направлений прикладного применения интегративно-типологического подхода, в том числе, психологического сопровождения профориентации, профессионального становления, отбора и аттестации кадров и т.д. (см. главу 6).

5. *Неравномерная представленность различных психологических типов и метатипов профессиональной деятельности в реальной сфере труда.* Психологические типы и метатипы профессиональной деятельности, выделенные в рамках построенной обобщенной классификации, имеют неравномерную представленность в современной сфере труда реальными видами труда и профессиями (п. 4.2).

Данная закономерность относится к структурному психологическому строению сферы труда в целом. Подтверждением закономерности является следующий *факт*: психологические типы и метатипы профессиональной деятельности, выделенные в рамках построенной обобщенной классификации, имеют существенно различающуюся интегральную структурную сложность, определяемую наличием в реальной сфере труда соотносящихся с ними базовых профессий (из 63-х выделенных), реальных видов труда, соответствующих обобщенным трудовым постам (из 266-ти выделенных) и разновидностей труда, соответствующих конкретным трудовым постам (из 858-ми обследованных). Наиболее структурно сложными являются типы 10, 16, 2 и 20, наименее – типы 18, 5, 6 и 14. (п. 4.2).

Прикладное применение данной закономерности состоит в ее учете при организации работы по профориентации, профессиональному самоопределению, психологическому сопровождению профессионального становления, подбору кадров – подобрать вид труда, соответствующий типу, имеющему высокую интегральную сложность, намного проще, чем типу, имеющему низкую интегральную сложность. Соответственно, во многом аналогичная ситуация возникает при выборе профессионального учебного заведения в плане выбора тех профессий и специальностей, по которым ведется обучение.

6. *Вариативная роль стажа работы в детерминации эффективности труда, зависящая, от пола работников.* Стаж работы в разной степени детерминирует эффективность деятельности различных психологических типов, причем данная детерминация зависит, в свою очередь, от пола работников (п. 5.1).

Данная закономерность относится к детерминации профессиональной деятельности индивидуального субъекта труда. Закономерность подтверждают следующие *факты*: для разных типов деятельности роль стажа работы различна. Для ряда типов свыше 30% работников со стажем работы до 5 лет уже демонстрируют среднюю и высокую эффективность деятельности: для общей выборки (мужчины и женщины вместе) это типы 15, 5, 9, 18, 13 и 14; для выборки женщин – типы 15, 18, 13, 9, 6; для выборки мужчин – типы 5, 15, 9, 12, 4, 14. Таким образом, для данных типов стаж работы не очень важен. С другой стороны, для ряда типов только менее 15% работников со стажем до 5 лет демонстрируют среднюю и высокую эффективность. Для всех выборок (общей, мужской и женской) – это типы 11, 10, 7; для общей и женской – типы 16, 17; кроме того для женской – типы 4, 19, 3, для мужской – типы 8, 20. Следовательно, здесь стаж работы является важной детерми-

нантой эффективности деятельности. При этом роль стажа работы различается для женской и мужской выборок (п. 5.1).

Прикладное применение закономерности состоит, в первую очередь, в ее учете при организации подбора кадров: например, широко практикующееся в настоящее время требование наличия «опыта работы», тотальное и зачастую не дифференцированное по видам деятельности, в действительности может оказаться неадекватным – если вид труда относится к соответствующему психологическому типу, некритичному к показателю стажа. Еще одним важным применением данной закономерности является ее учет при организации работы по психологическому сопровождению профессионального становления: намечая индивидуальную траекторию профессионального развития, полезно видеть ее «временную перспективу» в плане необходимости и целесообразности того или иного времени пребывания на трудовых постах, относящихся к различным психологическим типам профессиональной деятельности.

Для понимания некоторых следующих выявленных закономерностей важен следующий, выявленный в ходе исследования *феномен естественной полисистемной таксономичности обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности*, состоящий в следующем. Таксономические свойства построенной обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности, очевидно, зависят от выбранной метрики, задающей психологические «расстояния» между типами (и метатипами) профессиональной деятельности. Но при этом подобные метрики могут различаться не только по используемым расчетным процедурам, используемым «формулам» для вычисления искомых «расстояний». В частности, выявлено 4 качественно разнородные подобные метрики (нормативно-объективная, фактическая коллективно-субъективная, эффективного выполнения деятельности и индивидуально-субъективная)¹, которые являются имманентными, естественными не только для решения разнообразных задач психологии труда, но и для самой внутренне присущей, объективной детерминации функционирования сферы труда в целом, профессиональной деятельности и профессионального становления индивидуального субъекта труда, а также профессионального самоопределения –

¹ *Нормативно-объективная метрика* определяется по нормативным требованиям к деятельности, задающимся по 7-ми ключевым психологическим признакам профессиональной деятельности, измеряемым с помощью методики «МИТК» (см. пп. 4.2, 4.3). *Фактическая коллективно-субъективная метрика* определяется по разнородным психологическим свойствам (коммуникативным, когнитивным, эмоционально-волевым, социального взаимодействия, потребностно-мотивационным) субъектов труда, выполняющих деятельность того или иного типа (метатипа) и рассматриваемых в целом (без их деления по категориям эффективности деятельности) (см. п. 5.5). *Метрика эффективного выполнения деятельности* определяется по тем же свойствам субъектов труда, что и предыдущая, но при этом рассматриваемые субъекты труда ограничиваются только наиболее эффективными, т.е. выполняющими деятельность на высоком уровне эффективности (см. п. 6.4). *Индивидуально-субъективная метрика* определяется по степени соответствия различных типов и метатипов профессиональной деятельности индивидуальным психологическим особенностям конкретного субъекта труда или опантанта профессионального выбора – по тем же психологическим свойствам, что и две предыдущие метрики (см. п. 6.4).

как в целом, так и конкретного человека. Данные метрики, соответственно, определяют естественное¹ полисистемное таксономическое представление построенной классификации (пп. 4.2, 4.3, 5.5, 6.4).

Данный феномен относится, во-первых, к структурному психологическому строению сферы труда в целом, во-вторых – к детерминации профессиональной деятельности и профессионального становления индивидуального субъекта труда, а в-третьих – к структурному строению его субъективного психологического пространства профессионального самоопределения². Его подтверждают многие *факты*, выявленные в ходе исследования, из которых в диссертации отражены следующие: выявлены многочисленные количественные и качественные различия между типами (равно как и между метатипами) профессиональной деятельности, во-первых, по нормативным требованиям к деятельности, т.е., в нормативно-объективной метрике (пп. 4.2, 4.3), во-вторых, по психологическим свойствам субъектов труда, т.е., в фактической коллективно-субъективной метрике (пп. 5.3, 5.4);

С учетом данного феномена, рассмотрим следующую выявленную закономерность.

7. Зависимость от пола субъектов труда таксономических свойств обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности, определяемых в рамках фактической коллективно-субъективной метрики³. Таксономические свойства обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности, определяемые в рамках фактической коллективно-субъективной метрики (т.е. по свойствам фактических субъектов труда), зависят от пола субъектов труда (п. 5.5).

Данная закономерность относится к структурному строению и детерминации профессиональной деятельности в целом и связана с отмеченным выше *феноменом* естественной полисистемной таксономичности обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности. Закономерность подтверждают следующие *факты*:

1) психологические «расстояния» между типами (равно как и между метатипами) профессиональной деятельности, определяемые по психологическим свойствам субъекта

¹ Данное представление названо «естественным», т.к. обусловлено не «исследовательским волюнтаризмом», а отмеченной объективной и объективно-субъективной детерминацией функционирования сферы труда.

² Например типы 12 и 13 в нормативной метрике и метрике эффективного выполнения деятельности существенно различаются (при этом вторая задает иную, по сравнению с первой, проекцию расстояний между ними – поскольку определяется по иным психологическим свойствам), в фактической коллективно-субъективной метрике для женской выборке оказались очень близки, а в индивидуально-субъективной метрике опантанта женского пола могут быть как близкими (если у данного человека в необходимой степени развиты все свойства, требующиеся как для одного, так и для другого типа), так и достаточно далекими: при этом в последнем случае на практике встречается лучшее, приоритетное соответствие как типу 12 (что кажется более естественным), так и типу 13 (такой возможный «перескок» предыдущего по уровню организации и регуляции деятельности типа 12 представляется уже далеко не столь очевидным и ожидаемым).

³ Другими словами, согласно данной закономерности для фактической коллективно-субъективной метрики наблюдается детерминация таксономических свойств построенной обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности половым диморфизмом субъектов труда. В связи с этим, интересно отметить, что для нормативно-объективной метрики подобной закономерности нет: нормативные требования к деятельности фактически не зависят от пола (по крайней мере, потенциальных) субъектов труда.

труда с помощью фактической коллективно-субъективной метрики, существенно различаются между выборками работников – мужчин (1122 чел.) и женщин (1092 чел.), как по отдельным блокам свойств (коммуникативных, когнитивных, эмоционально-волевых, социального взаимодействия и потребностно-мотивационных), так и в целом¹ (п. 5.5);

2) двумерная структура взаимного расположения психологических типов профессиональной деятельности, воспроизведенная с помощью методов многомерного шкалирования по попарным психологическим «расстояниям» между типами в фактической коллективно-субъективной метрике, существенно различается на выборках работников – мужчин (1122 чел.) и женщин (1092 чел.) (п. 5.5).

Прикладное применение данной закономерности целесообразно рассмотреть совместно с применением закономерностей 8-10, поэтому будет представлено ниже.

8. *Зависимость критериальных норм соответствия психологическим требованиям профессиональной деятельности от пола работников.* Критериальные нормы соответствия психологическим требованиям профессиональной деятельности различаются для мужчин и женщин (п. 6.1).

Данная закономерность относится к детерминации профессиональной деятельности и подтверждается следующим *фактом*: критериальные нормы соответствия психологическим требованиям, предъявляемым типами профессиональной деятельности к психологическим свойствам субъектов труда, выявленные на основе разработанного в рамках интегративно-психологического подхода метода определения психологического соответствия требованиям типов профессиональной деятельности, оказались существенно различающимися на выборках работников – мужчин и женщин (п. 6.1).

9. *Множественная детерминация информативности психологических свойств субъекта труда для определения соответствия психологическим требованиям профессиональной деятельности.* Информативность разнородных психологических свойств субъекта труда для определения соответствия психологическим требованиям профессиональной деятельности существенно меняется в зависимости от вида свойств, типа профессиональной деятельности и пола субъекта труда (п. 6.1).

Данная закономерность относится к множественной детерминации профессиональной деятельности, рассматриваемой как в целом, так и для индивидуального субъекта труда: речь идет о детерминации, во-первых, типом деятельности, во-вторых, полом работников, в-третьих, разнородными психологическими свойствами субъекта труда. Закономерность подтверждается следующими *фактами*, согласно которым информативность различных блоков психологических свойств субъекта труда (коммуникативных, когни-

¹ Наибольшее расхождение по межтиповому расстоянию между женской и мужской выборками (2,40 усл. балла) выявлено для типов 16 и 17, наименьшее (2,40 усл. балла) – для типов 2 и 4, 8 и 19, 15 и 21, 19 и 20.

тивных, эмоционально-волевых, социального взаимодействия и потребностно-мотивационных) для определения соответствия психологическим требованиям профессиональной деятельности существенно меняется в зависимости:

- 1) от рассматриваемого типа профессиональной деятельности,
- 2) от пола субъектов труда,
- 3) от рассматриваемого блока свойств – при фиксированном типе деятельности и поле субъектов труда (п. 6.1).

10. Детерминация эффективности профессиональной деятельности степенью психологического соответствия субъекта труда требованиям типа выполняемой деятельности. Степень психологического соответствия субъекта труда требованиям типа выполняемой деятельности детерминирует эффективность выполнения профессиональной деятельности (п. 6.2).

Данная закономерность относится к детерминации профессиональной деятельности, рассматриваемой как в целом, так и для индивидуального субъекта труда. Закономерность подтверждается следующими фактами:

1) на основной выборке реальных субъектов труда (2214 чел.) для всех типов деятельности получены статистически значимые (на уровнях $p < 0,01$ или $p < 0,05$) корреляции между степенью психологического соответствия требованиям деятельности и эффективностью ее выполнения (п. 6.2);

2) на основной выборке реальных субъектов труда (2214 чел.) выявлены статистически значимые различия в средних значениях эффективности деятельности между полярными группами с низкой и, соответственно, высокой степенью психологического соответствия требованиям деятельности (п. 6.2);

3) аналогичные статистически значимые различия в эффективности между полярными группами по степени соответствия выявлены в рамках специально организованного квазиэксперимента на дополнительной выборке оптантов профессионального самоопределения (292 чел.), в дальнейшем выполнявших профессиональную деятельность (п. 6.2).

Прикладное применение закономерностей 7-10 состоит в том, что появляется возможность, с одной стороны, описать психологическую специфику каждого психологического типа профессиональной деятельности и сформулировать требования, предъявляемые им к субъекту труда, а с другой – сравнивать данные требования с характеристиками конкретного субъекта труда или оптанта профессионального выбора и определять степень его психологического соответствия различным типам профессиональной деятельности, прогнозируя эффективность выполнения деятельности. Поэтому данные закономерности с необходимостью должны учитываться при реализации практически всех выделенных основных направлений прикладного применения интегративно-типологического подхода:

профориентации, профессионального самоопределения, подбора и аттестации кадров и т.д. При этом существенные различия в таксономических свойствах психологического пространства профессионального выбора обуславливают необходимость отдельного определения критериальных норм психологического соответствия требованиям типов деятельности для мужчин и женщин, а также организацию профконсультационной работы по определению индивидуальных траекторий профессионального развития с учетом половых различий в предпочтительности различных типов деятельности (см. пп. 6.3-6.8).

11. Психологическая гетерогенность социально-экономических классификационных разрядов сферы труда. Социально-экономические классификационные разряды сферы труда, такие как профессия, специальность, специализация и должность (понимаемые как соответствующие множества видов труда), являются, в общем случае¹, психологически неоднородными в следующем смысле: реальная профессиональная деятельность, относящаяся к данным разрядам, может относиться к различным психологическим типам, выделенным в рамках, построенной обобщенной классификации (п. 4.1).

Данная закономерность относится к структурному строению сферы труда², а также к детерминации профессиональной деятельности (поскольку, как выясняется, последняя далеко не в полной мере детерминируются формальными профессией, специальностью, специализацией и должностью). Закономерность подтверждает, в частности, следующий *факт*: в рамках одной и той же обобщенной профессии (из 63 выделенных) встречаются реальные виды труда (из 266 выделенных) и разновидности труда (из 858 обследованных), относящиеся к различным психологическим типам деятельности; выявлены профессии, представляющие 11 разнородных типов деятельности (автослесарь-автомеханик), 10 (веб-дизайнер) и т.д. (см. п. 4.1 и табл. 1 Приложения 5).

Прикладное применение данной закономерности состоит в следующем. Так как одна и та же профессия может представлять различные типы деятельности, а в определенный тип деятельности, соответственно, могут входить виды труда, представляющие разные профессии (как и другие социально-экономические разряды сферы труда), это дает возможность гибкого и существенно вариативного выбора индивидуальной траектории профессионального развития в рамках определенной профессии, предпочитаемой, либо уже осваиваемой или реализуемой оптантом профессионального выбора (см. п. 6.7).

¹ Поскольку степень данной гетерогенности существенно вариативна. Например, по всей выборке выделенных видов труда и базовых профессий она варьирует в следующих пределах: от отсутствия такой гетерогенности (1 профессия – 1 тип деятельности), до ее сильной выраженности (например, 1 профессия – 11 типов деятельности) (см. табл. 1 Приложения 5).

² Поскольку, согласно данной закономерности, конструкт «профессия» характеризуется психологической неоднородностью и, при этом, определенной «ортогональностью», независимостью по отношению к конструкту интегративно-типологического подхода «психологический тип профессиональной деятельности».

12. *Соответствие человека множеству психологических типов деятельности.* Конкретному человеку, выступающему в роли субъекта труда, в среднем соответствует еще 7 психологических типов профессиональной деятельности, психологическое соответствие требованиям которых для данного человека является не меньшим (равным или более высоким), чем выполняемому типу деятельности (п. 6.2).

Данная закономерность относится, в первую очередь, к детерминации профессиональной деятельности и профессионального становления индивидуального субъекта труда. Закономерность подтверждает следующий *факт*: на выборках субъектов труда – мужчин (1122 чел.) и женщин (1092 чел.) установлено, что субъект труда в среднем имеет около 40% (44,4% для женщин, 41,5% для мужчин) типов профессиональной деятельности (включая исходный), соответствие которым больше или равно выполняемому типу деятельности (п. 6.2, табл. 45 Приложения 5).

Прикладное применение указанной закономерности состоит в возможностях вариативного профессионального самоопределения – выбора из множества потенциально подходящих типов деятельности, причем, не только первичного, но и осуществляемого в той или иной форме (выбор конкретного места работы, смена работы, повышение квалификации и т.д.) в ходе всего последующего профессионального становления. Из данной закономерности, по сути, следует, что функциональная сложность психики, ее богатые компенсаторные возможности обеспечивают человеку соответствие требованиям множества достаточно разнообразных типов профессиональной деятельности – актуальное или потенциальное, связанное с необходимым развитием профессионально важных качеств в процессах профессиональной подготовки и приобретения профессионального опыта при выполнении реальной профессиональной деятельности. Соответственно, у субъекта труда или оптанта профессионального выбора имеется возможность построения и реализации индивидуальных траекторий профессионального развития (см. п. 6.7), что, в свою очередь, открывает широкие перспективы гибкого и вариативного осуществления профконсультационной работы (см. главу 6).

Помимо рассмотренных выше, были выявлены также следующие *факты*, подчеркивающие, с одной стороны, специфику современной сферы труда, а с другой – специфику ее построенной обобщенной психологической классификации:

1. *Противоречивость типологий Е.А. Климova и Дж. Холланда.* В современной сфере труда имеет место противоречивость типологий Е.А. Климova и Дж. Холланда, обусловленная тем, что многие виды труда (из 266 обследованных) одновременно относятся к двум и более типам, выделенным в рамках данных типологий (см. п. 6.1).

Данный факт относится к одному из обоснований самой постановки проблемы нашего исследования (см. главу 1 и, в первую очередь, п. 1.7).

2. *Неравномерная представленность работников различных категорий стажа в типах профессиональной деятельности.* В некоторых типах профессиональной деятельности наблюдается пониженная представленность работников средней (от 5 до 15 лет) и, особенно, высокой (свыше 15 лет) категорий стажа работы (п. 4.1).

3. *Повышенные требования к образованию.* В современной сфере труда в целом достаточно высоки требования к образованию: даже для метатипа «Исполнитель», для которого (с учетом его гетерогенности) они минимальны (среди всех метатипов по отношению функциональной интеграции), их среднее значение расположено почти посередине между уровнями начального и среднего профобразования (п. 4.1).

4. *Межполовые различия в психологических закономерностях деятельности определенного типа или метатипа.* В ходе исследования были выявлены многочисленные различия между выборками субъектов труда – мужчин и женщин: 1) по показателям гомогенности и гетерогенности типов и метатипов профессиональной деятельности по психологическим свойствам субъектов труда (п. 5.1-5.4), 2) по таксономическим свойствам обобщенной классификации профессиональной деятельности в фактической коллективно-субъективной метрике (п. 5.5), 3) по нормативным психологическим требованиям деятельности различных типов (п. 6.1), 4) по показателям информативности различных блоков психологических свойств для определения соответствия психологическим требованиям деятельности различных типов (п. 6.2), 5) по показателям фактического психологического соответствия психологическим требованиям деятельности различных типов (п. 6.2).

5. *Относительная независимость и, в то же время, взаимосвязанность ключевых психологических признаков профессиональной деятельности, используемых в качестве оснований при построении обобщенной классификации, как между собой, так и с нормативными требованиями деятельности.* Подобные факты подтверждают методологические и теоретические положения развиваемого подхода относительно взаимодополнительного характера выбранных классификационных оснований психологической классификации профессиональной деятельности, а также относительно необходимости учета объективной интегральной целостности психологического содержания профессиональной деятельности (см. пп. 7.2, 7.3). К данным фактам относятся следующие, выявленные в эмпирической части исследования факты, относящиеся к распределениям по психологическим типам деятельности ключевых психологических признаков, используемых в качестве оснований обобщенной классификации, а также некоторых нормативных требований к деятельности (должности по управлению и по исполнению, требований к образованию и к коммуникации): 1) распределения долговременной и оперативной регуляции по существенно отличаются; 2) распределения по типам деятельности управленческого характера труда и должности по управлению похожи, но не идентичны; 3) распределения выражен-

ности типа процессуального состава «Межсубъектный» и требований к коммуникации близки, но не идентичны; 4) распределения выраженности типа процессов «Информационный» и требований к образованию существенно различаются и т.д. (см. п. 4.2).

Выявлен также ряд дополнительных *феноменов*, выявляющих актуальное состояние и тенденции развития современной сферы труда:

1. Внутритиповая гетерогенность требований к образованию. Для многих психологических типов профессиональной деятельности нормативные требования к образованию работников существенно варьируют в зависимости от конкретного вида труда (п. 4.2).

2. Межтиповые переходы в рамках одной профессии и/или специальности в процессе профессионального становления. Для многих видов труда объективно наблюдаются межтиповые переходы в рамках одной профессии и/или специальности в процессе профессионального становления. Данные переходы состоят в том, что субъект профессионального становления, оставаясь в рамках одной и той же профессии и/или специальности, в разные периоды своего профессионального становления фактически выполняет деятельность, относящуюся к разным психологическим типам, выделенным в рамках построенной обобщенной классификации профессиональной деятельности. Прикладное применение данного феномена состоит в том, что профконсультант совместно с испытуемым могут (и должны) намечать и обсуждать вариативные траектории профессионального становления, связанные, в том числе, с переходами из типа в тип деятельности (см. п. 6.7).

3. Массовое неполное соответствие нормативным психологическим требованиям деятельности среди работников некоторых типов профессиональной деятельности. Для некоторых психологических типов профессиональной деятельности в мужской и/или в женской выборках субъектов труда наблюдается массовое (статистически достоверное) несоответствие отдельным нормативным психологическим требованиям деятельности. Данный феномен подтверждается, в частности, следующими *фактами*, согласно которым на выборках субъектов труда – мужчин (1122 чел.) и женщин (1092 чел.) выявлены: пониженная выраженность свойств социального взаимодействия у представителей некоторых «межсубъектных» типов (тип 9 в женской выборке); отсутствие повышенной выраженности такого свойства социального взаимодействия, как доминантность (которую нередко рассматривают как необходимое лидерское качество) у некоторых «управленческих» типов (тип 12 в женской выборке, тип 14 в мужской) и др. (см. п. 5.1).

4. Общая индифферентность психологических типов профессиональной деятельности к полу работников при сохранении определенной предпочтительности по полу некоторых типов деятельности и видов труда. Современные тенденции эмансипации и феминизации приводят к «размыванию» границ между традиционно «мужскими» и «женскими» профессиями и/или видами труда, что приводит к тому, что выявленные психоло-

гические типы профессиональной деятельности в целом индифферентны к полу работников (т.е., среди работников данных типов достаточно существенно представлены и мужчины, и женщины). Вместе с тем, определенная предпочтительность по полу работников все же сохраняется для многих видов труда и даже некоторых психологических типов деятельности, но проявляется она уже в значительно более мягкой форму отсутствия «чисто женских» или «чисто мужских» видов или типов труда. Данный феномен опирается на *факты*, характеризующие распределение реальных видов труда (соответствующих 266-ти выделенным обобщенным трудовым постам), представляющих различные типы постов по полу работников («преимущественно женские», «преимущественно мужские» и «индифферентные к полу») по психологическим типам и метатипам профессиональной деятельности, выделенным в рамках построенной классификации. В большинстве типов встретились посты всех трех категорий по полу работников, хотя их соотношение существенно различается: «преимущественно женские» посты наиболее характерны для типа 10 (53,8%), наименее (0%) – для типов 8, 11, 14; «Индифферентные к полу» посты наиболее характерны для типа 12 (70%), наименее – для типа 16 (11,5%); «преимущественно мужские» посты наиболее характерны для типа 20 (61,1%), наименее – для типа 5 (0%). Значит, в современной профессиональной деятельности редко встречаются типы, представленные лишь «женскими» или «мужскими» постами. Но имеются типы, которые можно охарактеризовать как «не чисто женские» и «не чисто мужские» (т.е., в этих типах отсутствует представленность, соответственно, «преимущественно женских» или «преимущественно мужских» постов: к «не чисто женским» относятся типы 8, 11 и 14, а к «не чисто мужским» – тип 5 (см. п. 4.2 и табл. 3 Приложения 5).

На основе приведенных закономерностей, фактов и феноменов сформулированы практические рекомендации по психологическому сопровождению профессиональной деятельности и профессионального становления субъекта труда (см. главу 6). Таким образом, обсуждаемый подход получил хотя и далеко не завершённую (а в некоторых аспектах – и принципиально открытую), но все-таки достаточно полную форму своего выражения – от теоретико-методологических оснований до прикладного применения.

Выводы по главе 7

1. Разработанный интегративно-типологический подход представляет собой комплекс методологических, теоретических, методических и прикладных положений и средств, направленных на построение, изучение и прикладное применение обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности.

2. Функциональная структура интегративно-типологического подхода включает: теоретико-методологические основания; базовые методологические положения; теоретические положения; специфические исследовательские и прикладные методы и методики; психологические закономерности профессионального становления субъекта труда и структурно-функционального строения, детерминации, регуляции профессиональной деятельности, а также разработанные на их основе практические рекомендации.

3. Сформулированы теоретико-методологические основания подхода, состоящие из групп системных, субъектных и личностных, деятельностных, классификационных и интегративных оснований. Каждая группа характеризуется определенным понятийно-категориальным аппаратом, а также соответствующими общенаучными и психологическими принципами, подходами, концепциями и положениями.

4. Систематизированы базовые методологические положения подхода. Сформулированы его центральная идея и обобщенная теоретическая концепция, развернутые далее в виде ряда теоретических положений.

5. Систематизированы специфические методы и методики интегративно-типологического подхода. В их состав входят: интегративно-типологический метод построения обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности; метод определения ее объективных и субъективных таксономических свойств; метод определения психологического соответствия субъекта труда (или оптанта профессионального выбора) требованиям деятельности различных типов. Методический инструментарий подхода включает: методики «МИТК» и «ИНЛ»; батарею методик для определения коммуникативных, когнитивных, эмоционально-волевых, социального взаимодействия и потребностно-мотивационных свойств; ряд расчетных методик для определения психологических «расстояний» между типами, степени психологического соответствия и др.

6. В содержание интегративно-типологического подхода входят выявленные систематизированные и обобщенные закономерности структурно-функционального психологического строения, детерминации и регуляции профессиональной деятельности, представленные в виде ряда положений, каждое из которых объединяет полученные в ходе исследования эмпирические результаты с релевантными методологическими основаниями и теоретическими положениями.

Заключение

Подводя итоги, целесообразно вернуться к некоторым аспектам системного анализа сферы труда и ее психологических классификаций, но уже на более высоком уровне научной рефлексии, учитывающем результаты, полученные в ходе разработки интегративно-типологического подхода, и, в первую очередь, наиболее явный из них – построенную обобщенную классификацию профессиональной деятельности. Системный анализ¹ выступил в исследовании в двух принципиально различных методологических качествах: 1) как средство научного анализа изучаемых явлений, в первую очередь, реальной современной сферы труда и существующих систем ее классификации; 2) как конструктивный метод построения новой научной теории, составившей теоретико-методологическое содержание развиваемого подхода. В первом из данных качеств анализ позволил осуществить достаточно развернутую и глубокую постановку проблемы исследования (глава 1), включающую не только выявленный и систематизированный перечень разноплановых недостатков и ограничений (методологических, теоретических, методических, эмпирических и прикладных) существующих классификаций профессиональной деятельности, но и намеченную конструктивную программу их преодоления.

Во втором из указанных качеств системный анализ использовался как мощный обобщенный метод проверки психологических гипотез: с помощью постепенного «погружения» в теоретико-методологические основы психологической классификации профессиональной деятельности (главы 2-3) генерировались новые идеи о том, какие психологические механизмы детерминируют психологическое содержание современной профессиональной деятельности и требуют своего учета для его адекватной классификации. Эти идеи подвергались методологической проверке в соответствии с аспектами анализа, которые они затрагивали (а точнее – с соответствующими им потенциально возможными закономерностями системного строения и функционирования психологического содержания профессиональной деятельности). Такая проверка сначала выполнялась опять с помощью системного анализа (глава 2), и лишь позже, на заключительных этапах, дополнялась эмпирической верификацией (главы 4-6). В ее ходе в сферу анализа вовлекались необходимые новые или разработанные другими авторами теоретические конструкты, методологические и теоретические положения, методы и методики, выявленные эмпирические факты и феномены. За счет этого формировались теоретико-методологическое содержание, эмпирическое наполнение и методический инструментарий развиваемого подхода. Для про-

¹ В рамках исследования понимаемый в виде современного варианта своего развития, основанного на принципе метасистемности (А.В. Карпов), и обогащенный некоторыми другими достижениями современной психологии: принципом межсистемного взаимодействия (Ю.Я. Голиков, А.Н. Костин), принципом полиметасистемности, развитым в ходе исследования на основе психологического принципа полисистемности (Б.Ф. Ломов, Д.Н. Завалишина и др.) и т. д.

верки теоретических положений подхода проведено эмпирическое исследование, охватившее 858 конкретных трудовых постов и 2214 их работников. В результате установлено, что психологические типы и метатипы профессиональной деятельности, обладая внутренней психологической гомогенностью, имеют между собой качественные и количественные психологические различия (т.е. внешнюю гетерогенность), на основании чего можно сформулировать соответствующие требования к субъекту труда. В итоге составлены обобщенные психологические портреты субъекта труда для каждого выделенного типа и метатипа, а также определены нормативные психологические требования деятельности. Кроме этого, выявлен ряд психологических закономерностей, связанных с построенной обобщенной классификацией. Например, установлено, что в каждом психологическом типе профессиональной деятельности имеются существенные различия в психологических требованиях к работникам – мужчинам и женщинам.

Таким образом, конструктивная, «синтетическая», интегрирующая роль выполняемого анализа была неразрывно связана с его собственно аналитическим, основным предназначением, и в значительной степени детерминирована последним.

Функциональный аспект системного анализа предполагает выяснение того, как именно рассматриваемая система, а в нашем случае – обобщенная система психологической классификации профессиональной деятельности, функционирует, насколько хорошо она «работает», справляется со своим предназначением.

Для выяснение этого вопроса целесообразно сравнить результаты классификации разновидностей профессиональной деятельности, полученные по построенной и иным классификациям, в частности, по таким наиболее широко применяемым, как типология предметных сфер труда, основанная на верхнем ярусе классификации Е.А. Климова, и типология профессиональных сред и профессиональной направленности личности Дж. Холланда. Как было отмечено в главе 1, в них многие новые, сложные, полипредметные и полицелевые виды труда занимают неопределенное положение, относясь одновременно сразу к нескольким классификационным разрядам.

В отличие от этого, в интегративно-типологической классификации такая ситуация неопределенности и противоречивости исключена за счет того, что учтены разноуровневые и разноплановые формы, виды и механизмы интеграции психологического содержания профессиональной деятельности, проявляющейся, в первую очередь, в различных аспектах (функциональном, регулятивном и процессуальном) интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда. Соответственно, одна из закономерностей функционирования построенной классификации состоит в том, что как традиционные, так и новые или трансформирующиеся виды труда находят в ней свое адекватное представление, определяющее соответствующие требования к субъекту труда, которые

можно использовать при психологическом сопровождении этапов профстановления – от профориентации до выхода из профессии.

Еще одной важной стороной функционирования построенной классификации являются требования, предъявляемые профессиональной деятельностью к субъекту труда и определяющие, в первую очередь, профессионально важные качества, соответствующие обобщенным типам деятельности. В этом плане функциональный аспект построенной классификации тесно связан с генетическим аспектом профессионального становления конкретного человека. В процессе такого становления субъект не только может, но во многих случаях обязан «проходить» ряд различных типов деятельности¹. В силу этого данная классификация отражает возможности человека по его саморазвитию как субъекта жизненного и профессионального пути. Она позволяет планировать и прогнозировать некоторые аспекты этих процессов, определять наиболее перспективные направления профессионально-личностной самореализации, осуществляя вариативные индивидуальные траектории профессионального развития. Таким образом, функциональный аспект построенной классификации в полном объеме проявляется лишь после проведения не только всех этапов анализа, но также ее теоретического построения и прикладной апробации.

Разработанный подход обладает определенной научной новизной, а также достаточно большой полнотой, охватывая многие взаимно дополнительные аспекты решения поставленной проблемы: методологические, теоретические, методические, эмпирические и прикладные. Вместе с тем, исследование допускает и даже с необходимостью предполагает ряд своих продолжений в различных направлениях.

Первое направление включает работу по эмпирическому «наполнению» теоретического каркаса интегративно-типологической классификации конкретными разновидностями профессиональной деятельности и трудовых постов их реализации.

Второе направление связано с динамичностью сферы труда (см. п. 2.10), в силу которой требуется постоянный мониторинг ее актуального состояния и адекватный учет происходящих изменений в психологической классификации профессиональной деятельности. Очевидно, что это направление тесно связано с первым. В связи с этим подчеркнем, что дальнейшее развитие представленного подхода требует совершенствования всей отечественной системы профессиографии².

Третье направление – дальнейшая детализация построенной классификации. Например, внутри ряда типов дифференцируются подтипы, связанные с различиями в характере деятельности, обусловленными предметом труда. В частности, разработанная классифи-

¹ Некоторые примеры подобных межтипových переходов были рассмотрены в главе 6.

² Например, Е.А. Климов отмечает: «Важным условием разрешимости задачи классификации профессий является накопление массива описательных материалов, которые, в свою очередь, могут появиться только в результате применения эффективных методов профессиографии» [234, с. 116].

кация не противоречит классификациям Е.А. Климova и Дж. Холланда, но, напротив, допускает их применение для своей детализации и еще большей дифференциации требований к субъекту труда¹. Два ключевых классификационных разряда (тип и метатип) хорошо справляются с задачей обобщенной, укрупненной классификации², но недостаточны для выявления более «тонких» психологических различий между многообразными разновидностями современной профессиональной деятельности. Для этого уже «зарезервированы» такие дополнительные разряды, как подтип, класс, вид. Но задача их психологического обоснования не менее сложна, чем исходная задача обобщенной классификации³. С одной стороны, формально легко разделить полученные типы деятельности на более мелкие разряды: для этого можно использовать любой дополнительный дифференцирующий психологический признак. Но такой подход будет чисто эмпирическим, а именно это принципиальное ограничение мы пытались преодолеть. С другой стороны, методологически обоснованное выделение более детальных подсистем классификации требует не менее объемного и глубокого системного анализа, чем уже выполненный, но осуществляемого уже на материале каждого отдельного обобщенного типа. При этом результаты такого анализа, полученные для каждого типа, необходимо сравнить, выделить в них общее и специфическое⁴. Таким образом, продолжение исследования в направлении детализации классификации представляется перспективным, т.к. здесь можно ожидать новых достижений как в теории и методологии психологии, так и в ее прикладных методах.

Четвертое направление связано с совершенствованием методического инструментария классификации профдеятельности и определения степени психологического соответствия (в том числе, профпригодности). В этом плане набор методик, сформированный в рамках исследования, для одних типов деятельности является избыточным, а для других – недостаточным. Поэтому перспективными задачами являются, с одной стороны, оптимизация методического инструментария, связанная с сокращением числа методик, разработкой экспресс-методов диагностики и т. п., а с другой, его расширение, связанное с диагностикой дополнительных психологических свойств, отражающих специфику различных типов деятельности. Заслуживает внимания и расширение спектра психологических признаков, по которым выявлены различия между типами и метатипами, за счет применения других, не использованных в рамках исследования психодиагностических методик.

¹ Например, внутри типа 3 «Специалист материальной сферы» обособляются подтипы, связанные, соответственно, с художественной (типы «Художественный образ» по Е.А. Климову и «Артистический» по Дж. Холланду), технической (типы, соответственно, «Техника» и «Релистический») и «природной» (тип «Природа» по Е.А. Климову) направленностью.

² Т. е., позволяют достичь основной цели, поставленной на уже проведенных этапах исследования.

³ Напомним, в связи с этим, про принцип мультиплицирования, согласно которому нижележащие уровни системы могут, в определенной мере, воспроизводить строение более высоких уровней.

⁴ Т. е., требуется полный, а не выборочный анализ всех типов. Только тогда такая детализация будет по теоретико-методологической обоснованности релевантна аналогичной обоснованности исходной классификации, которой мы добивались в рамках исследования.

Пятое направление состоит в совершенствовании критериальных норм психологического соответствия типам профессиональной деятельности. Например, для каждого типа целесообразно детализировать данные нормы не только по полу, но и по возрасту, стажу работы. Кроме этого, практически в каждом типе встречаются «исключения из правил», т. е. испытуемые, которые по своим характеристикам в статистическом смысле не очень подходят для данной деятельности, но, тем не менее, выполняют ее на среднем или даже высоком уровне эффективности. Требуется дополнительный, более широкий и глубокий анализ подобных «особых случаев» и их учет при разработке рассматриваемых норм.

Итак, имеются широкие перспективы продолжения исследований в области рассматриваемой проблемы. Вместе с тем, полученные результаты позволяют утверждать, что общая цель исследования, достигнута, его гипотеза проверена, а задачи выполнены.

Таким образом, разработанный интегративно-типологический подход, с одной стороны, представляет собой новое решение крупной, фундаментальной и междисциплинарной научной проблемы психологической классификации профессиональной деятельности, а с другой, открывает новое и перспективное направление изучения интеграции деятельности субъекта труда и включающей ее активности метасубъекта труда. Ранее подобное изучение выполнялось лишь для отдельных категорий субъектов, входящих в состав метасубъекта труда и, как правило, участвующих в совместной деятельности с исходным субъектом труда (например, управленцы, исполнители и коллеги; педагоги и обучаемые и т.п.). В силу этого, хотя центральную теоретическую часть результатов проведенного исследования составляет новая концепция психологической классификации профессиональной деятельности, в целом они характеризуют новый научный подход. Именно в отсутствии подобного комплексного, многоуровневого подхода заключается основная причина ограниченности существующих классификаций профессиональной деятельности. При этом важно, что по отношению к построенной в рамках интегративно-типологического подхода многомерной классификационной схеме многие разработанные ранее классификации представляются как ее частные случаи, аналитические «срезы». Тем самым данная классификация реализует по отношению к существующим концепциям психологической классификации профессиональной деятельности не их дизъюнктивное, абсолютизированное отрицание по типу редукции, а диалектическое отрицание по типу «снятия» накопившихся противоречий, способствующее сохранению преемственности психологического знания и повышению его внутренней интеграции и консолидации.

По итогам исследования можно сделать следующие общие, сформулированные далее общие выводы и практические рекомендации.

Общие выводы

1. Разработан новый, интегративно-типологический подход к психологической классификации профессиональной деятельности, в рамках которого построена теоретически и эмпирически обоснованная, полная, непротиворечивая и принципиально открытая для дальнейшего развития обобщенная психологическая классификация современной сферы профессионального труда.

2. Разработанный подход представляет собой комплекс методологических, теоретических, методических, эмпирических и прикладных положений и средств, направленных на построение, изучение и прикладное применение психологической классификации профессиональной деятельности, соответствующей актуальному состоянию и тенденциям развития сферы труда. Новизна подхода состоит в том, что он основан на учете интегративной включенности деятельности субъекта труда в активность метасубъекта труда и на интегративно-типологическом принципе классификации.

3. Методология интегративно-типологического подхода включает ряд новых понятий (метасубъект труда, обобщенный трудовой пост и др.), принципов (полиметасистемной включенности деятельности субъекта труда и др.) и методов (построения обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности, выявления ее таксономических свойств и определения психологического соответствия ее требованиям), целесообразность использования которых подтверждена теоретическими, эмпирическими и прикладными результатами исследования.

4. Согласно принципам метасубъекта труда и интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда, за основу построения классификации профессиональной деятельности целесообразно брать психологические различия между видами труда, определяемые отношениями интеграции между деятельностью субъекта труда и активностью метасубъекта труда – значительно более общего субъекта, соотношенного с исходным субъектом труда и объединяющего множество индивидуальных и групповых субъектов, оказывающих значимое влияние на деятельность субъекта труда.

5. Теоретическая часть подхода включает положения: о базовых и интегративных типах и метатипах профессиональной деятельности; об ее обобщенном морфологическом строении; о типах предметного, операционального и процессуального состава профессиональной деятельности; о модели совместной организации и регуляции профессиональной деятельности, о структуре обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности и др. В частности, согласно положению о базовых видах интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда, в качестве оснований классификации профессиональной деятельности, детерминирующих и дифференцирующих ее психологическое содержание и обладающих устойчивостью по отношению к ве-

дущим тенденциям развития сферы труда, целесообразно использовать качественно различные виды интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда: функциональную, регулятивную и процессуальную. Согласно положениям об интегративной спецификации данных видов интеграции, они специфицируются с помощью ряда психологических признаков, характеризующих выраженность в деятельности субъекта труда: для функциональной интеграции – управленческого, исполнительского и автономного характера труда; для регулятивной интеграции – долговременной, оперативной и текущей регуляции; для процессуальной интеграции – «чувственного», «информационного» и «межсубъектного» типов процессуального состава деятельности.

6. В соответствии с методологическими принципами развиваемого подхода, выделение психологических типов профессиональной деятельности должно осуществляться с учетом возможной внутрипризнаковой интеграции выбранных качественных классификационных оснований, а также их необходимой межпризнаковой интеграции. В итоге учета первого требования выделены следующие психологические метатипы профессиональной деятельности (по видам интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда): для функциональной интеграции – «Управленец», «Управленец-Исполнитель», «Исполнитель» и «Автономный»; для регулятивной интеграции – «Высокая долговременная регуляция», «Средняя долговременная регуляция», «Оперативная регуляция» и «Текущая регуляция»; для процессуальной интеграции – «Чувственный», «Информационный», «Межсубъектный» и «Интегральный». В итоге учета второго требования выделены психологические типы профессиональной деятельности, каждый из которых представляет собой специфическое проявление межпризнаковой интеграции базовых видов интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда.

7. Построенная обобщенная психологическая классификация профессиональной деятельности является трехмерной типологией, т.к. состоит из 21-го психологического типа деятельности, группируемых в психологические метатипы различными способами в соответствии с видами интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда (функциональной, регулятивной и процессуальной). Полнота и непротиворечивость классификации обеспечивается тем, что в ней учитываются не только базовые, но и интегративные типы и метатипы деятельности; при этом каждый из выделенных типов и метатипов обладает теоретически обоснованной качественной психологической спецификой по ключевым психологическим признакам профессиональной деятельности, соответствующим основаниям классификации.

8. Методическое обеспечение подхода включает две стандартизованные авторские психодиагностические методики («МИТК» и «ИНЛ»), а также ряд оценочных и расчетных методов и методик: методы определения психологической гомогенности типов и метати-

пов профессиональной деятельности «по постам» и «по работникам»; качественный и количественный методы определения психологической гетерогенности типов и метатипов профессиональной деятельности; процедура психологической классификации видов труда; методики определения степени психологического соответствия требованиям профессиональной деятельности (по блокам свойств и в целом).

9. Эмпирическую часть подхода составляют выявленные психологические закономерности, факты и феномены, характеризующие особенности строения, детерминации и регуляции профессиональной деятельности, определяемые ее принадлежностью к определенному психологическому типу или метатипу. Выявлены, в частности, следующие закономерности: психологические типы и метатипы профессиональной деятельности обладают внутренней гомогенностью и внешней гетерогенностью как по нормативным психологическим требованиям к деятельности (в том числе, входящим в состав оснований классификации), так и по психологическим свойствам субъектов труда (коммуникативным, когнитивным, эмоционально-волевым, социального взаимодействия и потребностно-мотивационным); стаж работы в разной степени детерминирует эффективность деятельности различных психологических типов, причем данная детерминация зависит, в свою очередь, от пола работников; таксономические свойства построенной классификации, определяемые по свойствам фактических работников, зависят от пола субъектов труда; критериальные нормы соответствия психологическим требованиям типов профессиональной деятельности различаются для мужчин и женщин; информативность психологических свойств субъекта труда для определения соответствия требованиям профдеятельности зависит от вида свойств, психологического типа деятельности и пола субъектов труда.

10. Степень психологического соответствия субъекта труда требованиям психологического типа выполняемой деятельности, определяемая с помощью разработанного соответствующего метода, детерминирует эффективность деятельности. При этом имеет место множественное соответствие человека психологическим типам профессиональной деятельности: конкретному субъекту труда в среднем соответствует еще 7 типов деятельности, соответствие требованиям которых является не меньшим, чем выполняемому типу. Данные закономерности открывают широкие перспективы организации вариативного, индивидуально-ориентированного психологического сопровождения профессионального становления, направленного как на повышение эффективности труда, так и на увеличение субъективной удовлетворенности трудом.

11. Выявлен ряд феноменов, характеризующих современную сферу труда: виды труда, соответствующие одной и той же профессии и/или специальности, могут иметь существенно различающееся психологическое содержание (феномен психологической гетерогенности социально-экономических классификационных разрядов труда); субъект труда в

разные периоды своего профессионального становления, оставаясь в рамках одной и той же профессии и/или специальности, нередко выполняет деятельность, относящуюся к разным психологическим типам деятельности (феномен межтиповых переходов в ходе профессионального становления); для многих психологических типов профессиональной деятельности нормативные требования к образованию работников существенно варьируют в зависимости от конкретного вида труда (феномен внутритиповой гетерогенности требований к образованию); имеет место общая индифферентность психологических типов профессиональной деятельности к полу работников при сохранении определенной предпочтительности по полу для некоторых типов деятельности и видов труда (феномен общей индифферентности типов профессиональной деятельности к полу работников).

12. Выявлен феномен полисистемной таксономичности обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности, состоящий в том, что таксономические свойства данной классификации определяются множественным способом с помощью 4-х качественно различных метрик, задающих психологические «расстояния» между типами или метатипами деятельности. При этом данные метрики (нормативно-объективная, фактическая коллективно-субъективная, эффективного выполнения деятельности и индивидуально-субъективная) являются имманентными для объективной детерминации функционирования сферы труда, а также профессиональной деятельности, профстановления и профессионального самоопределения конкретного человека. Поэтому данные метрики определяют естественное полисистемное таксономическое представление построенной классификации, способствующее решению разнообразных задач психологии труда.

13. Выявлены следующие факты, характеризующие современную сферу труда: для некоторых психологических типов профессиональной деятельности значительная часть субъектов труда имеет отклонения от нормативных требований деятельности; многие виды труда (из 266 обследованных) одновременно относятся к двум и более типам типологий Е.А. Климова и Дж. Холланда; в некоторых психологических типах деятельности имеет место пониженная представленность работников средней (от 5 до 15 лет) и/или высокой (свыше 15 лет) категорий стажа работы; имеются разноплановые межполовые различия в психологических характеристиках деятельности определенного типа или метатипа и психологических свойствах соответствующих субъектов труда.

14. Прикладную часть интегративно-типологического подхода составляют разработанные способы прикладного применения выявленных психологических закономерностей строения, детерминации и регуляции профессиональной деятельности. В частности, методика «МИТК» позволяет однозначно классифицировать конкретные разновидности и/или виды труда, однозначно определяя их принадлежность к определенному психологическому типу профессиональной деятельности. Методика «ИНЛ» позволяет определять инте-

гративно-типологическую профессиональную направленность личности, соответствующую предпочтительности определенного психологического типа профессиональной деятельности. Выявленные качественные психологические различия типов деятельности позволили дифференцировать психологические требования к субъектам труда и оптантам профессионального выбора, а также определить нормативные требования для каждого типа и метатипа профессиональной деятельности. Разработан метод определения психологического соответствия субъекта труда или оптанта профвыбора требованиям профессиональной деятельности различных психологических типов. Разработанные для каждого типа профессиональной деятельности ориентировочные профессиограммы и нормативно-критериальные психологические требования к субъекту труда позволяют, с одной стороны, определить степень пригодности человека к работе на трудовом посту определенного типа, а с другой – рекомендовать наиболее подходящие для него типы деятельности и индивидуальные траектории профессионального развития. Определены некоторые типовые траектории профстановления, включающие нормативные межтиповые переходы между психологическими типами деятельности. Разработаны практические рекомендации по применению интегративно-типологического подхода для решения задач профессионального самоопределения, профориентации, профподбора и аттестации кадров и т.д.

15. Выявленные психологические различия, равно как и определенная схожесть психологических типов профессиональной деятельности позволяют рассматривать построенную обобщенную психологическую классификацию как типологическую таксономию. Это создает основания для ее прикладного применения в целях психологического сопровождения профессиональной деятельности и различных этапов профессионального становления человека. При этом таксономическое представление построенной классификации, в зависимости от решаемой задачи, можно и нужно осуществлять различными способами, на основе выявленных качественно различных метрик психологического пространства профессиональной деятельности и профессионального самоопределения.

Практические рекомендации

1. При психологическом сопровождении профессиональной деятельности и профстановления целесообразно использовать разработанные новые методы (построения психологической классификации профессиональной деятельности, определения ее таксономических свойств и выявления психологического соответствия ее требованиям) и нормативно-критериальные требования к свойствам субъектов труда (коммуникативным, когнитивным, эмоционально-волевым, социального взаимодействия и потребностно-мотивационным).

2. При сопровождении профориентации и профподготовки следует учитывать широкую психологическую гетерогенность многих профессий и специальностей, часто позволяющую подобрать тип профессиональной деятельности, соответствующий индивидуально-психологическим особенностям оптанта и находящийся в рамках профиля получаемого им образования.

3. При сопровождении профессионального самоопределения следует использовать предоставляемые интегративно-типологическим подходом объективные возможности гибкого и множественного выбора оптантом индивидуальной траектории профессионального развития на основе учета различных метрик психологического пространства профессиональной деятельности: индивидуально-субъективной, нормативно-объективной, фактической коллективно-субъективной и эффективного выполнения деятельности. В связи с этим целесообразно в ходе профконсультации обсуждать не только предпочтительные типы деятельности, но и варианты траекторий профразвития в целом.

4. При осуществлении подбора занятий для временной занятости следует, на основе полученных данных о психологическом соответствии типам профессиональной деятельности, учитывать, с одной стороны, магистральное направление профессионального самоопределения оптанта, а с другой – реальную ситуацию в сфере доступных для него трудовых вакансий.

5. При сопровождении профессионализации, включая профилактику и преодоление кризисов профессионального становления, целесообразно периодически совместно с оптантом проводить ревизию намеченной индивидуальной траектории профессионального развития, учитывая накопленный им профессиональный и личностный опыт, а также возможные изменения в показателях психологического соответствия типам профессиональной деятельности.

6. При сопровождении подбора кадров и выдвижения кадрового резерва, проектирования рабочих мест и оптимизации организационной структуры предприятий, необходимо, в первую очередь, получить оценки нормативных психологических требований к вакантной или проектируемой деятельности, применяя методику «МИТК». При этом целесообразно оценивать искомый трудовой пост в рамках общей структуры действующего или проектируемого предприятия, параллельно выполняя оценку всех его обобщенных постов.

Список литературы

1. 2000 профессий, специальностей, должностей. Энциклопедический справочник. – Минск: Белорусская советская энциклопедия, 1986. – 462 с.
2. V Международная научно-практическая конференция «Человек – образование – профессия» / Под ред. Л. М. Митиной. – М.: ПИ РАО; МГППУ, 2009. – 303 с.
3. Абдеев, Р.Ф. Философия информационной цивилизации. – М.: Владос, 1994. – 336 с.
4. Абрамов, Н. Словарь русских синонимов и сходных по смыслу выражений. – М.: Русские словари, 1994. – 524 с.
5. Абульханова-Славская, К. А. Деятельность и психология личности. – М.: Наука, 1980. – 334 с.
6. Абульханова-Славская, К. А. Типологический подход к личности профессионала // Психологические исследования формирования личности профессионала: сб. науч. тр. / Под ред. В.А. Бодрова. – М.: Институт психологии АН СССР, 1991. – С. 56-67.
7. Адлер, А. Понять природу человека. – СПб.: Академический проект, 1997. – 256 с.
8. Акбиева, З. С. Развитие психологического соответствия человека и профессии в поликультурной образовательной среде вуза: Автореф. дис. ... д-ра психол. наук. – М., 2009.
9. Александров, Ю. И. Психологическое и физиологическое: континуальность и/или дискретность / Ю. И. Александров, Е. А. Сергиенко // Психол. журн. Т. 24. 2003. № 6. – С. 98-109.
10. Александровский, Ю. А. Состояния психической дезадаптации и их компенсация. – М.: Наука, 1977. – 277 с.
11. Альманах психологических тестов. – М.: Изд-во «КСП», 1995. – 397 с.
12. Ананьев, Б. Г. Избранные психологические труды. – М.: Педагогика, 1980. Т. 1 – 230 с., Т. 2 – 287 с.
13. Ананьев, Б. Г. К методологии профессиоведения // На психотехническом фронте. Материалы к I съезду Всесоюзного общества психотехники и прикладной психофизиологии. Вып. 2. – М.-Л., 1931. – С. 1-6.
14. Ананьев, Б. Г. Пространственное различие. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1955. – 188 с.
15. Ананьев, Б. Г. Психологическая структура личности и ее становление в процессе индивидуального развития человека // Ананьев Б.Г. Психология и проблемы человекознания. – М.: Институт практической психологии; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996.
16. Ананьев, Б. Г. Человек как предмет познания. – СПб.: Питер, 2001. – 288 с.
17. Анастаси, А. Психологическое тестирование / А. Анастаси, С. Урбина.– СПб.: Питер, 2001. – 688 с.
18. Анастаси, А. Психологическое тестирование. В 2-х книгах. – М.: Педагогика, 1982. Книга 1. – 336 с.; Книга 2 – 320 с.
19. Анисимова, Н. П. Профессиональная ориентация, профотбор и профессиональная адаптация молодежи / Н. П. Анисимова, И. В. Кузнецова. – Ярославль, 2000.
20. Анохин, П. К. Узловые вопросы теории функциональной системы. – М.: Наука, 1980. – 197 с.
21. Анцыферова, Л. И. Развитие личности специалиста как субъекта своей профессиональной жизни // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала. – М.: ИП АН СССР, 1991. – С. 27-42.
22. Аронов, М. Организация предприятий // Записки Русского Технического Общества. 1913. Вып. 1. – С. 1-16; вып. 8-9. – С. 204-215.
23. Артемьева, Е. Ю. Основы психологии субъективной семантики / Под ред. И. Б. Ханиной. – М.: Наука; Смысл, 1999. – 350 с.
24. Архангельский, С. Н. Очерки по психологии труда. – М.: Трудрезервиздат, 1958. – 160 с.
25. Асеев, В. Г. Мотивация поведения и формирование личности. – М.: Мысль, 1976. – 158 с.
26. Асмолов, А. Г. Деятельность и установка. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1979. – 152 с.

27. Асмолов, А. Г. По ту сторону сознания: методологические проблемы неклассической психологии. – М.: Смысл, 2002. – 480 с.
28. Асмолов, А. Г. Психология личности. – М.: Смысл, 2002. – 416 с.
29. Ахмеров, Р. А. Мотивационная недостаточность как критерий деформации картины жизненного пути / Р. А. Ахмеров, А. А. Кроник // Мотивационная регуляция деятельности и поведения личности. – М.: Институт психологии АН СССР, 1988. – С. 136-140.
30. Бабаева, Ю. Д. Психологические последствия информатизации / Ю. Д. Бабаева, А. Е. Войскунский // Психол. журн. Т. 19. 1998. № 1. – С. 89-100.
31. Барабанщиков, В. А. Системная организация и развитие психики // Психол. журн. Т. 24. 2003. № 1. – С. 29-46.
32. Басов, М. Я. Общие основы педологии. – М.: Алетейя, 2007. – 776 с.
33. Баумгартен, Ф. Психотехника. – Берлин: Изд-во «Бюро иностранной науки и техники», 1922. – 246 с.
34. Безносков, С. П. Профессиональная деформация личности. – СПб.: Речь, 2004. – 272 с.
35. Белкин, В. Б. Профессиональное разделение труда и подготовка рабочих кадров в СССР. – М.: Высшая школа, 1966. – 319 с.
36. Беляева, А. В. Психология и Интернет: горизонты новых профессий / А. В. Беляева, В. Е. Лепский // Развивающаяся психология – основа гуманизации образования. – М.: РПО, 1998. – С. 18-19.
37. Березин, Ф. Б. Психологическая и психофизиологическая адаптация человека. – Л.: Наука, 1988. – 289 с.
38. Бернштейн, Н. А. Физиология движений и активность. – М.: Наука, 1990. – 496 с.
39. Берталанфи, Л. Общая теория систем // Исследования по общей теории систем. – М.: Прогресс, 1969. – С. 29-82.
40. Беспалов, Б. И. Психодиагностика профессионально важных качеств и профотбор диспетчеров // Вестник Московск. ун-та. Серия 14. Психология. 1998. № 3. – С. 79-94.
41. Бехтерев, В. М. Личность и труд // Сб. статей по прикладной психологии. – М.: Гостехиздат, 1922. – С. 62-90.
42. Бехтерев, В. М. Рациональное использование человеческой энергии в труде // Труды I Всероссийской инициативной конф. по научной организации труда и производства. Вып. 1. – М., 1921. – С. 23-24.
43. Блонский, П. П. Мирозерцание и профессия [Электронный ресурс] // Образование: исследовано в мире. Интернет-журнал с библиотекой-депозитарием / URL: <http://www.oim.ru/reader@nomer=73.asp> (Дата доступа 20.06.2011).
44. Богданов, А. А. Тектология: Всеобщая организационная наука. В 2-х кн. – М.: Экономика, 1989. – Кн. 1 – 304 с., Кн. 2 – 351 с.
45. Богословский, С. М. Система профессиональной классификации. – М.: Товарищество «Печатня С. П. Яковлева», 1913. – 747 с.
46. Бодалев, А. А. Восприятие и понимание человека человеком. – М.: Изд-во МГУ, 1982. – 192 с.
47. Бодалев, А. А. О предмете акмеологии // Психол. журн. Т. 14. 1993. № 5. – С. 17-34.
48. Бодалев, А. А. Общая психодиагностика / А. А. Бодалев, В. В. Столин. – СПб.: Речь, 2000. – 440 с.
49. Бодалев, А. А. Смысл жизни и акме человека: соотношение «будничного» и «высшего Я» // Психолого-педагогические и философские проблемы смысла жизни. – М.: Психологический институт РАО, 1997. – С. 29-33.
50. Бодров, В. А. Диагностика и прогнозирование профессиональной мотивации в процессе психологического отбора / В. А. Бодров, Л. Д. Сыркин // Психол. журн. Т. 24. 2003. № 1. – С. 73-81.
51. Бодров, В. А. Информационный стресс. – М.: ПЕР СЭ, 2000. – 352 с.
52. Бодров, В. А. Методологические и теоретические вопросы изучения профессиональной пригодности субъекта труда // Профессиональная пригодность: субъектно-деятельностный подход. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004. – С. 10-27.

53. Бодров, В. А. Отечественная инженерная психология – 40 лет // Психол. журн. Т. 20. 1999. № 2. – С. 5-20.
54. Бодров, В. А. Профессиональная подготовка работников локомотивных бригад на тренажерах к различным видам поездной работы, включая нештатные и аварийные ситуации: Методические рекомендации / В. А. Бодров, А. Л. Журавлев, В. М. Львов, Н. Е. Рубцова и др. – М.: ОАО «РЖД», 2007. – 240 с.
55. Бодров, В. А. Психология профессиональной деятельности. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2006. – 623 с.
56. Бодров, В. А. Психология профессиональной пригодности. – М.: ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.
57. Бодров, В. А. Система психической регуляции стрессоустойчивости человека-оператора / В. А. Бодров, А. А. Обознов // Психол. журн. Т. 21. 2000. № 4. – С. 32-40.
58. Бодров, В. А. Современный этап развития отечественной инженерной психологии // Психол. журн. Т. 30. 2009. № 6. – С. 66-80.
59. Большой психологический словарь / Сост. и общ. ред. Б. Мещеряков, В. Зинченко. – СПб.: прайм-ЕВРОЗНАК, 2003. – 672 с.
60. Борисова, Е. М. Индивидуальность и профессия / Е. М. Борисова, Г. П. Логинова // Новое в жизни, науке и технике. 1991. № 11. – М.: Знание, 1991. – 80 с.
61. Браиловский, Е. С. Психологическое изучение профессии шофера / Е. С. Браиловский, Г. И. Левигурович // Гигиена и патология труда авторботников. – М.: Гострудиндат, 1930. – С. 235-310.
62. Братусь, Б. С. Аномалии личности. – М.: Мысль, 1988. – 301 с.
63. Братусь, Б. С. Психология в моей жизни // Мир психологии и психология в мире. 1994. № 0. – С. 74-85.
64. Бризон, П. История труда и трудящихся. – Петроград: Гос. изд-во, 1921. – 447 с.
65. Брунер, Дж. Психология познания. – М.: Прогресс, 1977. – 413 с.
66. Брушлинский, А. В. Деятельность субъекта как единство теории и практики // Психол. журн. Т. 21. 2000. № 6. – С. 5-11.
67. Брушлинский, А. В. Деятельность, действие и психическое как процесс // Вопр. психол. 1984. № 1. – С. 159-162.
68. Брушлинский, А. В. Мышление и прогнозирование. – М.: Мысль, 1979. – 230 с.
69. Брушлинский, А. В. Проблемы психологии субъекта. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1994. – 109 с.
70. Бурлачук, Л. Психодиагностика. – СПб.: Питер, 2002. – 352 с.
71. Бурлачук, Л. Ф. Словарь-справочник по психодиагностике / Л. Ф. Бурлачук, С. М. Морозов. – СПб.: Питер, 2000. – 528 с.
72. Бутаков, И. Н. Выгоды и пределы специализации работ в главных железнодорожных мастерских // Железнодорожное дело. 1916. №7. – С. 68-72; №9-10. – С. 79-84.
73. Бюхер, К. Работа и ритм: Роль музыки в синхронизации усилий участников трудового процесса. – М.: Либроком, 2011. – 344 с.
74. Бякова, Н. В. Опыт осознанной саморегуляции как условие успешности профессионального обучения: Автореф. дис... канд. психол. наук. – М., 2009.
75. Василейский, С. М. Из теории и практики профориентации и профконсультации / С. М. Василейский, А. А. Гайворовский, С. М. Вержболович. – Минск: Нарком-труд, 1929. – 138 с.
76. Василюк, Ф. Е. Психология переживания. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1984. – 200 с.
77. Веккер, Л. М. Психика и реальность. – М.: Смысл, 1998. – 685 с.
78. Величковский, Б. М. Когнитивная психология. – М.: Смысл, 2006. – Т. 1, 2.
79. Виллюжанина, Т. К. Динамика ценностно-смысловой сферы личности в процессе профессионального становления будущих психологов: Дис. ... канд. психол. наук. – Киев, 2006. – 200 с.
80. Винер, Н. Кибернетика, или управление и связь в животном и машине. 2-е изд-е. – М.: Наука, 1983. – 344 с.

81. Волкова, С. А. Путь к профессии: роль и место профориентации // Образование и общество. 2007. № 1 (42). – С. 92-97.
82. Воробьев, А. Н. Опросник профессиональных предпочтений. Руководство. 2-е издание / А. Н. Воробьев, И. Г. Сенин, В. И. Чирков (авторы адаптации). – Ярославль: НПЦ «Психодиагностика», 1997. – 18 с.
83. Выготский, Л. С. Психология. – М.: ЭКСМО-Пресс, 2002. – 1008 с.
84. Выготский, Л. С. Психология искусства. – М.: Искусство, 1968. – 576 с.
85. Выготский, Л. С. Собр. соч. в 6-ти томах. – М.: Педагогика, 1983, 1984.
86. Вырубов, А. А. Правила определения остроты зрения и цветной слепоты у железнодорожных служащих. Приложение № 3 к докладу А. А. Вырубова «О необходимости пересмотра существующих правил врачебно-санитарной службы на железных дорогах» // Протоколы заседаний 1-го Совещательного съезда железнодорожных врачей русских железных дорог. – СПб., 1898.
87. Гаврилов, В. Е. Использование модульного подхода для психологической классификации профессий в целях профориентации // Вопр. психол. 1987. № 1. – С. 111-117.
88. Гаврилов, В. Е. Опыт таксономического анализа гностических профессий // Вопр. психол. 1975. № 3. – С. 84-91.
89. Гаврилов, В. Е. Составление и использование психологических характеристик профессии в целях профориентации. – Л.: ВНИИ ПТО, 1988. – 27 с.
90. Галкина, О. Схема для изучения профессий в целях профконсультации / О. Галкина, Н. Гусев, А. Комм, Л. Пахорукова // Материалы профконсультации. Вып. 2. – Л.: Лаборатория профконсультации при ЛИООТ, 1935. – С. 35-77.
91. Ганзен, В. А. Системные описания в психологии. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1984. – 176 с.
92. Геллерштейн, С. Г. К вопросу о профессиональной типологии // Психотехника и психофизиология труда. 1930. Т. 3. № 6. – С. 489-502.
93. Геллерштейн, С. Г. Психологический анализ профессий как основа профотбора // Выбор профессии и школа. – М.-Л.: Госиздат, 1926. – С. 64-84.
94. Геллерштейн, С. Г. Психологический анализ профессии наборщика / С. Г. Геллерштейн, А. Г. Иттин // Гигиена труда. 1923. № 12. – С. 32-66.
95. Геллерштейн, С. Г. Психологический анализ трудовой деятельности в свете задач инженерной психологии // Проблемы инженерной психологии. Вып. 1. – М.: Наука, 1968. – С. 156-161.
96. Геллерштейн, С. Г. Психотехника. – М.: Новая Москва, 1926. – 239 с.
97. Геллерштейн, С. Г. Руководство по психотехническому профессиональному отбору / С. Г. Геллерштейн, В. М. Коган, Ю. Н. Шпигель, И. Н. Шпильрейн. – М.-Л.: Гос. изд-во, 1929. – 376 с.
98. Гельфанд, М. Теория и практика эволюции. Нет ничего практичнее хорошей теории // Новая газета. 13 февраля 2009 г.
99. Гибсон, Дж. Экологический подход к зрительному восприятию. – М.: Прогресс, 1988. – 464 с.
100. Гигиена труда. Руководство Р 2.2.2006-05 «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда (утв. Главным гос. санитарным врачом России 29.07.2005) [Электронный ресурс] / URL: <http://www.kadrovik.ru/docs/rukovodstvo.2.2.2006-05.htm> (Дата доступа 20.06.2011).
101. Гинзбург, М. Р. Психологическое содержание жизненного поля личности старшего подростка // Мир психологии и психология в мире. 1995. № 3. – С. 21-28.
102. Гиппенрейтер, Ю. Б. Понятие личности в трудах А. Н. Леонтьева и проблема исследования характера // Вестник Моск. ун-та. Серия 14. Психология. 1983. № 4. – С. 7-23.
103. Голиков, Ю. Я. Основные принципы и понятия межсистемного подхода для исследования сложных человеко-машинных комплексов / Ю.Я. Голиков, А.Н. Костин // Труды Института психологии РАН. Т. 1. Кн. 2. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1995. – С. 267-284.

104. Голиков, Ю. Я. Психология автоматизации управления техникой / Ю. Я. Голиков, А. Н. Костин. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1996. – 160 с.
105. Голиков, Ю. Я. Теория и методы анализа проблемностей в сложной операторской деятельности / Ю. Я. Голиков, А. Н. Костин // Проблемность в профессиональной деятельности. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1999. – С. 6-79.
106. Головаха, Е. И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи. – Киев: Наукова думка, 1988. – 143 с.
107. Голубева, Э. А. Биоэлектрические корреляты памяти и успеваемости старших школьников / Э. А. Голубева, Е. П. Гусева, А. В. Пасынкова и др. // Вопр. психол. 1974. № 5. – С. 40-52.
108. Горбов, Ф. Д. Психоневрологические аспекты труда операторов / Ф. Д. Горбов, В. И. Лебедев. – М.: Медгиз, 1975. – 207 с.
109. Гордеева, Н. Д. Функциональная структура действия / Н. Д. Гордеева, В. П. Зинченко. – М.: Изд-во МГУ, 1982. – 208 с.
110. Гордеева, Н. Д. Экспериментальная психология исполнительного действия. – М.: Тривола, 1995. – 324 с.
111. Готт, В. С. Категории современной науки / В. С. Готт, Э. П. Семенюк, А. Д. Урсул. – М.: Мысль, 1984. – 268 с.
112. Гумилев, Л. Н. Этногенез и биосфера земли. – Л.: Гидрометеиздат, 1990. – 528 с.
113. Гуревич, К. М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы. – М.: Наука, 1970. – 272 с.
114. Гусев, А. Н. Измерение в психологии: общий психол. практикум: 2-е изд. / А. Н. Гусев, Ч. А. Измайлов, М. Б. Михалевская. – М.: Смысл, 1998. – 286 с.
115. Гусякова, Н. И. Психологические механизмы становления и развития профессионального сознания студентов педвуза: Автореф. дис. ... д-ра психол. наук. – Курск, 2009.
116. Давыдов, В. В. Нерешенные проблемы теории деятельности // Психол. журн. Т. 13. 1992. № 2. – С. 3-13.
117. Давыдов, В. В. Новый подход к пониманию структуры и содержания деятельности // Психол. журн. Т. 19. 1998. № 6. – С. 20-27.
118. Даль, В. И. Толковый словарь русского языка. Современное написание. – М.: Астрель, 2008. – 984 с.
119. Деркач, А. А. Акмеология / А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин. – СПб.: Питер, 2003. – 256 с.
120. Деркач, А. А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека. В 5 кн. – М.: Изд-во РАГС, 2000-2002.
121. Деркач, А. А. Профессиограмма государственного служащего: Учеб. пособие / А. А. Деркач, А. К. Маркова. – М.: Изд-во РАГС, 1999. – 94 с.
122. Деркач, А. А. Профессиональная деятельность в особых и экстремальных условиях / А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин. – М.: Изд-во РАГС, 1998. – 178 с.
123. Деркач, А. А. Субъект: формы, механизмы и пути развития. – Казань: Центр инновационных технологий, 2011. – 524 с.
124. Джилбрет, Ф. Азбука научной организации труда. – М.; Л.: Изд-во Л. Д. Френкель, 1924. – 94 с.
125. Джуэл, Л. Индустриально-организационная психология. – СПб.: Питер, 2001. – 720 с.
126. Дизель, П. М. Поведение человека в организации / П. М. Дизель, Р. У. МакКинли. – М.: Фонд «За экономическую грамотность», 1993. – 272 с.
127. Дикая, Л. Г. Итоги и перспективные направления исследований в психологии труда в XXI веке // Психол. журн. Т. 23. 2002. № 6. – С. 18-37.
128. Дикая, Л. Г. Системно-деятельностная концепция саморегуляции психофизиологического состояния человека // Проблемность в профессиональной деятельности. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1999. – С. 80-105.

129. Динамика социально-психологических явлений в изменяющемся обществе / Отв. ред. А. Л. Журавлев. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1996. – 226 с.
130. Дмитриева, М. А. Психология труда и инженерная психология / М. А. Дмитриева, А. А. Крылов, А. И. Нафтульев. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1979. – 224 с.
131. Донцов, А. И. Психология коллектива. – М.: Изд-во МГУ, 1984. – 208 с.
132. Дормашев, Ю. Б. Психология внимания / Ю. Б. Дормашев, В. Я Романов. – М.: Тривола, 1995. – 352 с.
133. Древер, Д. Психология труда. – Л.; М.: Изд-во Пучина, 1926. – 143 с.
134. Дружинин, В. Н. Психология общих способностей. – СПб.: Питер, 1999. – 368 с.
135. Дружинин, В. Н. Экспериментальная психология. – М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2007. – 336 с.
136. Друкер, П. Ф. Эпоха разрыва. – СПб.: Питер, 2000. – 320 с.
137. Дунаевский, Ф. Р. Проблема профессионального подбора (выбор профессии). – Харьков: Изд-во Института труда и журнала «Путь просвещения», 1923. – 68 с.
138. Дымшиц, М. Н. Манипулирование покупателем. – М.: Омега-Л, 2004. – 252 с.
139. Дьяченко, М. И. Психологические проблемы готовности к деятельности / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович. – Минск: Вышайша школа, 1976. – 176 с.
140. Егоршин, А. П. Мотивация трудовой деятельности: Учеб. пособие: 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 464 с.
141. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих. Вып. 1-68. – М.: Изд-во «Машиностроение», 1968-1969.
142. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих. Вып. 0-72. – М.: Изд-во «Машиностроение», 1984-1986.
143. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (Современное состояние) [Электронный ресурс] // URL: <http://cntd.murmansk.ru/redirs.php?> (Дата доступа 20.06.2011).
144. Ермолаева, Е. П. Психологические уровни субъектности как параметры профессиональной идентичности // Профессиональная пригодность. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004. – С. 43-54.
145. Ермолаева, Е. П. Психология профессионального маргинала в социально значимых видах труда // Психол. журн. Т. 22. 2001. № 5. – С. 69-78.
146. Ермолаева, Е. П. Психология социальной реализации профессионала. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. – 347 с.
147. Ермолаева, Е. П. Теневые функции должностной роли в структуре профессионального маргинализма // Психол. журн. Т. 24. 2003. № 3. – С. 56-65.
148. Ефремова, Т. Ф. Новый словарь русского языка. Толково-словообразовательный. В 2-х т. – М.: Русский язык, 2000. – Т. 1 – 1233 с.; Т. 2 – 1088 с.
149. Журавлев, А. Л. Психологическое пространство и среда: соотношение феноменов и понятий / А. Л. Журавлев, А. Б. Купрейченко // Экопсихологические исследования / Под ред. В. И. Панова. – М.: Психологический институт РАО, 2009. – С. 9-27.
150. Журавлев, А. Л. Психология совместной деятельности. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. – 640 с.
151. Журавлев, А. Л. Психология управленческого взаимодействия. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004. – 475 с.
152. Журавлев, А. Л. Социально-психологический анализ исполнительской деятельности // Психол. журн. Т. 28. 2007. № 1. – С. 6-16.
153. Забродин, Ю. М. Психология личности и управление человеческим ресурсом. – М.: Финстатинформ, 2002. – 359 с.
154. Завалишина, Д. Н. Динамический аспект профессиональной адаптации // Психология адаптации и социальная среда. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007. – С. 353-367.
155. Завалишина, Д. Н. О типологизирующей активности опытного специалиста // Ярославский психологический вестник. 2000. № 3. – С. 8-19.

156. Завалишина, Д. Н. Полисистемный подход к исследованию решения мыслительных задач // Психол. журн. Т.16. 1995. № 6. – С. 32-43.
157. Завалишина, Д. Н. Практическое мышление: Специфика и проблемы развития. – М.: Институт психологии РАН, 2005. – 376 с.
158. Завалишина, Д. Н. Способы идентификации человека с профессией // Психология субъекта профессиональной деятельности. – М.-Ярославль, 2001. – С. 104-128.
159. Завалишина, Д. Н. Субъектно-динамический аспект профессиональной деятельности // Психол. журн. Т. 24. 2003. № 6. – С. 5-15.
160. Завалишина, Д. Н. Уровни и этапы принятия решения / Д. Н. Завалишина, Б.Ф. Ломов, В.Ф. Рубахин // Проблемы принятия решения. – М.: Наука, 1976. – С. 16-32.
161. Завалова, Н. Д. Образ в системе психической регуляции деятельности / Н. Д. Завалова, Б. Ф. Ломов, В. А. Пономаренко. – М.: Наука, 1986. – 176 с.
162. Замфир, К. Удовлетворенность трудом. – М.: Политиздат, 1983. – 142 с.
163. Занковский, А. Н. Организационная психология. Учеб. пособие. – М.: Форум, 2009. – 648 с.
164. Запорожец, А. В. Происхождение и развитие сознательного управления движениями у человека // Вопр. психол. 1958. № 1. – С. 3-11.
165. Зараковский, Г. М. Закономерности функционирования эргатических систем / Г. М. Зараковский, В. В. Павлов. – М.: Радио и связь, 1987. – 232 с.
166. Зараковский, Г. М. Психофизиологический анализ трудовой деятельности. – М.: Наука, 1966. – 114 с.
167. Зеер, Э. Ф. Профориентология / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Н. О. Садовникова. – М.: Академический проект, 2006. – 192 с.
168. Зеер, Э. Ф. Психология профессий. – М.: Академический проект, 2003. – 336 с.
169. Зейгарник, Б. В. Личность и патология деятельности. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1971. – 100 с.
170. Зеличенко, А. И. К вопросу о классификации мотивационных факторов трудовой деятельности и профессионального выбора / А. И. Зеличенко, А. Г. Шмелев // Вестник МГУ. Серия 14. Психология. – 1987. № 4. – С. 33-43.
171. Зинченко, В. П. Культурно-историческая психология и психологическая теория деятельности: живые противоречия и точки роста // Вестник Моск. ун-та. Серия 14. Психология. 1993. № 2. – С. 41-51.
172. Зинченко, В. П. Образ и деятельность. – М.: Изд-во «Институт практической психологии»; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1997. – 608 с.
173. Зинченко, В. П. Основы эргономики. Учеб. пособие / В. П. Зинченко, В. М. Мунипов. – М.: Изд-во МГУ, 1979. – 343 с.
174. Зинченко, В. П. Проблема «образующих» сознания в деятельностной теории психики // Вестник Моск. ун-та. Серия 14. Психология. 1988. № 3. – С. 25-34.
175. Зинченко, В. П. Психометрика утомления / В. П. Зинченко, А. Б. Леонова, Ю. К. Стрелков. – М.: Изд-во МГУ, 1977. – 109 с.
176. Знаков, В. В. Психология субъекта как методология понимания человеческого бытия // Психол. журн. Т. 24. 2003. № 2. – С. 95-106.
177. Иванников, В. А. Психологические механизмы волевой регуляции. 3-е изд. – СПб.: Питер, 2006. – 208 с.
178. Иванова, Е. М. Профориентационная профессиограмма: Методич. пособие. – М.: Высшая школа психологии, 2005. – 96 с.
179. Иванова, Е. М. Психология профессиональной деятельности. – М.: ПЕР СЭ, 2006. – 382 с.
180. Иванова, Е. М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности. – М.: Изд-во МГУ, 1992. – 94 с.
181. Иванова, Е. М. Системно-деятельностный подход к психологической профессиографии: Автореф. дис. ... доктора психол. наук. – М., 2004.

182. Иванова, Е. М. Субъектно-деятельностная концепция профессионального труда Е. А. Климова и ее научно-практическая ценность // Вестник Московск. ун-та. Серия 14. Психология. 2010. № 2. – С. 15-22.
183. Ильин, Е. П. Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины. – СПб.: Питер, 2003. – 544 с.
184. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2000. – 512 с.
185. Ильин, Е. П. Психология воли : 2-е изд. – СПб.: Питер, 2009. – 368 с.
186. Ильин, Е. П. Психофизиология состояний человека. – СПб.: Питер, 2005. – 412 с.
187. Ильин, Е. П. Эмоции и чувства. – СПб.: Питер, 2001. – 752 с.
188. Интегральная индивидуальность человека и ее развитие / Под ред. Б. А. Вяткина. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1999. – 328 с.
189. Интеллект и креативность в ситуациях межличностного взаимодействия / Отв. ред. А. Н. Воронин. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2001. – 275 с.
190. Информационно-поисковая система «Профессиография». Методич. рекомендации / О. И. Галкина, Р. Д. Каверина, Е. А. Климов и др. / Под ред. Е. А. Климова. – Л.: ВНИИ Профтехобразования, 1972. – 312 с.
191. Исмагилова, Ф. С. Основы профессионального консультирования: Учебно-методич. пособие. – М.: Изд-во МПСИ; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2003. – 256 с.
192. Йовайша, Л. А. Проблемы профессиональной ориентации школьников. – М.: Педагогика, 1983. – 128 с.
193. Кабаченко, Т. С. Психология в управлении человеческими ресурсами: Учеб. пособие. – СПб.: Питер, 2003. – 400 с.
194. Каверин, С. Б. Мотивация труда. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1998. – 224 с.
195. Каверина, Р. Д. Опыт психологической классификации некоторых профессий в целях профконсультации // Вопр. психол. 1978. № 4. – С. 64-71.
196. Каган, М. С. Человеческая деятельность: опыт системного анализа. – М.: Политиздат, 1974. – 328 с.
197. Калинин, В. К. Воля и психологическая устойчивость профессионала // Психологическая устойчивость профессиональной деятельности. – М.-Одесса, 1984. – С. 71-75.
198. Капустина, А. Н. Многофакторная личностная методика Р. Кеттелла: Учебно-методич. пособие. – СПб.: Речь, 2004. – 104 с.
199. Кареев, Н. И. Выбор факультета и прохождение университетского курса. – СПб.: Типография М. М. Стасюлевича, 1897. – 169 с.
200. Карпинский, К. В. Человек как субъект жизни. – Гродно: Гродненский гос. ун-т, 2002. – 270 с.
201. Карпов, А. В. Метасистемная организация уровней структур психики. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004. – 504 с.
202. Карпов, А. В. Организационная культура: понятие и реальность / А. В. Карпов, И. М. Скитяева, Н. В. Волкова, И. А. Ямщиков. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2002. – 152 с.
203. Карпов, А. В. Организационная психология в условиях кризисного развития общества // Хрестоматия по общей и прикладной психологии / Под ред. А. В. Карпова. – М.-Ярославль: РПО, 2001. – С. 124-146.
204. Карпов, А. В. Понятия интегральных и метакогнитивных процессов как концепты психологической теории решений / А. В. Карпов, И. М. Скитяева // Психологические проблемы принятия решения. Вып. 2. – Ярославль: Изд-во ЯрГУ, 2002. – С. 38-66.
205. Карпов, А. В. Предпосылки и перспективы развития обобщающей психологической теории деятельности // Психология субъекта профессиональной деятельности. – М.-Ярославль: Изд-во «Институт психологии РАН»; ДИА-Пресс, 2001. – С. 23-54.
206. Карпов, А. В. Принцип системности как стратегия концептуализации в психологических исследованиях // Труды Ярославского методологического семинара. Том 1. – Ярославль: МАПН, 2003. – С. 159-167.

207. Карпов, А. В. Психологическая структура деятельности: реальность и концептуализация // Психология субъекта профессиональной деятельности. Вып. 2. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2002. – С. 64-97.
208. Карпов, А. В. Психологическая характеристика метаэмоциональных процессов // Вестник Ярославского гос. ун-та. Серия «Гуманитарные науки». 2008. № 8. – С. 34-39.
209. Карпов, А. В. Психология менеджмента. – М.: Гардарики, 1999. – 582 с.
210. Карпов, А. В. Психология метакогнитивных процессов личности / А. В. Карпов, И. М. Скитяева. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. – 352 с.
211. Карпов, А. В. Психология принятия управленческих решений. – М.: Юристь, 1998. – 440 с.
212. Карпов, А. В. Психология профессиональной адаптации / А. В. Карпов, В. Е. Орёл, В. Я. Тернопол. – М.: Юристь, 1998. – 431 с.
213. Карпов, А. В. Психология рефлексии / А. В. Карпов, И. М. Скитяева. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2002. – 304 с.
214. Карпов, А. В. Рефлексивность как психическое свойство и методика ее диагностики // Психол. журн. Т. 24. 2003. № 5. – С. 45-57.
215. Карпов, А. В. Структурно-уровневая организация профессиональной деятельности: концептуализация и реальность // Проблемы фундаментальной и прикладной психологии профессиональной деятельности. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. – С. 126-161.
216. Карпов, А. В. Структурно-функциональное строение профессиональной деятельности информационного характера / А. В. Карпов, С. Л. Леньков. – Тверь: Изд-во Тверск. гос. ун-та, 2006. – 448 с.
217. Карпов, А. В. Субъектно-информационные основания психологической теории деятельности / А. В. Карпов, С. Л. Леньков // Вестник Ярославского гос. ун-та. 2003. № 10. – С. 22-38.
218. Кастельс, М. Информационная эпоха. – М.: ГУ ВШЭ, 2000. – 608 с.
219. Кашапов, М. М. Стадии творческого мышления профессионала. – Ярославль: Ремдер, 2009. – 380 с.
220. Каюющийся энциклопедист. Вопросы о выборе профессии нашей молодежью // Русская школа. 1900. № 2. – С. 66-89; № 3. – С. 109-124.
221. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (утвержден постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. N 37) (с последующими изменениями и дополнениями) [Электронный ресурс] / URL: <http://www.rabotka.ru/spravkval/> (Дата доступа 15.05.2011).
222. Квинн, В. Прикладная психология. – СПб.: Питер, 2000. – 560 с.
223. Килошенко, М. Психологическая карта профессий легпрома // Ежемесячная газета «ЛегПромБизнес». 27.04.2007. № 4 (113).
224. Киселев, И. Я. Профессиональная ориентация и профессиональный отбор в капиталистических странах. – М.: Экономика, 1968. – 78 с.
225. Кларк, А. Ф. Профессиональная консультация и профессиональный отбор: методы работы по профконсультации и практика ее при органах НКТруда и школах / А. Ф. Кларк, А. В. Билибин, А. А. Кушинников. – М.-Л.: Гострудиндат, 1930. – 204 с.
226. Климов, Е. А. Введение в психологию труда. – М.: Изд-во МГУ, 1988. – 200 с.
227. Климов, Е. А. Введение в психологию труда. – М.: ЮНИТИ, 1998. – 350 с.
228. Климов, Е. А. Индивидуальный стиль деятельности в зависимости от типологических свойств нервной системы. – Казань: Изд-во Казанск. ун-та, 1969. – 278 с.
229. Климов, Е. А. История психологии труда в России. Учеб. пособие / Е. А. Климов, О. Г. Носкова. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1992. – 221 с.
230. Климов, Е. А. Образ мира в разнотипных профессиях. Учеб. пособие. – М.: Изд-во МГУ, 1995. – 224 с.
231. Климов, Е. А. Общая психология. Общеобразовательный курс: Учеб. пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 511 с.

232. Климов, Е. А. Общая типология ситуаций (казусов) и структура мыслительных задач, возникающих в практике работы профконсультанта // Научные труды ВНИИ профтехобразования. Вып. 32. – Л.: ВНИИ ПТО, 1976. – С. 5-25.
233. Климов, Е. А. Психологическая мысль в народном сознании далекого прошлого. Учеб. пособие. – М.: Изд-во МПСИ, 2006. – 136 с.
234. Климов, Е. А. Психологические проблемы профессионально-технического образования // Вопр. психол. 1974. № 5. – С. 115-120.
235. Климов, Е. А. Психология профессионала. – М.: Институт практической психологии; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. – 400 с.
236. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения. – Ростов-н/Д: Феникс, 1996. – 512 с.
237. Климов, Е. А. Психолого-педагогические проблемы профессиональной консультации. – М.: Знание, 1983. – 96 с.
238. Климов, Е. А. Развивающийся человек в мире профессий. – Обнинск: Изд-во «Принтер», 1993. – 57 с.
239. Климов, Е. А. Человек как субъект труда и проблемы психологии // Вопр. психол. 1984. № 4. – С. 5-14.
240. Козлов, В. В. Рабочая книга практического психолога. Учебно-методич. пособие. – М.: Изд-во Института психотерапии, 2002. – 640 с.
241. Колледжи, техникумы, училища и профессиональные лицеи Санкт-Петербурга. 2003-04 год. Справочник. – СПб.: Интермедика, 2002. – 240 с.
242. Кондаков, И. М. Диагностика профессиональных установок подростков // Вопр. психол. 1997. № 2. – С. 122-130.
243. Кононова, В. Н. ДДО и «Профориентатор»: преемственность отечественных профориентационных методик / В. Н. Кононова, А. Г. Шмелев // Вопр. психол. 2010. № 2. – С. 63-74.
244. Конопкин, О. А. Структурно-функциональный анализ процесса осознанного регулирования производственной деятельности // Психологические проблемы эффективности и качества труда. Тез. докладов к V Всесоюзн. съезду психологов СССР. – М.: Институт психологии АН СССР, 1977. – С. 34-42.
245. Конопкин, О. А. Структурно-функциональный и содержательно-психологический аспекты осознанной саморегуляции // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2005. Т. 2. № 1. – С. 27-42.
246. Кореляков, Ю. А. Направленность личности и профессиональная успешность // Личность и профессия / Под ред. Л. М. Митиной. – М.: Академия, 2005. – С. 78-107.
247. Корнеева, Л. Н. Профессиональная психология личности // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / Под ред. Г. С. Никифорова. – СПб.: Изд-во СПб. ун-та, 1991. – С. 61-84.
248. Коссов, Б. Б. Профессиональная психодиагностика и методы исследования личности руководителя // Психол. журн. Т. 2. 1981. № 2. – С. 43-50.
249. Котелова, Ю. В. Очерки по психологии труда. Учеб. пособие. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1986. – 120 с.
250. Котик, М. А. Природа ошибок человека-оператора / А. М. Котик, А. М. Емельянов. – М.: Транспорт, 1993. – 251 с.
251. Креггер, О. Типы людей и бизнес. Как 16 типов личности определяют ваши успехи на работе / О. Креггер, Дж. М. Тьюсон. – М.: Персей, 1995. – 560 с.
252. Крепелин, Э. Гигиена труда. Умственный труд. Переутомление. – СПб.: Изд. О. Н. Поповой, 1898. – 101 с.
253. Крживицкий, Л. Профессиональные типы // Современный мир. 1909. № 4. – С. 35-36; № 6. – С. 126-145.
254. Кроник, А. А. Субъективная картина жизненного пути как предмет психологического исследования // Психология личности и образ жизни / Под ред. Е. В. Шороховой. – М.: Наука, 1987. – С. 148-153.

255. Крысин, Л. П. Толковый словарь иноязычных слов. – М.: Русский язык, 2003. – 756 с.
256. Кудрявцев, В. Т. Субъект деятельности в онтогенезе / В. Т. Кудрявцев, Г. К. Уразалиева // *Вопр. психол.* 2001. № 4. – С. 14-30.
257. Кузьмин, В. П. Принцип системности в теории и методологии К. Маркса. – 3-е изд., доп. – М.: Политиздат, 1986. – 399 с.
258. Кузьмина, Н. В. Мастерство учителя как фактор развития способностей учащихся // *Вопр. психол.* 1984. № 1. – С. 20-26.
259. Кулагин, Б. В. Основы профессиональной психодиагностики. – М.: Медицина, 1984. – 215 с.
260. Кун, Т. Структура научных революций. – М.: Прогресс, 1975. – 288 с.
261. Кунц, Г. Управление. Системный и ситуационный анализ основных управленческих функций: Т. 1 / Г. Кунц, С. О’Доннел. – М.: Прогресс, 1981. – 302 с.
262. Купер, Д. Психология в отборе персонала / Д. Купер, А. Робертсон. – СПб.: Питер, 2003. – 240 с.
263. Купер, К. Индивидуальные различия. – М.: Аспект Пресс, 2000. – 527 с.
264. Куркин, П. И. К вопросу о классификации профессий // *Журнал Общества русских врачей в память Н. И. Пирогова.* 1901. № 1. – С. 40-45.
265. Лабок, П. Пересмотр международной стандартной классификации профессий // *Социалистический труд.* 1966. № 7. – С. 144-146.
266. Лазурский, А. Ф. Классификация личностей. – Л.: Госиздат, 1924. – 290 с.
267. Латино-русский словарь [Электронный ресурс] / URL: http://dic.academic.ru/contents.nsf/latin_gus/ (Дата доступа 17.04.2011).
268. Левин, К. Закон и эксперимент в психологии // *Психол. журн.* Т. 22. 2001. № 2. – С. 101-108.
269. Левин, К. Теория поля в социальных науках. – СПб.: Сенсор, 2000. – 368 с.
270. Левитов, Н. Д. Психология труда. – М.: Учпедгиз, 1963. – 340 с.
271. Левитов, Н. Д. Психотехника и профессиональная пригодность. Проблемы и методы. – М.: Мосздравотдел, 1928. – 264 с.
272. Лекторский, В. А. Субъект, объект, познание. – М.: Наука, 1980. – 360 с.
273. Леньков, С. Л. Диалектика профессиональной идентичности // *Социальный мир человека.* Вып. III. Ч. II / Под ред. Н. И. Леонова. – Ижевск: ERGO, 2010. – С. 56-58.
274. Леньков, С. Л. Профессиональный маргинализм как ключевая социально-психологическая проблема современной России // *Человеческий фактор: Проблемы психологии и эргономики.* 2009. № 3. – С. 112-117.
275. Леньков, С. Л. Психологическая типология трудовых постов экономиста // *Ученые записки Моск. гос. социального ун-та.* 2003. № 6 (38). – С. 76-83.
276. Леньков, С. Л. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности экономиста в условиях информатизации. – Тверь: Лилия Принт, 2002. – 190 с.
277. Леньков, С. Л. Специфика российской организационной культуры с позиций метасистемного подхода // *Человеческий фактор: Проблемы психологии и эргономики.* 2006. № 3. – С. 23-30.
278. Леньков, С. Л. Субъектно-информационный подход к психологическим исследованиям деятельности. – Тверь: Изд-во Тверск. гос. ун-та, 2002. – 112 с.
279. Леонова, А. Б. Психология труда и организационная психология: Хрестоматия / А. Б. Леонова, О. Н. Чернышева. – М.: РАДИКС, 1995. – 448 с.
280. Леонтьев, А. А. Эвристический принцип в восприятии, порождении и усвоении речи // *Вопр. психол.* 1974. № 5. – С. 53-62.
281. Леонтьев, А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М.: Смысл, 2004. – 352 с.
282. Леонтьев, А. Н. К вопросу о моделировании и математизации в психологии / А. Н. Леонтьев, Э. А. Джафаров // *Вопр. психол.* 1973. № 3. – С. 3-14.
283. Леонтьев, А. Н. Лекции по общей психологии. – М.: Смысл, 2001. – 511 с.
284. Леонтьев, А. Н. Философия психологии. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1994. – 228 с.

285. Леонтьев, Д. А. Психология смысла. – М.: Смысл, 2003. – 487 с.
286. Лепский, В. Е. Концепция субъектно-ориентированной компьютеризации управленческой деятельности. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1998. – 204 с.
287. Лепский, В. Е. Технократический подход к информатизации общества – источник угроз национальной безопасности России // Материалы II Всероссийск. научн. конф. «Россия – XXI век». – М.: Изд-во Совета Федерации, 1999. – С. 143-147.
288. Либин, А. В. Дифференциальная психология. – М.: Смысл, 1999. – 532 с.
289. Ливехуд, Б. Кризисы жизни – шансы жизни: Развитие человека между детством и старостью. – Калуга: Духовное познание, 1994. – 221 с.
290. Липман, О. Психология профессий. – Петроград: Academia, 1923. – 107 с.
291. Личность и профессия: психологическая поддержка и сопровождение: Учеб. пособие / Л. М. Митина и др. – М.: Академия, 2005. – 336 с.
292. Логвиненко, А. Д. Зрительное восприятие пространства. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1981. – 224 с.
293. Ломов, Б. Ф. Антиципация в структуре деятельности / Б. Ф. Ломов, Е. Н. Сурков. – М.: Наука, 1980. – 277 с.
294. Ломов, Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. – М.: Наука, 1984. – 443 с.
295. Ломов, Б. Ф. Системность в психологии. Избр. психол. труды. – М.: Институт практической психологии; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. – 384 с.
296. Ломов, Б. Ф. Человек и техника. Очерки инженерной психологии. 2-е изд-е, испр. и доп. – М.: Советское радио, 1966. – 464 с.
297. Лоос, В. Г. Психологическая классификация профессий для целей профессиональной ориентации школьников // Вопр. психол. 1974. № 5. – С. 121-129.
298. Львов, В. М. Профессиограмма машиниста локомотива / В. М. Львов, Н. Е. Рубцова и др. – М.: ОАО НПП «Эргоцентр», 2008. – 29 с.
299. Львов, В. М. Типология организационной культуры в новых изменяющихся социально-экономических условиях / В. М. Львов, О. В. Нагиева // Журнал практического психолога. 2007. № 4. – С. 8-27.
300. Львов, М. Р. Словарь антонимов русского языка. 9-е изд., стереотип. – М.: АСТ-Пресс Книга, 2008. – 592 с.
301. Лютенс, Ф. Организационное поведение. – М.: Инфра-М, 1999. – 692 с.
302. Мазиллов, В. А. Теория и метод в психологии. – Ярославль: МАПН, 1998. – 356 с.
303. Маклаков, А. Г. Профессиональный психологический отбор персонала. Учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2008. – 480 с.
304. Малый энциклопедический словарь. В 4-х томах. Репринтное воспроизведение издания Ф. А. Брокгауза и И. А. Ефрона 1909 г. – М.: Терра, 1994.
305. Мамардашвили, М. Классический и неклассический идеалы рациональности. – М.: Изд-во «Логос», 2004. – 240 с.
306. Марищук, В. Л. Психологические основы формирования профессионально-значимых качеств: Автореф. дис. ... доктора психол. наук. – Л., 1982.
307. Марков, В. Н. Личностно-профессиональный потенциал управленца и его оценка. – М.: Изд-во РАГС, 2001. – 262 с.
308. Маркова, А. К. Психология профессионализма. – М.: Международный фонд «Знание», 1996. – 308 с.
309. Маслоу, А. Мотивация и личность: 3-е изд. – СПб.: Питер, 2003. – 352 с.
310. Матюшкин, А. Н. Проблемные ситуации в мышлении и обучении. – М.: Педагогика, 1972. – 168 с.
311. Международная стандартная классификация занятий. – М.: Финстатинформ, 1998. – 352 с.
312. Международная стандартная классификация занятий 2008 г. (МСКЗ-08) [Электронный ресурс] / Сайт Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии // <http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/areas/isco.htm> (Дата доступа 12.08.2013)

313. Микулинский, С. Р. Психология научного творчества и науковедение / С.Р. Микулинский, М.Г. Ярошевский // Научное творчество. – М.: Наука, 1969. – С. 5-22.
314. Миллер, Дж. Планы и структура поведения / Дж. Миллер, Е. Галантер, К. Прибрам. – М.: Прогресс, 1965. – 239 с.
315. Мир профессий. Человек – знаковая система. – М.: Молодая гвардия, 1988. – 352 с.
316. Мир профессий. Человек – природа. – М.: Молодая гвардия, 1985. – 383 с.
317. Мир профессий. Человек – техника. – М.: Молодая гвардия, 1987. – 350 с.
318. Мир профессий. Человек – художественный образ. – М.: Молодая гвардия, 1987. – 383 с.
319. Мир профессий. Человек – человек. – М.: Молодая гвардия, 1986. – 300 с.
320. Митина, Л. М. Психология труда и профессионального развития учителя. Учеб. пособие. – М.: Академия, 2004. – 320 с.
321. Моисеев, Н. Н. Математические модели экономической науки. – М.: Знание, 1973. – 64 с.
322. Моросанова, В. И. Индивидуальный стиль саморегуляции в произвольной активности человека // Психол. журн. Т. 16. 1996. № 4. – С. 26-36.
323. Мюнстерберг, Г. Основы психотехники. Ч. 1. – М.: Русский книжник, 1924. – 136 с.
324. Мясищев, В. Н. Проблема отношений человека и ее место в психологии // Вопр. психол. 1957. № 5. – С. 142-155.
325. Назимов, И. Исследование и классификация профессий с целью эффективного использования и развития кадрового потенциала (опыт США) // Управление персоналом. 2000. № 9. – С. 40-47.
326. Наследов, А. Д. SPSS: Компьютерный анализ данных в психологии и социальных науках. – СПб.: Питер, 2005. – 416 с.
327. Наследов, А. Д. Математические методы психологического исследования. Учеб. пособие. – СПб.: Речь, 2004. – 392 с.
328. Никифоров, В. Е. Проблемная ситуация и проблема: генезис, структура, функции. – Рига: Зинатне, 1988. – 185 с.
329. Никифоров, Г. С. Надежность профессиональной деятельности. – СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 1996. – 176 с.
330. Никифоров, Г. С. Самоконтроль человека. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1989. – 192 с.
331. Новиков, В. В. Психологическое управление производственной организацией / В. В. Новиков, Ю. М. Забродин. – М.: Наука, 1999. – 245 с.
332. Носкова, О. Г. История психологии труда в России. 1917-1957 гг. Учеб. пособие. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1997. – 334 с.
333. Носкова, О. Г. Психология труда. – М.: Академия, 2004. – 384 с.
334. Обознов, А. А. Психическая регуляция операторской деятельности в особых условиях рабочей среды / Под ред В. А. Бодрова. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2003. – 182 с.
335. Общероссийский классификатор занятий ОК 010-93 (ОКЗ) (утв. постановлением Госстандарта РФ от 30.12.1993 г. № 298) [Электронный ресурс] // Инф.-справ. система ЕТКС.INFO / URL: <http://www.etks.info/okz/> (Дата доступа 20.06.2011).
336. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94 «ОКПДТР» (принят постановлением Госстандарта РФ от 26.12.1994 г. N 367; с последующими изм.) [Электронный ресурс] / URL: <http://www.goshelp.ru/text/OK01694Obshherossijskijkl.html> (Дата доступа 20.06.2011).
337. Овчинников, Н. Ф. Категория структуры в науках о природе // Структура и формы материи. – М.: Наука, 1967. – С. 11-47.
338. Орёл, В. Е. Деструктивные тенденции конструирования социального мира профессионала // Социальный мир человека. Вып. III. Часть II / Под ред. Н. И. Леонова. – Ижевск: ERGO, 2010. – С. 101-103.
339. Орёл, В. Е. Основы психодиагностики: Учеб. пособие / В. Е. Орёл, И. Г. Сенин. – Ярославль: Изд-во Ярославск. гос. ун-та, 2002. – 100 с.

340. Орёл, В. Е. Синдром психического выгорания личности. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. – 330 с.
341. Осницкий, А. К. Профессиональное ориентирование учащихся при специализации обучения // *Вопр. психол.* 1998. № 3. – С. 136-148.
342. Осницкий, А. К. Психологическая поддержка учащихся в личностном и профессиональном самоопределении // *Личность и профессия* / Под ред. Л. М. Митиной. – М.: Академия, 2005. – С. 108-131.
343. Павлов, И. П. Полное собрание сочинений. Т. 1-6. Изд-е 2-е. – М.-Л.: Изд-во Академии наук СССР, 1951-1952.
344. Панкратов, А. В. Динамика познавательных образований в ходе профессионализации руководителя // *Практическое мышление.* – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1990. – С. 127-135.
345. Перечень медицинских противопоказаний к работе и производственному обучению подростков профессиям различных отраслей народного хозяйства. Сборники № 1-9. – М.: Высшая школа, 1988.
346. Петренко, В. Ф. Психосемантические аспекты картины мира субъекта // *Психология. Журнал Высшей школы экономики.* 2005. Т. 2, № 2. – С. 3–23.
347. Петровский, А. В. Личность. Деятельность. Коллектив. – М.: Политиздат, 1982. – 255 с.
348. Петровский, А. В. Теоретическая психология / А. В. Петровский, М. Г. Ярошевский. – М.: Академия, 2001. – 496 с.
349. Петровский, В. А. Личность в психологии: парадигма субъектности. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. – 512 с.
350. Пиаже, Ж. Избранные психологические труды. – М.: Просвещение, 1969. – 435 с.
351. Пиорковский, К. Человеческий интеллект. – Берлин: «Аргонавты», 1922. – 85 с.
352. Платонов, К. К. Проблемы способностей. – М.: Наука, 1972. – 312 с.
353. Платонов, К. К. Профессиография: ее значение и методика работы // *Социалистический труд.* 1971. № 4. – С. 74-79.
354. Платонов, К. К. Структура и развитие личности. – М.: Наука, 1986. – 255 с.
355. Поваренков, Ю. П. Психологическое содержание профессионального становления человека. – М.: Изд-во УРАО, 2002. – 159 с.
356. Поваренков, Ю. П. Соотношение профессионального развития и саморазвития личности // *Социальный мир человека. Вып. III. Часть II* / Под ред. Н. И. Леонова. – Ижевск: ERGO, 2010. – С. 58-62.
357. Пономаренко, В. А. Психология духовности профессионала. – М.: ГосНИИИА-иКМ, 1997. – 296 с.
358. Поппер, К. Логика и рост научного знания. – М.: Прогресс, 1983. – 302 с.
359. Практикум по дифференциальной психодиагностике профессиональной пригодности / Под общ. ред. В. А. Бодрова. – М.: ПЕР СЭ, 2003. – 768 с.
360. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента / Под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. – СПб.: Изд-во С.-Петербург. ун-та, 2001. – 240 с.
361. Принцип системности в психологических исследованиях / Отв. ред. В. А. Барабанщиков, Д. Н. Завалишина. – М.: Наука, 1990. – 331 с.
362. Проблема субъекта в психологической науке / Под ред. А. В. Брушлинского, М. И. Воловиковой, В. Н. Дружинина. – М.: Академический проект, 2000. – 320 с.
363. Проблемность в профессиональной деятельности / Отв. ред. Л. Г. Дикая. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1999. – 358 с.
364. Проблемы системогенеза учебной и профессиональной деятельности: Материалы Российской научно-практич. конф. – Ярославль: Аверс Пресс, 2003. – 360 с.
365. Проблемы фундаментальной и прикладной психологии профессиональной деятельности / Под ред. В. А. Бодрова и А. Л. Журавлева. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. – 589 с.

366. Профессиональная пригодность: субъектно-деятельностный подход / Под ред. В. А. Бодрова. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004. – 390 с.
367. Прошицкая, Е. Н. Джон Голланд о выборе профессий // Школа и производство. 1993. № 4. – С. 20-22.
368. Пряжников, Н. С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения. Учебно-методич. пособие. – М.: Изд-во МПСИ; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2002. – 400 с.
369. Пряжников, Н. С. Мотивация трудовой деятельности.– М.: Академия, 2008. – 368 с.
370. Пряжников, Н. С. Психология труда и человеческого достоинства / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. – М.: Академия, 2001. – 480 с.
371. Пряжникова, Е. Ю. Профорientация. Учеб. пособие. / Е. Ю. Пряжникова, Н. С. Пряжников. – М.: Академия, 2005. – 496 с.
372. Психологическая диагностика / Под ред. М. К. Акимовой, К. М. Гуревича. – СПб.: Питер, 2003. – 652 с.
373. Психологическая энциклопедия: 2-е изд. / Под ред. Р. Корсини, А. Ауэрбаха. – СПб.: Питер, 2003. – 1096 с.
374. Психологический словарь: 2-е изд., перераб. и доп. / Под ред. В. П. Зинченко, Б. Г. Мещерякова. – М.: Педагогика-Пресс, 1998. – 440 с.
375. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: теория и практика / Под ред. проф. Г. С. Никифорова. – СПб.: Речь, 2010. – 816 с.
376. Психология XXI века / Под ред. В.Н. Дружинина. – М.: ПЕР СЭ, 2003. – 863 с.
377. Психология индивидуальных различий: 2-е изд. / Под ред. Ю. Б. Гиппенрейтер, В. Я. Романова. – М.: ЧеРо, 2002. – 776 с.
378. Психология популярных профессий / Под ред. Л. А. Головей. – СПб.: Речь, 2003. – 256 с.
379. Психология субъекта профессиональной деятельности: Сб. науч. тр. / Под ред. А. В. Брушлинского, А. В. Карпова. – М.-Ярославль: ДИА-пресс, 2001. – 288 с.
380. Психология субъекта профессиональной деятельности: Сб. науч. тр. Вып. II / Под ред. В.А. Барабанщикова, А.В. Карпова. – М.-Ярославль: Аверс-Пресс, 2002. – 200 с.
381. Психология труда: Учеб. для студ. высш. учеб. заведений / Под ред. А. В. Карпова. – М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – 352 с.
382. Психоневрология, психогигиена и психология в гражданском воздушном флоте / Под ред. В. В. Стрельцова и др. – М.: Ред.-издат. отдел Аэрофлота, 1937. – 107 с.
383. Психофизиология труда: Сб. статей Вып. 1 / Под ред. К. Х. Кекчеева, В. И. Рабиновича. – М.; Л.: Гос. изд-во, 1925. –232 с.
384. Психофизиология труда: Сб. статей. Вып. 2 / Под ред. К. Х. Кекчеева, В. И. Рабиновича. – М.; Л.: Гос. изд-во, 1927. –195 с.
385. Пушкин, В. Н. Оперативное мышление в больших системах. – М.-Л.: Энергия, 1965. – 375 с.
386. Пушкин, В. Н. Психология и кибернетика. – М.: Педагогика, 1971. – 232 с.
387. Реестр должностей федеральной государственной гражданской службы (утвержден Указом Президента РФ от 31 декабря 2005 года N 1574) [Электронный ресурс] / URL: <http://docs.cntd.ru/document/901963241> (Дата доступа 20.06.2011).
388. Резапкина, Г. В. Скорая помощь в выборе профессии. Практическое руководство для педагогов и школьных психологов. – М.: Генезис, 2010. – 48 с.
389. Розенблюм, А. И. О задачах и путях психотехнической рационализации профессий // Советская психотехника. 1932. № 3. – С. 155-171.
390. Романова, Е. С. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы. – СПб.: Питер, 2004. – 464 с.
391. Росс, Л. Человек и ситуация . Уроки социальной психологии / Л. Росс, Р. Нисбетт. – М.: Аспект Пресс, 2000. – 429 с.
392. Рубахин, В. Ф. Психологические основы обработки первичной информации. – М.: Наука, 1974. – 296 с.

393. Рубинштейн, С. Л. Бытие и сознание. – М.: АН СССР, 1957. – 328 с.
394. Рубинштейн, С. Л. О мышлении и путях его исследования. – М.: АН СССР, 1958. – 147 с.
395. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии. – СПб.: Питер, 2001. – 720 с.
396. Рубинштейн, С. Л. Принципы и пути развития психологии. – М.: АН СССР, 1959. – 356 с.
397. Рубинштейн, С. Л. Проблемы общей психологии. – М.: Педагогика, 1973. – 424 с.
398. Рубинштейн, С. Л. Человек и мир. – М.: Наука, 1997. – 191 с.
399. Рубцова, Н. Е. Диагностика профессиональной направленности личности: Учебное пособие. – Тверь: Изд-во ТФ МГЭИ, 2011. – 132 с.
400. Рубцова, Н. Е. Интегративно-типологическая профессиональная направленность личности: Учебно-методич. пособие. – Тверь: Изд-во ТФ МГЭИ, 2011. – 140 с.
401. Рубцова, Н. Е. Методика ИНЛ «Интегративно-типологическая профессиональная направленность личности»: Руководство. – Ярославль: НПЦ «Психодиагностика», 2010. – 42 с.
402. Рубцова, Н. Е. Психологические основы профессиональной деятельности учителя информатики при проведении диалога «школьник – компьютер»: Дис. ... канд. психол. наук. – Тверь, 1999. – 227 с.
403. Рубцова, Н. Е. Статистические методы в психологии. Учеб. пособие / Н. Е. Рубцова, С. Л. Леньков. – М.: УМК «Психология», 2005. – 384 с.
404. Рузер, Е. И. Опыт исследования труда стенографов // Гигиена труда. 1924. № 7-8. – С. 41-60.
405. Руководство по психотехническому профессиональному подбору / Под ред. И. Н. Шпильрейна. – М.-Л.: Гос. изд-во, 1929. – 236 с.
406. Русалов, В. М. Проблема индивидуальности в становлении профессионала // Психологические исследования формирования личности профессионала / Под ред. В. А. Бодрова. – М.: Институт психологии АН СССР, 1991. – С. 95-117.
407. Рыбников, Н. А. Автобиографии рабочих и их изучение. Материалы к истории автобиографии как психологического документа. – М.-Л.: ГИЗ, 1930. – 93 с.
408. Рыбников, Н. А. Психология и выбор профессии // На распутье. Сборник статей о выборе профессии. – М.: Задруга, 1917.
409. Рыжов, Б. Н. Системная психология. – М.: Изд-во МГПУ, 1999. – 277 с.
410. Садовский, В. Н. Основания общей теории систем. – М.: Наука, 1974. – 264 с.
411. Сарган, Г. Н. Тренинг командообразования ДОС. – СПб.: Речь, 2005. – 187 с.
412. Селье, Г. От мечты к открытию. Как стать ученым. – М.: Прогресс, 1987. – 368 с.
413. Сергеев, С. Ф. Курс лекций по инженерной психологии и эргономике. – СПб.: Изд-во С.-Петербург. ун-та, 2008. – 174 с.
414. Серебряков, А. Г. Прогностическая валидность психодиагностической методики «профорентатор» / А. Г. Серебряков, В. Н. Кононова, В. В. Алтухов, О. Н. Иванова, А. Г. Шмелев // Вопр. психол. 2010. № 1. – С. 115-127.
415. Сеченов, И. М. Очерк рабочих движений человека. – М.: Типография товарищества «И. Н. Кушнерев и К», 1906. – 139 с.
416. Симоненко, В. Д. Профессии промышленного производства: профессиограммы / В. Д. Симоненко, В. Г. Демидчик. – Киев: Радянська школа, 1983. – 175 с.
417. Система испытаний для психологического профотбора шоферов / Под ред. З. Д. Горкина, Э. М. Когана. – Харьков: Медиздат УССР, 1936. – 98 с.
418. Сичивица, О. М. Методы и формы научного познания. – М.: Высшая школа, 1972. – 94 с.
419. Скворцов, А. К. У истоков систематики. К 300-летию Карла Линнея // Природа. 2007. № 4. – С. 3-10.
420. Слободчиков, В. И. Выявление и категориальный анализ нормативной структуры индивидуальной деятельности // Вопр. психол. 2000. № 2. – С. 42-52.

421. Слободчиков, В. И. Основы психологической антропологии. Психология человека: Введение в психологию субъективности. Учебное пособие для вузов / В. И. Слободчиков, Е. И. Исаев. – М.: Школа-Пресс, 1995. – 384 с.
422. Смирнов, А. А. Психология профессий. – М.: Изд-во «Работник просвещения», 1927. – 135 с.
423. Смирнов, А. И. Об изучении профессий типа «Человек – художественный образ» // Вопросы профессиоведения. Сб. научн. тр. – Л.: ВНИИ ПТО, 1979. – С. 33-40.
424. Собчик, Л. Н. Психология индивидуальности. – СПб.: Речь, 2003. – 624 с.
425. Соколова, Е. Е. 13 диалогов о психологии. – М.: Смысл, 2003. – 687 с.
426. Сонин, В. А. Психодиагностическое познание профессиональной деятельности. – СПб.: Речь, 2004. – 408 с.
427. Справочник для поступающих в вузы Москвы и Московской области. 2010-2011. – М.: АСТ, 2010. – 224 с.
428. Справочник о рабочих профессиях / Сост. Ю. П. Аверичев. – М.: Просвещение, 1965. – 547 с.
429. Степанов, А. Н. Методика экспресс-профорientации клиентов службы занятости / А. Н. Степанов, И. Л. Соломин, С. В. Калугин. – СПб, 1994. – 16 с.
430. Стрелков, Ю. К. Временная форма профессионального опыта // Вестник Моск. ун-та. Серия 14. Психология. 2010. № 2. – С. 23-31.
431. Стрелков, Ю. К. Инженерная и профессиональная психология. – М.: Академия; Высшая школа, 2001. – 360 с.
432. Струмилин, С. Г. К вопросу о классификации труда // Проблемы экономики труда. – М.: Наука, 1982. – С. 13-29.
433. Суходольский, Г. В. Основы психологической теории деятельности. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1988. – 167 с.
434. Татищев, В. Н. Избранные произведения. – Л.: Наука, 1979. – 464 с.
435. Теплов, Б. М. Об изучении типологических свойств нервной системы и их психологических проявлений // Вопр. психол. 1957. № 5. – С. 108-130.
436. Типовой регламент внутренней организации федеральных органов исполнительной власти [Электронный ресурс] / URL: <http://docs.cntd.ru/document/901942686> (Дата доступа 20.06.2011).
437. Толочек, В. А. Современная психология труда. – СПб.: Питер, 2006. – 479 с.
438. Уемов, А. И. Логические основы метода моделирования. – М.: Мысль, 1971. – 311 с.
439. Ухтомский, А. А. Доминанта. – М.: Наука, 1966. – 273 с.
440. Ушинский, К. Д. Труд в его психическом и воспитательном значении // Ушинский К. Д. Изб. труды. Кн. 1. – М.: Дрофа, 2005. – С. 169-190.
441. Фельдштейн, Д. И. Психология взросления. Структурно-содержательные характеристики процесса развития личности. 2-е изд-е. – М.: Флинта, 2004. – 671 с.
442. Фетискин, Н. П. Оценка и реализация профессиональных способностей учителей. – Кострома: Изд-во КГПУ, 1995. – 85 с.
443. Фетискин, Н. П. Системное исследование монотонии в профессиональной деятельности: Автореф. дис. ... доктора психол. наук. – СПб., 1993.
444. Фетискин, Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – М.: Изд-во Института психотерапии, 2002. – 490 с.
445. Филиппов, А. В. Работа с кадрами: психологический аспект. – М.: Экономика, 1990. – 167 с.
446. Философский энциклопедический словарь / Под ред. Е. Ф. Губского. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 576 с.
447. Фрейджер, Р. Личность / Р. Фрейджер, Д. Фейдимен. – СПб.: прайм-ЕВРОЗНАК, 2001. – 864 с.
448. Фридман, Л. М. О некоторых методологических вопросах моделирования и математизации в психологии // Вопр. психол. 1974. № 5. – С. 3-12.

449. Фромм, Э. Человек для себя. – М.: Коллегиум, 1992. – 253 с.
450. Харитоновна, Е. В. Опросник «Профессиональная востребованность личности» (ПВЛ): методическое руководство / Е. В. Харитоновна, Б. А. Ясько. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2009. – 40 с.
451. Харман, Г. Современный факторный анализ. – М.: Статистика, 1972. – 486 с.
452. Холл, К. С., Линдсней Г. Теория личности / К. С. Холл, Г. Линдсней. – М.: ЭКС-МО-Пресс, 2000. – 592 с.
453. Хьелл, Л. Теории личности / Л. Хьелл, Д. Зиглер. – СПб.: Питер, 2002. – 608 с.
454. Чебышева, В. В. Классификация профессий и профориентация // Вопр. психол. 1971. № 4. – С. 143-148.
455. Человеческий фактор: в 6 т. / Под ред Г. Салвенди. – М.: Мир, 1991-1992.
456. Человек и профессия. Выпуски 1-8. – Л.: Лениздат, 1975-1984.
457. Чиксентмихайи, М. Поток: Психология оптимального переживания. – М.: Смысл, 2011. – 461 с.
458. Шадриков, В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности (Репр. воспр. текста изд-я 1982 г.). – М.: Логос, 2007. – 192 с.
459. Шадриков, В. Д. Психологические аспекты расстановки кадров. – М.: Мысль, 1974. – 45 с.
460. Шадриков, В. Д. Психология деятельности и способности человека. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Логос, 1996. – 320 с.
461. Шейн, Э. Организационная культура и лидерство. – СПб.: Питер, 2001. – 336 с.
462. Шибаев, А. А. Актуализация единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС) [Электронный ресурс] // Сайт НИИ труда и социального страхования / URL: <http://www.niitruda.ru/> (Дата доступа 20.06.2011).
463. Шихи, Г. Возрастные кризисы. Ступени личностного роста. – СПб.: Ювента, 1999. – 440 с.
464. Школа и выбор профессии / Под ред. А. Е. Голомштока и др. – М.: Просвещение, 1970. – 238 с.
465. Шнейдер, Л. Б. Профессиональная идентичность: Теория, эксперимент, тренинг: Учеб. пособие. – М.: Изд-во МПСИ; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2004. – 600 с.
466. Шпильрейн, И. Н. Анализ профессии как основа работы по определению промышленной пригодности и исследования утомления // Гигиена труда. 1925. №10. – С. 61-66.
467. Шпильрейн, И. Н. Изучение профессии вагонновожатого трудовым методом // Рабочие трамвая (Труд, утомление, заболеваемость, психотехнический подбор). – М.: Издание НКВД, 1928. – С. 13-18.
468. Шпильрейн, И. Н. Метод искусственной деавтоматизации в психологическом исследовании // Психотехника и психофизиология труда. 1930. № 2-3. – С. 105-128.
469. Шпильрейн, И. Н. О методах психологического профессионального подбора // Организация труда. 1922. № 3. – С. 60-68.
470. Шпильрейн, И. Н. Основные вопросы профессиографии (доклад на VI Международной конф. по психотехнике, 10-14 октября 1927 г. в Париже) // Психологическая диагностика. 2008. № 6. – С. 16-23.
471. Шпильрейн, И. Н. Психотехническая классификация профессий // Гигиена труда. 1923. № 3-4. – С. 19-24.
472. Шпрангер, Э. Основные идеальные типы индивидуальности // Психология личности: Тексты. – М.: Изд-во МГУ, 1982. – С. 55-59.
473. Штерн, Э. Прикладная психология. Методы и результаты. – М.: Красная новь, 1924. – 131 с.
474. Энгельс, Ф. Диалектика природы. Роль труда в процессе превращения обезьяны в человека // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. 2-е изд-е. Т. 20. – М.: Политиздат, 1985. – С. 486-500.
475. Эриксон, Э. Идентичность: юность и кризис. – М.: Прогресс, 1996. – 344 с.
476. Эшби, У. Р. Введение в кибернетику. – М.: Иностранная литература, 1959. – 430 с.

477. Юдин, Э. Г. Системный подход и принцип деятельности.– М.: Наука, 1978. – 390 с.
478. Юнг, К. Г. Психологические типы. – СПб.: Ювента, 1995. – 716 с.
479. Юревич, А. В. Психология и методология. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. – 312 с.
480. Юревич, А. В. Структура психологических теорий // Психол. журн. Т. 24. 2003. № 1. – С. 5-13.
481. A Counselor's Guide to career assessment instruments. 5th ed. / E. A. Whitfield, R. W. Feller, C. Wood (Eds.). – Broken Arrow, Oklahoma: NCDA, 2009. – 580 p.
482. Achievement Motivation and Attribution theory / B. Weiner (ed.). – Morristown, N. J.: General Learning Press, 1974. – 216 p.
483. Agervold, M. Shiftwork – A critical review // Scandinavian Journal of Psychology. 1976. V. 17. – P. 181-188.
484. Aldenderfer, M. S. Cluster Analysis: Quantitative Applications in the Social Sciences / M. S. Aldenderfer, R. K. Blashfield. – Beverly Hills, CA: Sage Publ., 1984. – 88 p.
485. Allport, A. Shifting intentional set: Exploring the dynamic control of tasks / A. Allport, E. Styles, S. Hsieh // Attention and performance. V. 15. Conscious and nonconscious information processing. – Cambridge, Mass.: MIT Press, 1994. – P. 421-452.
486. Allport, G. W. The functional autonomy of motives // American Journal of Psychology. 1937. V. 50. – P. 141-156.
487. An occupational information system for the 21st Century: The development of O*NET / N. G. Peterson, M. D. Mumford, W. C. Borman, et al. (Eds.). – Washington, DC: American Psychological Association, 1999. – 336 p.
488. Anderson, J. R. Cognitive psychology and its implications. 3rd ed. – New York: W. H. Freeman and Company, 1990. – 334 p.
489. Andrew, D. M. Manual for the Minnesota clerical test / D. M. Andrew, D. G. Paterson. – New York: Psychological Corporation, 1959. – 12 p.
490. Argyris, C. Problems and new directions for industrial psychology // Handbook of Industrial and Organizational Psychology. – Chicago, IL: Rand McNally, 1976. – P. 151-184.
491. Ash, R. A. Job analysis in the world of work // The job analysis handbook for business, industry, and government. – New York: John Wiley and Sons, 1988. – P. 3-13.
492. Australian Standard Classification of Occupations [Электронный ресурс] / Australian Bureau of Statistics and the Department of Employment, Education, Training and Youth Affairs / URL: <http://www.curtin.edu.au/curtin/dept/health/download/asco.pdf> (Дата доступа 15.06.2010).
493. Ball, G. H. Data analysis in the social sciences: what about the details? // AFIPS Proceedings. 1965. V. 27. Part I. – P. 533-559.
494. Ballif, J.-F. Etude factorielle et longitudinale de l'échelle de maturité des attitudes vocationnelles de Crites // Psychologie-schweizerische zeitschrift fur psychologie und ihre anwendungen. 1980. Heft 39 (4). – S. 310-329.
495. Baltes, P. B. Life-span psychology / P. B. Baltes, U. M. Staudinger, U. Lindenberger // Annual review of psychology. 1999. V. 50. – P. 471-507.
496. Bauernfeind, R. California Occupational Preference Survey // Journal of Educational Measurement. 1969. V. 6. – P. 56-58.
497. Becker, H. S. Boys in white: Student culture in medical school / H. S. Becker, B. Geer, E.C. Hughes, A.L. Strauss. – New Brunswick; London: Transaction, 2004. – 456 p.
498. Bellman, S. Gender differences in the use of social support as a moderator of occupational stress / S. Bellman, N. Forster, L. Still, et al. // Stress and health. 2003. V. 19(1). – P. 45-58.
499. Benz, M. R. School-to-work components that predict postschool success for students with and without disabilities / M. R. Benz, P. Yovanoff, B. Doren // Exceptional Children. 1997. V. 63. Is. 2. – P. 151-165.
500. Bertillon, J. Nomenclature of professions // Public Health Papers and Reports. 1897. V. 23. – P. 344-370.
501. Betsworth, D. G. Vocational interests: A look at the past 70 years and a glance at the future / D.G. Betsworth, N.A. Fouad // Career development quarterly. 1997. V. 46 (1). – P. 23-47.

502. Betz, N. The relationship of self-efficacy for the Holland themes to gender, occupational group membership, and vocational interests / N. Betz, L. Harmon, F. Borgen // *Journal of Counseling Psychology*. 1996. V. 43 (1). – P. 90-98.
503. Bishop, J. Occupation-specific versus general education and training // *Annals of the American academy of political and social science*. 1998. V. 559. – P. 24-38.
504. Bloch, D. P. Career development and workforce preparation: Educational policy versus school practice // *The Career Development Quarterly*. 1996. V. 45. Is. 1. – P. 20-39.
505. Blustein, D. L. Relationship between the identity formation process and career development / D. L. Blustein, L. E. Devenis, B. A. Kidney // *Journal of counseling psychology*. 1989. V. 36 (2). – P. 196-202.
506. Blustein, D. L. The relationship between motivational processes and career exploration // *Journal of Vocational Behavior*. 1988. V. 32 (3). – P. 345-357.
507. Bonner, A. L. Introduction to the CCDO (Canadian Classification and Dictionary of Occupations) // *Canadian Vocational Journal*. 1974. V. 10 (3). – P. 42-54.
508. Bornemann, E. Allgemeine Arbeitsbedingungen // *Handbuch der Psychologie*. Band. 9. *Betriebspsychologie*. 1961. – S. 160-167.
509. Boutin, D. L. Where vocational rehabilitation consumers work according to the Standard Occupational Classification System // *Journal of rehabilitation*. 2010. V. 76 (3). – P. 32-39.
510. Bradburn, N. The structure of psychological well-being. – Chicago: Aldine, 1969. – 318 p.
511. Braverman, H. Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century. – New York; London: Monthly Review Press, 1974. – 465 p.
512. Brodback, M. Models: Meaning and Theories // *Symposium on Sociological Theory*. – New York: Harper and Row, 1959. – P. 373-403.
513. Bruggemann, A. Arbeitszufriedenheit / A. Bruggemann, P. Groskurth, E. Ulich // *Der Reiche «Schriften zur Arbeitspsychologie»*. Band. 17. – Bern, Switzerland: Verlag Hans Huber, 1975. – 180 s.
514. Cacioppo, J. T. Inferring psychological significance from physiological signals / J. T. Cacioppo, L. G. Tassinary // *American psychologists*. 1990. V. 45 (1). – P. 16-28.
515. Campbell, D. A merger in vocational interest research: Applying Holland's theory to Strong's data / D. P. Campbell, J. L. Holland // *Journal of Vocational Behavior*. 1972. V. 2 (4). – P. 353-376.
516. Campbell, D. P. *Handbook for the Strong Vocational Interest Blank*. – Stanford, CA: Stanford University Press, 1971. – 516 p.
517. Campbell, D. P. *Manual for the SVIB-SCII: Strong-Campbell Interest Inventory, Form T325*. – Stanford, CA: Stanford University Press, 1985. – 178 p.
518. Campbell, D. P. *SVIB, Strong Vocational Interest Blank: Manual for the Strong-Campbell Interest Inventory T325 (Merged Form)*. – Stanford, CA: Stanford University Press, 1974. – 98 p.
519. Campbell, D. P. The Campbell interest and skill survey (CISS) – a product of 90 years of psychometric evolution // *Journal of career assessment*. 1995. V. 3 (4). – P. 391-410.
520. *Canadian classification and dictionary of occupations (CCDO)*. 1st ed. Vol. 1. Classification and definitions. V. 2. Occupational qualification requirements. – Ottawa: Department of Manpower and Immigration, Canada, 1971.
521. *Canadian Occupational Interest Inventory (Manual, Test booklet, Answer Sheet, Profile Aid Chart, Profile Sheet, Scoring Key on Transparencies, Scoring Key and so on)*. – ITP Nelson Canada, 1982.
522. *Canadian Work Preference Inventory (CWPI) [Электронный ресурс]* // MHS – Multi-Health Systems Inc. / URL: <http://www.mhs.com/> (Дата доступа 20.06.2011).
523. Carayon, P. Effect of electronic performance monitoring on job design and worker stress // *Human Factors*. 1993. V. 35 (3). – P. 385-395.
524. Carayon, P. Healthy and efficient work with computers and information and communications technology – are there limits? // *Scandinavian J. of work environment & Health Supplements (SJWEH Suppl.)*. 2007. No. 3. – P. 10-16.

525. Carayon-Sainfort, P. Impact of computer system performance on task characteristics and employee stress / P. Carayon-Sainfort, M. J. Smith // *Human aspects in computing*. – Amsterdam: Elsevier, 1991. – P. 195–199.
526. *Career development in organization* / D. T. Hall (ed.). – San-Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers, 1986. – 366 p.
527. *Career Handbook*, 2nd ed. Vol. 1, 2 / Produced by Department of Human Resources and Social Development, Canada. – Ottawa: Canadian Government Publishing, 2003.
528. Cattell, R. B. Structured personality-learning theory: A wholistic multivariate research approach. – New York: Praeger Publ., 1983. – 466 p.
529. Chapulsky, A. B. Comparative factor analysis of clerical jobs // *Journal of Applied Psychology*. 1962. V. 46. – P. 62-66.
530. Ciechalski, J. C. O*NET Work Importance Locator (WIL) and Work Importance Profiler (WIP) // *A Counselor's Guide to career assessment instruments* (5th ed.). – Alexandria, VA: National Career Development Association (NCDA), 2009. – P. 286-295.
531. Ciechalski, J. C. Self-Directed Search (SDS) (R) (E) (CP) (CE) // *A Counselor's Guide to career assessment instruments* (5th edition). – Alexandria, VA: NCDA, 2009. – P. 296-308.
532. Clark, K. E. *Manual for the Minnesota Vocational Interest Inventory* / K. E. Clark, D. P. Campbell. – New York: Psychological Corporation, 1965. – 31 p.
533. Cleeton, G. U. *Manual of directions for vocational interest inventory*. – Bloomington, IL: Mcknight & McKnight Publishing Co., 1937. – 16 p.
534. Coombs, C. H. A factor analytic approach to job families // *Psychological Bulletin*. 1942. V. 39. – P. 452.
535. Crites, J. O. Revision of the career maturity inventory / J. O. Crites, M. L. Savickas // *Journal of career assessment*. 1996. V. 4 (2). – P. 131-138.
536. Davidson, M. J. Occupational stress in female and male graduate managers – a comparative-study / M. J. Davidson, C. L. Cooper, V. Baldini // *Stress medicine*. 1995. V. 11 (3). – P. 157-175.
537. DeYoung, C. G. Between facets and domains: 10 aspects of the Big Five / C. G. DeYoung, L. C. Quilty, J. B. Peterson // *Journal of personality and social psychology*. 2007. V. 93 (5). – P. 880-896.
538. *Dictionary of occupational titles (DOT)* [Электронный ресурс] / National Academy of Sciences USA, U. S. Committee on Occupational Classification and Analysis / URL: http://wave.net/upg/immigration/dot_index.htm; (Дата доступа 20.06.2011).
539. *Dictionary of occupational titles with O*NET-SOC definitions*. 6th edition with 2010 Supplement. 3 volumes / U. S. Department of Labor, Employment and Training. – Baton Rouge, LA: Claitor's Law Books and Publishing Division, 2010.
540. Dipeolu, A. O. Career instruments and high school students with learning disabilities // *Journal of career development*. 2007. V. 34 (1). – P. 59-78.
541. Dodge, A. F. What are the personality traits of the successful clerical workers? // *Journal applied psychology*. 1940. V. 24 (5). – P. 576-586.
542. Donagi, A. Systematization of occupational hazards by occupation [Электронный ресурс] / A. Donagi, A. Aladjem // *ILO (International Labor Organization) Encyclopedia of occupational health and safety*. 4th ed. Vol. 4. Part XVIII. Chapter 103. Guide to occupation / URL: http://www.ilo.org/safework_bookshelf/ (Дата доступа 20.06.2011).
543. Donnay, D. A. C. E. K. Strong's legacy and beyond: 70 years of the Strong Interest Inventory // *Career development quarterly*. 1997. V. 46 (1). – P. 2-22.
544. Donohue, R. Examining career persistence and career change intent using the career attitudes and strategies inventory // *Journal of vocational behavior*. 2007. V. 70 (2). – P. 259-276.
545. Dunnette, M. D. A checklist for differentiating engineering jobs / M. D. Dunnette, G. W. England // *Personnel Psychology*. 1957. V. 10. – P. 191-198.
546. Eberhardt, B. Structural validation of Holland's hexagonal model: vocational classification through the use of biodata / B. Eberhardt, P. Muchinsky // *Journal of applied psychology*. 1984. V. 69 (1). – P. 174-181.

547. Erwin, D. The construct validity of Holland's differentiation concept // *Measurement and evaluation in counseling psychology*. 1987. V. 20 (3). – P. 106-112.
548. Farr, M. O*NET Dictionary of Occupational Titles. 4th edition. – Indianapolis, IN: JIST Works, 2007. – 672 p.
549. Flanagan Industrial Tests [Электронный ресурс] // VANGENT, Inc. Human Capital Management / URL: <http://www.vangent-hcm.com/Solutions/> (Дата доступа 20.06.2011).
550. Flanagan, J. C. Critical requirements: A new approach to employee evaluation // *Personnel Psychology*. 1949. No. 2. – P. 419-425.
551. Flanagan, J. C. Flanagan industrial tests: Examiner's manual. – Chicago, IL: Science Research Associates, 1975.
552. Flanagan, J. C. Job element aptitude classification tests // *Personnel Psychology*. 1954. No. 7. – P. 1-14.
553. Flanagan, J. C. The critical incident technique // *Psychological Bulletin*. 1954. V. 51 (4). – P. 327-359.
554. Flavell, J. H. *Cognitive Development*. 3rd ed. / J. H. Flavell, P. H. Miller, S. A. Miller. – Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1993. – 416 p.
555. Flavell, J. H. Metacognitive aspects of problem solving // *The nature of intelligence* / L. B. Resnick (ed.). – Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 1976. – P. 231-235.
556. Flavell, J. H. Theory-of-mind development: Retrospect and prospect // *Merrill-Palmer quarterly: Journal of developmental psychology*. 2004. V. 50 (3). – P. 274-290.
557. Fouad, N. A. Meeting the revolution: Future trends in vocational assessment / N.A. Fouad, K. E. Zao // *Journal of career assessment*. 2000. V. 8 (4). – P. 403-409.
558. Fouad, N. A. Social class and work-related decisions measurement, theory, and social mobility / N. A. Fouad, M. E. Fitzpatrick // *J. of career assessment*. 2009. V.17(3). – P. 266-270.
559. Fouad, N. A. Work and vocational psychology: Theory, research, and applications // *The Annual review of psychology*. 2007. V. 58. – P. 543-564.
560. Frese, M. Occupational socialization and psychological development: An under-emphasized research perspective in industrial psychology // *Journal of occupational psychology*. 1982. V. 55 (3). – P. 209-224.
561. Frese, M. Personal initiative at work: Differences between East and West Germany / M. Frese, W. Kring et al. // *Academy of management Journal*. 1996. V. 39 (1). – P. 37-63.
562. Fuller, B. E. The relation of profile elevation in the self-directed search to personality variables / B. E. Fuller, J. L. Holland, J. A. Johnston // *Journal of career assessment*. 1999. V. 7 (2). – P. 111-123.
563. Gati, I. Career counselors perception of the structure of vocational interests // *Journal of counseling psychology*. 1991. V. 38 (2). – P. 175-181.
564. Gati, I. An aspect-based approach to person-environment fit: A comparison between the aspect structure derived from characteristics of occupations and that derived from counselees' preferences / I. Gati, N. Fassa, Y. Mayer // *J. of vocational behavior*. 1998. V. 53 (1). – P. 28-43.
565. Gati, I. The relationship between vocational interests and the location of an ideal occupation in the individuals perceived occupational structure / I. Gati, D. Winer // *Journal of vocational behavior*. 1987. V. 30 (3). – P. 295-308.
566. Ghiselli, E. E. *The validity of occupational aptitude tests*. – New York: John Wiley & Sons, Inc., 1966. – 155 p.
567. Gottfredson, G. D. *Dictionary of Holland occupational codes* / G. D. Gottfredson, J. L. Holland. – Lutz, FL: Psychological Assessment Resources, 1996. – 750 p.
568. Gottfredson, G. D. Vocational choices of men and women: Comparison of predictors from self-directed search / G. D. Gottfredson, J. L. Holland // *Journal of counseling psychology*. 1975. V. 22 (1). – P. 28-34.
569. Gregory, W. S. Data regarding the reliability and validity of the Academic Interest Inventory // *Educational and Psychological Measurement*. 1946. V. 6 (3). – P. 375-390.
570. Gregory, W. S. *The Gregory Academic Interest Inventory Manual*. – Beverly Hills, CA: Sheridan Supply Co., 1946.

571. Grudin, J. Collaboration technology in teams, organizations, and communities / J. Grudin, S. Poltrock // *Human-computer interaction INTERACT 2003*. – Zurich, Switzerland: IOS Press, 2003. – P. 1023-1024.
572. Grudin, J. Computer-supported cooperative work: History and focus // *Computer*. 1994. V. 27 (5). – P. 19-26.
573. Guilford, J. P. *Personality*. – New York: McGraw-Hill, 1959. – 562 p.
574. Hacker, W. *Allgemeine Arbeits- und Ingenieurpsychologie. Psychische Struktur und Regulation von Arbeitstätigkeiten*. Auflage 2. – Bern: Hans Huber, 1986. – 436 s.
575. Hackman, J. R. Development of the job diagnostic survey / J. R. Hackman, G. R. Oldham // *Journal of Applied Psychology*. 1975. V. 60(2). – P. 159-170.
576. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* / M. D. Dunnette (ed.). – Chicago, IL: Rand McNally, 1976. – 1744 p.
577. *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology. Volume 1: Personnel Psychology* / N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil, C. Viswesvaran (eds.). – Thousand Oaks, CA: Sage Publications Ltd., 2002. – 512 p.
578. *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology. Volume 2: Organizational Psychology* / N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil, C. Viswesvaran (eds.). – Thousand Oaks, CA: Sage Publications Ltd., 2002. – 480 p.
579. *Handbook of Psychology. Volume 12: Industrial and Organizational Psychology* / W. C. Borman et al. (eds.). – Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, 2004. – 649 p.
580. Hansen, J. The application of Holland's vocational model to the Strong vocational interest blank for women / J. Hansen, C. Johansson // *Journal of Vocational Behavior*. 1972. V. 4 (2). – P. 479-493.
581. Hansen, J. C. Interest inventories // *Handbook of psychological assessment*. – Elmsford, N. Y: Pergamon Press, 1990. – P. 173-194.
582. Hansen, J. C. The measurement of vocational interests // *Personnel selection and classification*. – Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum, 1994. – P. 293-316.
583. Hansen, J. C. *User's guide for the Strong interest inventory*. 2nd ed. – Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, Inc, 1992. – 121 p.
584. Hansen, J. C. *User's Guide for the SVIB-SCII: Strong-Campbell Interest Inventory, Form T325 of the Strong Vocational Interest Blank*. – Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, Inc, 1984. – 86 p.
585. Hartung, P. J. Individualism-Collectivism links to occupational plans and work values / P.J. Hartung, N.A. Fouad, F.T.L. Leong, et al. // *J. of career assessment*. 2010. V.18(1). – P. 34-45.
586. Haworth, J. T. Work, leisure and psychological wellbeing in a sample of young adults / J.T. Haworth, S. Hill // *J. of community and applied social psychology*. 1992. V.2. – P. 147-160.
587. Heckhausen, H. *Motivation und Handeln*. 2nd Aufl. – Berlin: Springer, 1989. – 557 s.
588. Helwig, A. A. A ten-year longitudinal study of the career development of students // *Journal of counseling and development*. 2004. V. 82 (1). – P. 49-57.
589. Herzberg, F. *Motivation to work* / F. Herzberg, B. Mausner, B. B. Snyderman. – New York: John Wiley & Sons, 1959. – 157 p.
590. Hirschi, A. Holland's secondary constructs of vocational interests and career choice readiness of secondary students / A. Hirschi, D. Läge // *Journal of individual differences*. 2007. V. 28 (4). – P. 205-218.
591. History of Kuder [Электронный ресурс] // Kuder.com / URL: <http://www.kuder.com/about/history-of-kuder.html> (Дата доступа 20.06.2011).
592. Hoeglund, T. J. Holland-style measures of congruence: Are complex indices more effective predictors of satisfaction? / T. J. Hoeglund, J. I. C. Hansen // *Journal of Vocational Behavior*. 1999. V. 54 (3). – P. 471-482.
593. Holland, J. L. *Manual for the Vocational Preference Inventory*. – Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, 1975. – 31 p.
594. Holland, J. L. *Making vocational choices: A theory of careers*. – Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1973. – 150 p.

595. Holland, J. L. Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments. 2nd ed. – Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1985. – 211 p.
596. Holland, J. L. SDS (Self-directed Search): Technical Manual / J. L. Holland, B.A. Fritsche, A.B. Powell. – Odessa, FL: Psychological Assessment resources, 1994. – 96 p.
597. Holland, J. L. Sex-differences, item revisions, validity, and self-directed search / J. L. Holland, G. D. Gottfredson // Measurement and evaluation in guidance. 1976. V. 8 (4). – P. 224-228.
598. Holland, J. L. The classification of occupations by means of Kuder interest profiles: I. The development of interest groups / J. L. Holland, A. H. Krause, M. E. Nixon, M. F. Tremblait // Journal of Applied Psychology. 1953. V. 37. – P. 263-269.
599. Holland, J. L. The occupations finder (The self-directed search). 4th ed. – Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, 1996. – 16 p.
600. Huang, Y. The Relation of Holland-Typed majors to students freshman and senior work values / Y. Huang, C. Healy // Research in higher education. 1997. V. 38 (4). – P. 455-477.
601. Iaccarino, G. Computer assisted career-guidance systems // Career counseling of college students. – Washington, DC: American Psycholog. Association Press, 2000. – P. 173-191.
602. Interest Inventory [Электронный ресурс] // Gale Encyclopedia of Psychology. 2001 / URL: <http://www.encyclopedia.com> (Дата доступа 28.09.2010).
603. International Standard Classification of Occupations (ISCO-88). The Statistical Office of the European Communities / [Электронный ресурс] / URL: <http://www.warwick.ac.uk/ier/isco/brit/intro.html> (Дата доступа 17.01.2011).
604. Jackson Vocational Interest Survey [Электронный ресурс] // JVIS.COM (SIGMA Assessment Systems, Inc.) // URL: <http://jvis.com/> (Дата доступа 20.06.2011).
605. Jackson, D. N. Career Directions Inventory (CDI) 1986, 2000 [Электронный ресурс] // SIGMA Assessment Systems Inc. / URL: <http://sigmaassessmentsystems.com/assessments/cdi.asp> (Дата доступа 20.06.2011).
606. Jackson, D. N. Jackson Personality Inventory (JPI-R). Manual. Revised edition. – Port Huron, MI: Sigma Assessment Systems, 1994. – 130 p.
607. Jackson, D. N. Jackson Vocational Interest Survey. Manual. – London, Ontario, Canada: Research Psychologists Press, 1977. – 102 p.
608. Jackson, D. N. MAB, Multidimensional aptitude battery. Manual. – Port Huron, MI: Research Psychologists Press, 1984. – 93 p.
609. Jackson, D. N. The Jackson Vocational Interest Survey (JVIS). 2nd ed. – London, Ontario, Canada: Research Psychologists Press, 2000.
610. Jenkins, J. A. Strong Interest Inventory Assessment Tool (SII) and Skills Confidence Inventory (SCI) / J. A. Jenkins (Reviewer) // A Counselor's Guide to career assessment instruments. 5th edition / E. A. Whitfield, R. W. Feller, C. Wood (Eds.). – Broken Arrow, OK: National Career Development Association, 2009. – P. 309-319.
611. Jersild, A. T. Mental set and shift // Archives of Psychology. 1927. Whole No. 89. – P. 5-82.
612. Jordaan, J. P. Exploratory behavior: The formation of self and occupational concepts // Career development: Self-concept theory. – New York: College Entrance Examination Board, 1963. – P. 42-78.
613. Kahn, R. L. Conflict, ambiguity and overload: Three elements in job stress // Occupational Mental Health. 1973. V. 3 (1). – P. 2-9.
614. Kaiser, H. F. The varimax criterion for analytic rotation in factor analysis // Psychometrika. 1958. V. 23 (3). – P. 187-200.
615. Kantamneni, N. Structure of vocational interests for diverse groups on the 2005 Strong interest inventory / N. Kantamneni, N. Fouad // Journal of Vocational Behavior. 2011. V. 78 (2). – P. 193-201.
616. Kapes, J. T. A counselor's guide to career assessment instruments. 3rd edition / J. T. Kapes, M. M. Mastie, E. A. Whitfield (eds.). – Alexandria, VA: National Career Development Association, 1994. – 496 p.

617. Karasek, R. Job socialization: The carry-over effects of work on political and leisure activities // *Bulletin of Science, Technology and Society*. 2004. V. 24 (4). – P. 284-304.
618. Katona, G. *Psychological Economics*. – New York: Elsevier Scientific, 1975. – 347 p.
619. Kieffer, K. Person-environment congruence and personality domains in the prediction of job performance and job quality / K. Kieffer, J. Schinka, G. Curtiss // *Journal of Counseling Psychology*. 2004. V. 51 (2). – P. 168-177.
620. Kinnier, R. T. O*NET Ability Profiler (AP) / R. T. Kinnier, J. Gorin (Reviewers) // *A Counselor's Guide to career assessment instruments* (5th ed.). – Broken Arrow, OK: National Career Development Association, 2009. – P. 180-187.
621. Kirkcaldy, B. D. Cross-cultural differences in occupational stress among British and German managers / B. D. Kirkcaldy, C. L. Cooper // *Work and stress*. 1992. V. 6 (2). – P. 177-190.
622. Knapp, R. R. California occupational preference survey / R. R. Knapp, B. Grant, G. D. Demos. – San Diego, CA: Educational & Industrial Testing Service, 1966. – 23 p.
623. Kohn, M. L. Occupational experience and psychological functioning: An assessment of reciprocal effects / M. L. Kohn, C. Schooler // *American Sociological Review*. 1973. V. 38. – P. 97-118.
624. Kosine, N. R. Growth and exploration: Career development theory and programs of study [Электронный ресурс] / N. R. Kosine, M. V. Lewis // *Electronic Journal «Career and Technical Education Research»*. 2008. V. 33. N. 3 / URL: <http://scholar.lib.vt.edu/ejournals/CTER/v33n3/kosine.html> (Дата доступа 12.01.2010).
625. Kruskal, J. B. *Multidimensional Scaling (Quantitative Applications in the Social Sciences)* / J. B. Kruskal, M. Wish. – Beverly Hills, CA: Sage Publ., 1978. – 96 p.
626. Kuder, G. F. *Activity interests and occupational choice*. – Chicago, IL: Science Research Associates, 1977. – 326 p.
627. Kuder, G. F. *Kuder DD occupational interest survey. General manual*. – Chicago, IL: Science Research Associates, 1971. – 63 p.
628. Kuder, G. F. *Kuder Occupational Preference Record (Form D). Manual*. – Chicago, IL: Science Research Associates, 1956.
629. Kuder, G. F. *Kuder Preference Record – Personal (Form A)*. – Chicago, IL.: The University of Chicago bookstore, 1938.
630. Kuder, G. F. *Kuder Preference Record – Vocational (Form C). 6th ed. Administrator's manual*. – Chicago, IL: Science Research Associates, 1960. – 24 p.
631. Kuder, G. F. *Kuder Preference Record – Vocational (Form CH)*. – Chicago, IL: Science Research Associates, 1948.
632. Kuder, G. F. *Kuder Vocational Preference Record (Form B)*. – Chicago, IL: Science Research Associates, 1939.
633. Kuder, G. F. Some principles of interest measurement // *Educational and psychological measurement*. 1970. V. 30. – P. 205-226.
634. Kuder, G. F. *Kuder general interest survey (Form E). Revised edition. Manual*. – Chicago, IL: Science Research Associates, 1971. – 49 p.
635. Kuder, G. F. *Kuder general interest survey manual (Form E)*. – Chicago, IL: Science Research Associates, 1963. – 36 p.
636. Kuder, G. F. *Kuder preference record – Personal (Form AH)*. – Chicago, IL: Science Research Associates, 1948.
637. Kuder, G. F. The stability of preference items // *Journal of Social Psychology*. 1939. V. 10. – P. 41-50.
638. Kuijpers, M. The relationship between learning environment and career competencies of students in vocational education / M. Kuijpers, F. Meijers, C. Gundy // *Journal of Vocational Behavior*. 2011. V. 78 (1). – P. 21-30.
639. Lantermann, E. D. *Interaktionen – Person, Situation und Handlung*. – München : Urban und Schwarzenberg, 1980. – 187 s.

640. Larson, L. M. The role of personality in the selection of a major: With and without vocational self-efficacy and interests / L. M. Larson, T. F. Wu, D. C. Bailey, et al. // *Journal of Vocational Behavior*. 2010. V. 76 (2). – P. 211-222.
641. Layton, W. *Counseling Use of the Strong Vocational Interest Blank*. – Minneapolis, MN: University of Minnesota Press, 1958. – 48 p.
642. Lazarus, R. S. Progress on a cognitive motivational-relational theory of emotion // *American Psychologist*. 1991. V. 46 (8). – P. 819-837.
643. Lent, R. W. Applying career development theories to the school-to-work transition process / R. W. Lent, R. L. Worthington // *The Career Development Quarterly*. 1999. V. 47 (4). – P. 291-296.
644. *Life-span developmental psychology: Personality and socialization* / P. B. Baltes, K. W. Schaie (eds.). – New York: Academic Press, 1973. – 452 p.
645. *Man – computer interactions: Human factors aspects of computer and people* / B. Shackel (ed.). – Rockville, MD: Springer 1981. – 570 p.
646. Marx, K. *Das Kapital: Kritik der politischen Ökonomie*. – Hamburg: Erster Band, 1980. – 808 s.
647. Maslach, C. Burnout: A multidimensional perspective // *Professional burnout: Recent developments in the theory and research* / W. B. Schaufeli, Cr. Maslach, T. Marek (eds.). – Washington, DC: Taylor & Francis, 1993. – P. 19-32.
648. McCormick, E. J. A study of job characteristics and job dimensions as based on the Position Analysis Questionnaire (PAQ) / E. J. McCormick, P. R. Jeanneret, R. C. Mecham // *Journal of Applied Psychology*. 1972. V. 56 (4). – P. 347-368.
649. McCormick, E. J. *Job analysis: Methods and applications*. – New York: AMACOM, 1979. – 370 p.
650. McCormick, E. J. *Job and task analysis* // *Handbook of industrial and organizational psychology*. – Chicago, IL: Rand McNally, 1976. – P. 651-696.
651. McCormick, E. J. *Position Analysis Questionnaire (PAQ)* / E. J. McCormick, P. R. Jeanneret // *The Job analysis handbook for business, industry and government*. Vol. 2 / S. Gael (ed.). – New York: John Wiley, 1988. – P. 825-842.
652. McCracken, R. R. *A job cluster analysis in terms of aptitude activity elements* // *Dissertation Abstracts*, 1959. – P. 1862.
653. McIlveen, P. *Narrative career counselling: Theory and exemplars of practice* / P. McIlveen, W. Patton // *Australian psychologist*. 2007. V. 42 (3). – P. 226-235.
654. *Military occupational classification and structure (MOCS) system (USA)* [Электронный ресурс] / URL: http://www.usapa.army.mil/pdffiles/r611_1.pdf (Дата доступа 14.02.2010).
655. Miller, G. A. *Plans and the Structure of Behavior* / G. A. Miller, E. Galanter, K. H. Pribram. – New York: Holt, Rinehart, & Winston, 1960. – 226 p.
656. Miller, K. A. *Work, jobs, and occupations: A critical review of the Dictionary of Occupational Titles* (Miller, A. R., Treiman, D. S., Cain, P. S., Roos, P. A.) // *Contemporary sociology: a Journal of Reviews*. 1983. V. 12 (2). – P. 211-211.
657. Miller, M. Application of Holland's theory to a nonprofessional occupation / M. Miller, C. Bass // *Journal of Employment Counseling*. 2003. V. 40 (1). – P. 17-23.
658. Miller, M. The relevance of Holland's theory to nonprofessional occupation / M. Miller, W. Scaggs, D. Wells // *Journal of Employment Counseling*. 2006. V. 43 (2). – P. 62-69.
659. Minor, F. J. Field evaluation of a computer-based career planning system // *Journal of Career Development*. 1991. V. 18. – P. 111-122.
660. Mogensen, A. *Common sense applied to motion and time study*. – New York: McGraw-Hill Book Company, 1932. – 228 p.
661. Moore, W. E. *Occupational socialization* // *Handbook of socialization theory and research*. – Chicago, IL: Rand McNally, 1969. – P. 861-883.
662. Mortimer, J. T. Occupational experience and the self-concept: A longitudinal study / J. T. Mortimer, J. Lorence // *Social Psychology Quarterly*. 1979. V. 42 (4). – P. 307-323.

663. Munsterberg, H. Psychology and industrial efficiency. – Boston: Houghton Mifflin, 1913. – 336 p.
664. Myors, B. A Monte Carlo comparison of three tests of the Holland Hexagon // Journal of vocational behavior. 1998. V. 53 (2). – P. 215-226.
665. Myors, B. A simple, exact test for the Holland Hexagon // Journal of vocational behavior. 1996. V. 48 (3). – P. 339-351.
666. National Occupational Classification (NOC) and Career Handbook. Human Resources Development Canada [Электронный ресурс] / URL: <http://www.worklogic.com:81/noc/home.html> (Дата доступа 18.02.2011).
667. National Occupational Classification 2006 (Produced by Human Resources and Social Development Canada. – Toronto: Canadian Government Publishing, 2007) [Электронный ресурс] / URL: <http://www5.hrsdc.gc.ca/NOC/English/NOC/> (Дата доступа 20.06.2011).
668. National Occupational Classification for Statistics (NOC-S) 2006 (Ottawa, Ontario, Canada: Statistics Canada, 2007) [Электронный ресурс] // Statistics Canada. Government of Canada / URL: <http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/soc-cnp/2006/noc2006-cnp2006-eng.htm> (Дата доступа 20.06.2011).
669. Nauta, M. M. The development, evolution, and status of Holland's theory of vocational personalities: Reflections and future directions for counseling psychology // Journal of counseling psychology. 2010. V. 57 (1). – P. 11-22.
670. Noeth, R. J. Career development over the high school years / R. J. Noeth, D. J. Prediger // Vocational Science Quarterly. 1978. V. 26 (3). – P. 244-254.
671. Occupational Outlook Handbook (OOH), 2010-11 Edition [Электронный ресурс] // The Bureau of Labor Statistics of the U.S. Department of Labor / URL: <http://www.bls.gov/ooh/> (Дата доступа 21.06.2011).
672. Organizational Psychology: Readings on Human Behavior in Organizations. 4th ed. / D. A. Kolb, I. M. Rubin, J. M. McIntyre (eds). – Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1984. – 639 p.
673. Orr, D. B. A new method for clustering jobs // Journal of Applied Psychology. 1960. V. 44 (1). – P. 44-49.
674. Otis, A. S. Otis Employment Tests (Contents: Manual of directions, test booklets (test 1, form A; test 2, form A; test 2, form B; answer keys for tests). – New York: Harcourt, Brace & World, 1928.
675. Otis, A. S. Otis Employment Tests (Contents: Test 1, form A; Test 2, form A; Manual of Directions). – Yonkers-on-Hudson, NY: World Book Company, 1922.
676. Otis, A. S. Otis group intelligence scale. Manual of directions for primary and advanced examinations. – Yonkers-on-Hudson, NY: World Book Company, 1920. – 76 p.
677. Otis, A. S. Statistical method in educational measurement. – Yonkers-on-Hudson, NY: World Book Company, 1925. – 337 p.
678. Pallini, S. Classification of professional values based on motivational content: an exploratory study on Italian adolescents / S. Pallini, G. Bove, F. Laghi // Measurement and evaluation in counseling and development. 2011. V. 44 (1). – P. 16-31.
679. Palmer, G. J. A factor analysis of job activities / G. J. Palmer, E. J. McCormick // Journal of Applied Psychology. 1961. V. 45 (5). – P. 289-294.
680. Parsons, F. Choosing a vocation. – Boston: Houghton, Mifflin and Company, 1909. – 165 p.
681. Paterson, D. G. Revised Minnesota occupational rating scales / D. G. Paterson, C. D'A. Gerken, M. E. Hahn. – Minneapolis: University of Minnesota Press, 1953. – 85 p.
682. Paterson, D. G. The Minnesota Occupational Rating Scales and Counseling Profile / D. G. Paterson, C. D'A. Gerken, M. E. Hahn. – Oxford, England: Science Research Associates, 1941. – 133 p.
683. Patton, W. Career development and systems theory: Connecting theory and practice. 2nd ed. / W. Patton, M. McMahon. – Rotterdam, The Netherlands: Sense, 2006. – 408 p.

684. Perry, J. C. School engagement as a mediator of academic performance among urban youth: The role of career preparation, parental career support, and teacher support / J. C. Perry, X.Y. Liu, Y. Pabian // *Counseling psychologist*. 2010. V. 38 (2). – P. 269-295.
685. Perry, J. C. The academic self-efficacy of urban youth: A mixed-methods study of a school-to-work program / J. C. Perry, D. B. DeWine, R. D. Duffy, K. S. Vance // *Journal of Career Development*. 2007. V. 34 (2). – P. 103-126.
686. *Personality at the Crossroads* / D. Magnusson, N. S. Endler (Eds.). – Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 1977. – 454 p.
687. Piko, B. F. Burnout, role conflict, job satisfaction and psychosocial health among Hungarian health care staff: A questionnaire survey // *International journal of nursing studies*. 2006. V. 43 (3). – P. 311-318.
688. Pinto, P. R. Computer based strategies for clustering jobs / P. R. Pinto // *Proceedings of the 10th Annual SIGCPR*. – New York, NY: ACM, 1972. – P. 55-67.
689. Pope, M. O*NET Interest Profiler (OIP) and Computerized O*NET Interest Profiler (CIP) // *A Counselor's Guide to career assessment instruments*. 5th ed. – Broken Arrow, Oklahoma: National Career Development Association, 2009. – P. 274-285.
690. Prediger, D. J. Dimensions underlying Holland's hexagon: Missing link between interests and occupations? // *Journal of Vocational Behavior*. 1982. V. 21. – P. 259-287.
691. Primavera, M. T. The structure of vocational interests in Filipino adolescents / M. T. Primavera, A. T. Church, M. S. Katigbak, et al. // *Journal of Vocational Behavior*. 2010. V. 77 (2). – P. 213-226.
692. Proyer, R. Gender differences in vocational interests and their stability across different assessment methods / R. Proyer, J. Häusler // *Swiss Journal of Psychology*. 2007. V. 66 (4). – P. 243-247.
693. Raphael, K. College women's Holland-Theme congruence: effects of Self-Knowledge and subjective occupational structure / K. Raphael, B. Gorman // *Journal of Counseling Psychology*. 1986. V. 33 (2). – P. 143-147.
694. Reitman, W. R. *Cognition and Thought: An information-processing approach*. – New York: John Wiley and Sons, 1965. – 312 p.
695. Ricardo, D. On the principles of political economy and taxation [Электронный ресурс] / URL: <http://www.marksists.org/reference/subject/economics/ricardo/> (Дата доступа 15.02.2011).
696. Robinson, C. W. *Dictionary of occupational titles in vocational assessment. A self study manual*. – Menomonie, WI: Materials Development Center, Stout Vocational Rehabilitation Institute, University of Wisconsin-Stout, 1979. – 236 p.
697. Roe, A. *The making of a scientist*. – New York: Dodd, Mead & Company, 1953. – 244 p.
698. Roe, A. *The psychology of occupations*. – New York: John Wiley, 1956. – 340 p.
699. Roe, A. A psychological study of eminent psychologists and anthropologists, and a comparison with biological and physical scientists // *Psychological monographs*. 1953. V. 67, No. 2, Whole no. 352. – Washington, DC: American Psychological Association, 1953. – 55 p.
700. Ross, L. *The Person and the Situation: Perspectives of Social Psychology* / L. Ross, R. E. Nisbett. – New York: McGraw-Hill, 1991. – 192 p.
701. Rotter, J. B. Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement // *Psychological monographs*. 1966. V. 80 (1). – P. 1-28.
702. Rounds, J. Prediger's dimensional representation of Holland's RIASEC circumplex / J. Rounds, T. J. Tracey // *Journal of Applied Psychology*. 1993. V. 78 (6). – P. 875-890.
703. Sanford-Moore, E. E. Jackson Vocational Interest Survey (JVIS) (Second Edition) // *A Counselor's Guide to career assessment instruments (5th edition)* / E. A. Whitfield, R. W. Feller, C. Wood (Eds.). – Broken Arrow, Oklahoma: NCDA, 2009. – P. 268-273.
704. Schein, E. H. *Organizational Psychology*. 3rd edition. – Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1988. – 274 p.
705. Sedlak, F. 14 Jahre – und wie geht es weiter? Tips und Test zur Berufswahl / F. Sedlak, Ch. Brauer, B. Sowinetz. – Wien: Österreichischer Bundesverlag, 1984. – 128 s.

706. Seifert, K.-H. Der Fragebogen Einstellungen zur Berufswahl und beruflichen Arbeit / K.-H. Seifert, W. Stangl // *Diagnostica*. 1986. Heft 32 (2). – S. 153-164.
707. Severy, L. E. Campbell Interest and Skill Survey (CISS) // *A Counselor's Guide to career assessment instruments (5th edition)* / E. A. Whitfield, R. W. Feller, C. Wood (Eds.). – Broken Arrow, Oklahoma: National Career Development Association, 2009. – P. 235-242.
708. Shneiderman, B. Designing information-abundant Web sites: Issues and recommendations // *International Journal of human-computer studies*. 1997. V. 47 (1). – P. 5-29.
709. Shoffner, M. F. Identity development of gifted female adolescents: The influence of career development, age, and life-role salience / M. F. Shoffner, D. W. Newsome // *Journal of secondary gifted education*. 2001. V. 12 (4). – P. 201.
710. Shuster, W. F. Business Career Interest Inventory (BCII) (CareerLeader) / W. F. Shuster, J. Peila-Shuster (Reviewers) // *A Counselor's Guide to career assessment instruments (5th ed.)* / E.A. Whitfield, R.W. Feller, C. Wood (Eds.). – Broken Arrow, Oklahoma: National Career Development Association, 2009. – P. 230-234.
711. Sidiropoulou-Dimakakou, D. Holland's hexagonal personality model for a sample of Greek university students / D. Sidiropoulou-Dimakakou, K. Mylonas, K. Argyropoulou // *International Journal of educational and vocational guidance*. 2008. V. 8 (2). – P. 111-125.
712. Smith, A. *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations*. – New York, NY: Oxford University Press, 2008. – 688 p.
713. Smith, M. J. Employee stress and health complaints in jobs with and without electronic performance monitoring / M. J. Smith, P. Carayon, K. J. Sanders, et al. // *Applied ergonomics*. 1992. V. 23 (1). – P. 17-27.
714. Smith, M. J. Occupational stress in human computer interaction / M. J. Smith, F. T. Conway, B. T. Karsh // *Industrial health*. 1999. V. 37 (2). – P. 157-173.
715. Smith, M. J. Work organization, stress and cumulative trauma disorders / M. J. Smith, P. Carayon // *Beyond biomechanics: Psychological aspects of cumulative trauma disorders* / S. Moon, S. Sauter (Eds.). – London: Taylor and Francis, 1996. – P. 23-42.
716. Sparks, K. Occupational differences in the work-strain relationship: Towards the use of situation-specific models / K. Sparks, C. L. Cooper // *Journal of occupational and organizational psychology*. 1999. V. 72 (2). – P. 219-229.
717. Spector, P. E. A comparative study of perceived job stressor sources and job strain in American and Iranian managers / P. E. Spector, C. L. Cooper, M. E. Aguilar-Vafaie // *Applied Psychology*. 2002. V. 51 (3). – P. 446-457.
718. Spokane, A. R. The self-directed search: A family of self-guided career interventions / A.R. Spokane, J.L. Holland // *Journal of career assessment*. 1995. V. 3 (4). – P. 373-390.
719. Stagner, R. *Psychology of personality*. 3d ed. – New York: McGraw-Hill, 1961. – 586 p.
720. Strong, E. K. *Change of interests with age, based on examination of more than two thousand men between the ages of twenty and sixty representing eight occupations*. – Oxford, England: Stanford University Press, 1931. – 235 p.
721. Strong, E. K. *Manual for Strong vocational interest blanks for men and women*. – Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1959. – 39 p.
722. Sullivan, B. A. Evidence of construct validity of the interest scales on the Campbell Interest and Skill Survey / B. A. Sullivan, J. I. C. Hansen // *Journal of vocational behavior*. 2004. V. 65 (2). – P. 179-202.
723. Super, D. E. *Career Development Planning in Organizations* / D. E. Super, F. Minor // *Advances in Organizational Psychology, International Review* / B. Bass, P. Drenth (Eds.). – Beverly Hills, CA: Sage Press, 1987. – P. 83-98.
724. Super, D. E. From information retrieval through matching to counseling and to career development: Some lessons from USA // *Journal of Occupational Psychology*. 1978. V. 51 (1). – P. 19-28.
725. Super, D. E. *Occupational Psychology* / D. E. Super, M. J. Bohn. – London: Tavistock Publications; Wadsworth Pub. Co., 1970. – 209 p.

726. Super, D. E. Self concepts in vocational development // Career development: Self-concept theory / D. E. Super, R. Starishevsky, N. Matlin, J. P. Jordaan (Eds.). – New York: College Entrance Examination rd., 1963. – P. 1-26.
727. Super, D. E. The life-span, life-space approach to careers / D. E. Super, M. L. Savickas, C. M. Super // Career choice and development (3rd ed.) / D. Brown, L. Brooks (eds). – San Francisco: Jossey-Bass, 1996. – P. 121-178.
728. Super, D. E. The psychology of careers: An introduction to vocational development. – New York: Harper & Row Publishers, 1957. – 362 p.
729. Super, D. E. Using computers in guidance: An experiment in secondary schools // Canadian Counselor. 1970. V. 4 (1). – P. 11-21.
730. Suttle, J. L. Improving life at work: Problems and prospects // Improving life at work: Behavioral science approaches to organizational change. – Santa Monica, CA: Goodyear Publishing Company, 1977. – P. 1-29.
731. Taylor, F. W. The principles of scientific management. – New York: Harper & Brothers, 1911. – 77 p.
732. Tett, R. P. Personality measures as predictors of job performance: A meta-analytic review / R. P. Tett, D. N. Jackson, M. Rothstein // Personnel psychology. 1991. V. 44 (4). – P. 703-742.
733. Tett, R. P. Personality tests at the crossroads: A response to Morgeson, Campion, Dipboye, Hollenbeck, Murphy, and Schmitt (2007) / R. P. Tett, N. D. Christiansen // Personnel psychology. 2007. V. 60 (4). – P. 967-993.
734. The Occupational Classification System Manual (OCSM). Bureau of Labor Statistics (BLS), U. S. Department of Labor [Электронный ресурс] / URL: <http://www.bls.gov/ncs/ocs/ocsm/commain.htm> (Дата доступа 12.01.2011).
735. The Occupational Information Network (O*NET) – comprehensive database (USA), O*NET-SOC classification system [Электронный ресурс] / URL: http://www.access.gpo.gov/o_net/ (Дата доступа 18.02.2011).
736. The quality of working life. Volume 1: Problems, prospects and the state of the art / L. E. Davis, A. B. Cherns (Eds). – New York: Free Press, 1975. – 450 p.
737. The quality of working life. Volume 2: Cases and Commentary / L. E. Davis, A. B. Cherns (Eds). – New York: Free Press, 1975. – 387 p.
738. The sixth mental measurement yearbook / O. K. Buros (ed.). – Highland Park, New Jersey: The Gryphone Press, 1965. – 1714 p.
739. Thomas, L. L. A cluster analysis of office operations // Journal of Applied Psychology. 1952. V. 36. – P. 238-242.
740. Thurstone, L. L. A standardized test for office clerks // Journal of Applied Psychology. 1919. V. 3 (3). – P. 248-251.
741. Thurstone, L. L. Primary mental abilities. – Chicago, IL: University of Chicago Press, 1938. – 121 p.
742. Thurstone, L. L. Thurstone Interest Schedule: Grades 9-16, adults. Manual. – New York: The Psychological Corporation, 1947.
743. Tracey, T. Cross-cultural structural equivalence of RIASEC models and measures / T. Tracey, J. Rounds // Journal of Counseling Psychology. 1996. V. 43 (3). – P. 310-329.
744. Tracey, T. Evaluating Holland's and Gati's Vocational-Interest Models: A Structural Meta-Analysis / T. Tracey, J. Rounds // Psychological Bulletin. 1993. V. 113 (2). – P. 229-246.
745. Tracey, T. J. G. Relation of interest and self-efficacy occupational congruence and career choice certainty // Journal of vocational behavior. 2010. V. 76 (3). – P. 441-447.
746. Travers, C. J. Mental-health, job-satisfaction and occupational stress among UK teachers / C. J. Travers, C. L. Cooper // Work and stress. 1993. V. 7 (3). – P. 203-219.
747. Tryon, R. C. Cluster analysis / R. C. Tryon, D. Bailey. – New York: McGraw-Hill, 1970. – 347 p.
748. Tryon, R. C. General dimensions of individual differences: cluster analysis vs. multiple factor analysis // Educational and Psychological Measurement. 1958. V. 18 (3). – P. 477-495.

749. Tyler, L. E. *The Work of the Counselor*. – New York: Appleton-Century-Crofts, 1953. – 323 p.
750. United States Department of Labor. *Dictionary of occupational titles*. 4th rev. edition. 2 Volumes in 1 (*Dictionary of Occupational Jobs with ONET Definitions*) / United States Department of Labor. – Indianapolis, IN: JIST Works, 1991. – 1404 p.
751. United States Department of Labor. *The O*Net Dictionary of Occupational Titles 1998-1999* / United States Department of Labor. – Indianapolis, IN: JIST Works, 1998. – 625 p.
752. United States Employment Service. *Training manual for the Dictionary of occupational titles*. 3rd edition / United States Employment Service. – Washington, DC: Department of Labor, Manpower Administration, Bureau of Employment Security, 1965. – 323 p.
753. Vijverberg, W. P. M. On the distribution of job characteristics: an analysis of the DOT data / W. P. M. Vijverberg, J. Hartog // *Applied economics*. 2010. V. 42 (14). – P. 1747-1760.
754. Vocational tests [Электронный ресурс] / URL: http://www.access.gpo.gov/o_net/ (Дата доступа 12.01.2011).
755. Vocations [Электронный ресурс] / URL: <http://www.unl.edu/buros/bimm/html/index07.html> (Дата доступа 12.01.2011).
756. *Volition and Personality: Action vs. State orientation* / J. Kuhl, J. Beckmann (Eds.). – Seattle: Hogrefe & Huber Publishers, 1994. – 498 p.
757. Vroom, V. H. *Work and motivation*. – New York: Wiley, 1964. – 331 p.
758. Wang, J. L. Does job strain interact with psychosocial factors outside of the workplace in relation to the risk of major depression? The Canadian National Population Health Survey / J. L. Wang, N. Schmitz // *Social psychiatry and psychiatric epidemiology*. 2011. V. 46 (7). – P. 577-584.
759. Wang, J. L. The relationship between work stress and mental disorders in men and women: Findings from a population-based study / J. L. Wang, A. Lesage, N. Schmitz, A. Drapeau // *Journal of Epidemiology and Community Health*. 2008. V. 62 (1). – P. 42-47.
760. Warr, P. *Work, happiness, and unhappiness*. – Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 2007. – 548 p.
761. Waters, C. *A dictionary of old trades, titles and occupations (Reference)*. New edition. – Newbury, Berkshire, UK: Countryside Books, 2002. – 320 p.
762. Waytz, A. Who sees human? The stability and importance of individual differences in anthropomorphism / A. Waytz, J. Cacioppo, N. Epley // *Perspectives on psychological science*. 2010. V. 5 (3). – P. 219-232.
763. Westlander, G. The full-time VDT operator as a working person: Musculoskeletal work discomfort and life situation // *International Journal of Human-Computer Interaction*, 1994. V. 6 (4). – P. 339-364.
764. Weyhing, R. S. Career indecision and identity development / R. S. Weyhing, W.S. Bartlett, G.S. Howard // *Journal of Psychology and Christianity*. 1984. V. 3(1). – P. 74-78.
765. Widerszal-Bazyl, M. Managerial stress in private and state organisations in Poland / M. Widerszal-Bazyl, C. L. Cooper, K. Sparks, et al. // *Stress medicine*. 2000. V. 16 (5). – P. 299-314.
766. Wood, R. Social cognitive theory of organizational management / R. Wood, A. Bandura // *Academy of management review*. 1989. V. 14 (3). – P. 361-384.
767. *Work, Jobs and Occupations: A critical review of the Dictionary of Occupational Titles (Final report to the U.S. Dept. of Labor from the Committee on Occupational Classification and Analysis)* / A. R. Miller, D. J. Trieman, P. S. Cain, P. A. Roos (Eds.). – Washington, DC: National Academy Press, 1980. – 431 p.
768. Worthington, R. L. The vocational development of non-college-bound youth: Counseling psychology and the school-to-work transition movement / R. L. Worthington, C. L. Juntunen // *Counseling Psychologist*. 1997. V. 25 (3). – P. 323-363.
769. Zurlo, M. C. Stress in teaching: A study of occupational stress and its determinants among Italian schoolteachers / M. C. Zurlo, D. Pes, C. L. Cooper // *Stress and health*. 2007. V. 23 (4). – P. 231-241.

Приложение 1

Глоссарий используемых рабочих терминов и обозначений

Общие замечания

1. Необходимость в приведении довольно большого количества англоязычных терминов, применяемых в области психологического изучения и классификации профессиональной деятельности, обусловлена тем фактом, что в отечественной литературе нередко встречается их неадекватный перевод. Соответственно, в данном глоссарии перевод подобных терминов дан в упомянутом контексте психологии труда.

2. Если при определении какого-либо термина или обозначения используются другие термины или обозначения, помещенные в «Глоссарий», они выделены в тексте курсивом. При этом если подобный термин встречается в тексте несколько раз, он выделен только при первом упоминании (в тексте описания данного конкретного термина). Кроме этого, иногда выделено лишь ключевое начало термина: либо когда в тексте, по каким-либо причинам, он сформулирован не полностью, либо по техническим причинам – чтобы не получилось сплошного выделения нескольких терминов.

3. Указанное выделение не делается, если в тексте термин используется необязательно в том значении, которое для него приведено в глоссарии: например, для традиционного неконкретизированного употребления терминов «субъект», «деятельность», «профессиональная деятельность» и т. д.

Англоязычные термины и обозначения

Activity interests – интересы к деятельности.

Analyzing Jobs – анализ («анализирование») работ, понимаемых как конкретные виды деятельности (*Job*); близко по смыслу к термину «*Job Analysis*».

CAI-VV – «Опросник для оценки карьеры – Версия профессиональной направленности» (от «*Career Assessment Inventory – The Vocational Version*»).

Canadian Dictionary of Occupations – «Канадский словарь занятий».

Canadian Occupational Interest Inventory – «Канадский инвентарь интересов к занятиям».

Career choice – выбор карьеры.

Career development – развитие карьеры.

Career directions – направления карьеры.

Career Directions Inventory – «Инвентарь направлений карьеры» Джексона.

Career exploration – обозрение («разведывание») карьеры.

Career interests – карьерные интересы.

Career planning – планирование карьеры.

Careers – «карьеры» (в смысле – множество «карьер»).

Choosing a vocation – «выбирание» профессиональной направленности, близко по смыслу к термину «*vocational choice*».

CISS – «Обозрение интересов и навыков Кэмпбелла» (от «*Campbell interest and skill survey*»).

Clerical – офисная, канцелярская работа.

COPS – «Калифорнийское обозрение предпочтительных занятий» (от «*California Occupational Preference Survey*»).

Curtis Interest Scale – «Шкала интересов Картиса».

CWPI – «Канадский инвентарь предпочтений в работе» (от англ. «*Canadian Work Preference Inventory*»).

DOT – «Словарь названий занятий» Департамента труда США (от «*Dictionary of Occupational Titles*»).

FIT – «Промышленные тесты Фланагана» (от «*Flanagan Industrial Tests*»).

ISCO – Международная стандартная классификация занятий (от «International Standard Classification of Occupations»).

ISCO-88 – современная редакция *ISCO*, принятая *MOT* в 1988 году.

Job – конкретная работа, должность, рабочее место; трудовая деятельность на определенной должности и в определенной организации, в отличие от широкой области трудовой деятельности (*Work*) или занятия (*Occupation*).

Job activities – виды деятельности в конкретной работе (*Job*).

Job Analysis – анализ работы как конкретного вида деятельности (*Job*), близко по смыслу к термину «*Analyzing Jobs*».

Job Classification – классификация работы.

Job Classification Systems – системы классификации работы.

Job Design – проектирование новой «работы» (*Job*).

Job interests – интересы к работе как конкретному виду труда (*Job*), в отличие от *Occupational interests*, *Vocational interests* или *Work activity interests*.

JVIS – «Обзор интересов профессиональной направленности Джексона» (от «*Jackson Vocational Interest Survey*»).

Kuder Career Search – «Карьерный поиск Кьюдера», система автоматизированных инструментов для планирования карьеры.

Kuder General Interest Survey (Form E) – «Обзор общих интересов Кьюдера (форма E)» Дж. Кьюдера.

Kuder Occupational Interest Survey (Form DD) – «Обзор интересов к занятиям Кьюдера (Форма DD)» Дж. Кьюдера.

Kuder Occupational Preference Record (Form D) (англ.) – «Протокол предпочтительных занятий Кьюдера (форма D)» Дж. Кьюдера.

Kuder Preference Record – Personal, Form A – «Протокол предпочтений Кьюдера – Личностный, форма A» Дж. Кьюдера.

Kuder Preference Record – Vocational, Form B – «Протокол предпочтений Кьюдера – Профессиональная направленность, форма B» Дж. Кьюдера.

Kuder Preference Record – Vocational, Form C – «Протокол предпочтений Кьюдера – Профессиональная направленность, форма C» Дж. Кьюдера.

Minnesota Counselling Inventory – «Миннесотский консультационный инвентарь».

Minnesota Vocational Interest Inventory – «Миннесотский инвентарь интересов профессиональной направленности».

MOCS – «Классификация военных занятий» США (от «*Military Occupational Classification and Structure*»).

MORS – «Миннесотская шкала рейтинга занятий» (от «*Minnesota Occupational Rating Scale*»).

NOC – Государственная классификация занятий Канады (от «*National Occupational Classification*»)

*O*NET* – система «Сеть информации о занятиях» США (от «*The Occupational Information Network* »).

Occupation – занятие.

Occupational choice – выбор занятий.

Occupational Classification – классификация занятий.

Occupational interests – интересы к занятиям.

Occupational Outlook – справочник «Обзор занятий» Бюро статистики труда Департамента труда США.

Occupational preference – предпочтения в занятиях.

OCS – Система классификации занятий Департамента труда США (от «*The Occupational Classification System*»).

Otis Employment Tests – «Тесты найма на работу Отиса».

Outdoor – работа на открытом воздухе.

PAQ – «Опросник позиционного анализа» Е. Мак-Кормика и др. (от. «Position Analysis Questionnaire»).

Preference measurement – измерение предпочтений.

SCI – «Инвентарь интересов Стронга» (от «Strong Interest Inventory»).

SCII – «Инвентарь интересов Стронга-Кэмпбелла» (от «Strong-Campbell Interest Inventory»).

SDS – опросник «Самонаправленный поиск» Дж. Холланда для определения профессиональной направленности личности (от «Self-Directed Search»).

Skills (англ.) – умения («умелости»).

SVIB – «Бланк интересов профессиональной направленности Стронга» (от «The Strong Vocational Interest Blank»).

Task Analysis – анализ задач (заданий).

The Cleeton Vocational Interest Inventory – «Инвентарь интересов профессиональной направленности Клитона».

The Gregory Academic Interest Inventory – «Инвентарь академических интересов Грегори».

The Guilford-Zimmerman Interest Inventory – «Инвентарь интересов Guilford-Zimmerman».

Thurstone Interest Schedule – «Перечень интересов Терстоуна».

Vocation – призвание, склонность, профессия.

Vocational choice – выбор профессиональной направленности, близко по смыслу к термину «*choosing a vocation*».

Vocational development – развитие профессиональной направленности.

Vocational interests – интересы, соответствующие призванию, предназначению человека, его профессиональной направленности.

Vocational interests dimensions – измерения (в смысле «оси измерений») профессиональной направленности (*Vocational interests*).

Vocational personalities – профессиональная направленность личности.

Vocational preference – предпочтения, соответствующие призванию, предназначению человека, его профессиональной направленности.

Work – труд, дело, работа, понимаемые как широкая область деятельности, в отличие от работы (*Job*) и занятия (*Occupation*).

Work activity interests – интересы к трудовой деятельности, понимаемой как широкая область деятельности (*Work*).

Work environment – рабочая среда, окружение трудовой деятельности.

Work motivation – мотивация трудовой деятельности.

Work preference – предпочтения к труду как широкому виду деятельности (*Work*).

Русскоязычные термины и обозначения

Базовые отношения профессиональной деятельности – выделенные в рамках *интегративно-типологического подхода* отношения *интеграции* между деятельностью субъекта труда и активностью *метасубъекта труда*, определяющие психологическое содержание профессиональной деятельности и включающие три отношения: соответственно, функциональная, регулятивная и процессуальная интеграция.

Базовый (в контексте нашего исследования) – принятый за основу; *типовой* (например, *базовый тип профессиональной деятельности*).

Базовый тип профессиональной деятельности – в контексте *интегративно-типологического подхода* это такой *тип* профессиональной деятельности, на основе которого, совместно с другими аналогичными типами, происходит *интеграция* психологического содержания *профессиональной деятельности*, приводящая к появлению ее *интегративных типов*. Примеры базовых типов: управленческая или исполнительская; с мате-

риальными объектами, людьми или информацией. Аналогично определяются *базовый вид труда* (базовый вид профессиональной деятельности) и *базовый метатип профессиональной деятельности*.

Группировка – 1) любой набор подмножеств (называемых группами) исходного множества объектов; 2) процедура отнесения конкретных объектов из исходного множества к той или иной группе. Свойства группировки: 1) каждый объект может одновременно входить сразу в несколько групп; 2) группировка необязательно должна «покрывать» все исходное множество; 3) группировка не предполагает обязательного наличия какого-либо рационального принципа ее построения и, соответственно, критериев принадлежности к той или иной группе.

Дважды вторичный, отраженный характер содержания профессиональной деятельности – важная особенность применения *модифицированного алгоритма системного анализа систем со встроенным метасистемным уровнем* к анализу классификаций профессиональной деятельности. Сфера психологического содержания профессионального труда по отношению к труду как объективной реальности является психической *системой со встроенным метасистемным уровнем*. В свою очередь, представление данной системы в виде *классификации*, системы знаний есть ее психическое отражение и выражает двойной, рефлексивный характер отражения объективной реальности, составляя рассматриваемую особенность.

ДДО – «Дифференциально-диагностический опросник» Е.А. Климова.

Деятельностный подход в психологии (по В.П. Зинченко) – совокупность теоретико-методологических и конкретно-эмпирических исследований, в которых психика и сознание, их формирование и развитие изучаются в различных формах предметной деятельности субъекта, либо рассматриваются как особые формы (виды) этой деятельности, производные от внешне-практических ее форм.

Деятельность – форма активного отношения субъекта к действительности, направленная на достижение сознательно поставленных целей и связанная с получением общественно или личностно значимого продукта (результата), в том числе – освоением социального опыта, развитием субъекта или формированием межсубъектных и межличностных отношений.

ЕТКС – «Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих».

Задача – в рамках «Анализа задач» (*Task Analysis*) это совокупность трудовых действий, выполняемых работником и обеспечивающих реализацию конкретного технологического процесса и достижение определенной цели; совокупность операций восприятия, распознавания, решения, управления и коммуникации.

Закрытая система – система, не способная к взаимодействию с окружающей средой с помощью обмена с ней веществом, энергией и/или информацией.

Инвариант структурно-уровневого строения систем со встроенным метасистемным уровнем – термин, введенный А. В. Карповым и выражающий положение о том, *системы со встроенным метасистемным уровнем* имеют инвариантное структурно-уровневое строение, включающее следующие пять уровней: метасистемный, системный, подсистемный (подсистемный), компонентный и элементный.

Индивидуально-субъективная метрика профессионального самоопределения и профессионального выбора – одна из возможных метрик психологического пространства профессиональной деятельности, определяемая на основе фактического уровня развития различных психологических свойств конкретного человека, в том числе – его субъективных представлений, интересов, склонностей, предпочтений, ценностных ориентаций и т. д., и определяющая, в свою очередь, возможность и целесообразность выбора им различных типов профессиональной деятельности. Эта метрика принципиально субъективна – в общем случае она специфична для каждого оптанта профвыбора (что не исключает возможности схожести подобных метрик у разных людей), она является проекцией обще-

го психологического пространства профессиональной деятельности в индивидуальный психологический мир конкретного человека.

Индифферентный к полу работников трудовой пост – обобщенный трудовой пост, среди работников которого более 30%, но не более 70% составляют женщины. Такой пост относится к соответствующему («индифферентному к полу работников») *типу трудовых постов по отношению к полу работников*.

Интегральный – термин, характеризующий конечный итог, суммарный результат, к которому привело параллельное осуществление нескольких процессов или взаимодействие нескольких исходных сущностей. В этом плане термин «интегральный» имеет, во-первых, скорее, результирующий, итоговый и в этом плане статичный смысловой оттенок, во-вторых – распространяется и на случаи аддитивного взаимодействия, и этими двумя особенностями отличается от термина «интегративный».

Интегративная спецификация отношения регулятивной интеграции между деятельностью субъекта труда и активностью метасубъекта труда – интегративная спецификация соответствующего базового отношения профессиональной деятельности, выполненная в рамках развития *интегративно-типологического подхода*, в результате которой установлено, что данное отношение детерминирует психологическое содержание *профессиональной деятельности* посредством ее трех ключевых психологических признаков, характеризующих выраженность, соответственно, текущей, оперативной и долгосрочной организации и регуляции деятельности.

Интегративная спецификация отношения процессуальной интеграции между деятельностью субъекта труда и активностью метасубъекта труда – интегративная спецификация соответствующего базового отношения профессиональной деятельности, выполненная в рамках развития *интегративно-типологического подхода*, в результате которой установлено, что данное отношение детерминирует психологическое содержание *профессиональной деятельности* посредством ее трех ключевых психологических признаков, характеризующих выраженность, соответственно, «Чувственного», «Информационного» и «Межсубъектного» типов процессуального состава деятельности.

Интегративная спецификация отношения функциональной интеграции между деятельностью субъекта труда и активностью метасубъекта труда – интегративная спецификация соответствующего базового отношения профессиональной деятельности, выполненная в рамках развития *интегративно-типологического подхода*, в результате которой установлено, что данное отношение детерминирует психологическое содержание *профессиональной деятельности* посредством ее трех ключевых психологических признаков, характеризующих выраженность, соответственно, управленческого, исполнительского и автономного характера деятельности.

Интегративно-типологическая обобщенная психологическая классификация профессиональной деятельности – обобщенная психологическая классификация *профессиональной деятельности*, разработанная в рамках развития *интегративно-типологического подхода* с помощью специального *интегративно-типологического метода построения* таких классификаций на основе *критериально-нормативных (эталонных) требований* к ним. Данная классификация имеет структуру, включающую 21 *психологический тип* профессиональной деятельности, которые объединяются в *метатипы*, выделяемые различными способами в соответствии с *базовыми отношениями профессиональной деятельности*.

Интегративно-типологический метод построения обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности – новый метод построения указанной *классификации*, разработанный в рамках *интегративно-типологического подхода* и предусматривающий ряд последовательных этапов: 1) интегративная спецификация *базовых отношений профессиональной деятельности*; 2) теоретическое построение искомой классификации, использующей в качестве полисистемных оснований ключевые психологические признаки *профессиональной деятельности*, выделенные на этапе 1, и предусматривающей выделение ряда *психологических типов* (а также *метатипов*), на которые разделяется массив реальных разновидностей современной профессиональной деятельности;

3) операционализация данных признаков и разработка процедуры (алгоритма) классификации, позволяющей отнести любую конкретную *разновидность профессиональной деятельности* или *вид профессиональной деятельности* к одному из типов, а также к трем соответствующим ему метатипам профессиональной деятельности.

Интегративно-типологический подход к психологической классификации профессиональной деятельности – новый теоретико-методологический подход, основанный на *типологическом принципе классификаций* и ряде современных достижениях психологического знания, в частности – на выявленных разноуровневых *механизмах интеграции психологического содержания профессиональной деятельности*, и позволивший построить новую *обобщенную психологическую классификацию профессиональной деятельности*, отражающую актуальное состояние современной сферы профессионального труда.

Интегративный – термин, характеризующий динамический, процессуальный аспект параллельного осуществления нескольких процессов или взаимодействия нескольких исходных сущностей. Это – текущий, динамичный, неравновесно-неустойчивый, потенциально готовый в любой момент измениться, а главное – принципиально неаддитивный результат *интеграции*. Соответственно, «интегративный» отличается от «интегрального» своей процессуальностью и неаддитивностью.

Интегративный вид труда (профессиональной деятельности) – в контексте *интегративно-типологического подхода* такой вид труда, который образуется в результате *интеграции* разнородного психологического содержания двух и более других видов труда, выступающих в таком случае в качестве *базовых видов* труда.

Интегративный тип профессиональной деятельности – в контексте *интегративно-типологического подхода* такой тип деятельности, который образуется в результате *интеграции* психологического содержания *профессиональной деятельности*, относящейся одновременно к двум и более *базовым типам*. Примеры интегративных типов: управленческая-исполнительская; с людьми и материальными объектами.

Интеграция – в отношении каких-либо психологических сущностей (процессов, свойств, типов и т. д.) процесс и результат появления в ходе их взаимодействия качественных новообразований, не сводимых к аддитивной сумме исходных сущностей; при этом данные сущности в результате интеграции не теряют своей исходной качественной определенности, и этим интеграция отличается от *синтеза*.

Интерес (в психологии) – форма проявления познавательной потребности, обеспечивающая направленность личности на основании целей деятельности и тем самым способствующая ориентировке, ознакомлению индивида с новыми фактами, более глубокому и полному отражению действительности.

Информационно-поисковая система «Профессиография» – многопризнаковая система описания профессий, разработанная под руководством Е.А. Климова в 1970-е гг.

Квалификация – согласно МСКЗ-88, способность работника выполнять конкретные задачи и обязанности в рамках данного вида деятельности. Имеет два параметра: уровень квалификации, определяемый сложностью и объемом выполняемых задач и обязанностей, и квалификационная специализация, определяемая конкретной областью требуемых знаний, используемыми в работе машинами, инструментами и материалами, а также видом производимых товаров и услуг.

Классификация – более «строгая» разновидность *группировки*, когда объекты распределяются по классам на основе некоторого принципа, который по своему характеру может быть произвольным (качественным или количественным, научным или практическим и т. д.). Атрибуты классификации: 1) наличие принципа ее построения; 2) полнота классификации: каждый рассматриваемый объект должен обязательно соотноситься с некоторым классом; 3) непересекаемость классов: каждый классифицируемый объект должен однозначно соотноситься только с одним из ее классов.

Кластер – группа объектов, обладающих определенной общностью (схожестью) по некоторой, введенной заранее мере такой общности (мере сходства).

Кластеризация – объединение группируемых объектов в *кластеры* с помощью задания той или иной «меры сходства» на основе измеренных признаков.

Компонент – такое простейшее образование, «минимальная» составляющая в составе целого (*системы*), которое, тем не менее, еще обладает его качественной специфичностью (в отличие от *элементов*).

Конкретная профессиональная деятельность – то же, что *разновидность профессиональной деятельности*.

Конкретный трудовой пост – то же, что *трудовой пост* (по Е.А. Климову).

Концепция волевой регуляции В.А. Иванникова – состоит в том, что произвольная регуляция активности человека в целом, равно как и непроизвольная регуляция, могут осуществляться на двух основных уровнях: уровне социального и природного индивида и личностном уровне. При этом волевая регуляция рассматривается как часть произвольной регуляции, осуществляемой на личностном уровне.

Концепция проблемностей Ю.Я. Голикова, А.Н. Костина – состоит в том, что проблемности в деятельности понимаются как возникающие в психике несоответствия между субъективным отражением и объективной действительностью и имеют различные уровни: проблемные моменты, проблемные ситуации и проблемы.

Концепция профессиональной деятельности информационного характера А.В. Карпова, С.Л. Ленькова – обосновывает необходимость выделения нового – субъектно-информационного *базового типа* деятельности, в дополнение к традиционным субъект-объектному и субъект-субъектному.

Концепция регуляции операторской деятельности Ю.Я. Голикова, А.Н. Костина – основана на *концепции проблемностей* и *принципе межсистемного взаимодействия*, развитых теми же авторами, и состоит в том, что регуляция искомой деятельности заключается во взаимодействии трех основных систем регуляции (текущей, ситуативной, или оперативной, и долговременной), каждая из которых имеет ряд определенных подуровней.

Концепция рефлекторного кольца – системная, по своей сути, концепция построения движений, разработанная Н. А. Бернштейном.

Концепция совместной регуляции деятельности и функциональных состояний Л.Г. Дикой – развивает *концепцию регуляции операторской деятельности* Ю.Я. Голикова, А.Н. Костина и предусматривает 4 уровня саморегуляции или активности (непроизвольный и неосознаваемый, произвольный и неосознаваемый, произвольный и осознаваемый, осознаваемый и целенаправленный), а также соответствующие способы саморегуляции.

Концепция строения деятельности А.Н. Леонтьева – предусматривает выделение целой (отдельной) деятельности, действий и операций; при этом операции представляют собой выполнение действия в конкретных условиях. В отличие от этого, в рамках нашего подхода используется понимание *операции* по С.Н. Архангельскому.

Концепция структурно-уровневого строения психических процессов А.В. Карпова – создана на основе *принципа метасистемности* и предусматривает 5 основных уровней указанного строения: элементный (психофизиологические функции), компонентный (элементарные психические процессы, процессы 1-го порядка), инфрасистемный (интегральные психические процессы, процессы 2-го порядка), системный (рефлективные психические процессы, процессы 3-го порядка), метасистемный (сознание).

Концепция уровневой регуляции поведения и деятельности Н.А. Бернштейна – Б.М. Величковского – современное развитие *концепции рефлекторного кольца* Н.А. Бернштейна, выполненное Б.М. Величковским и предусматривающее 6 уровней (от А до Ф) организации и регуляции поведения и деятельности, непосредственно соотносимых с их «мозговым субстратом», нейропсихическими подсистемами.

Критериально-нормативные (эталонные) требования к психологической классификации профессиональной деятельности – требования, сформулированные в рамках развития *интегративно-типологического подхода* и представленные в виде *системы*, включающей требования метасистемного, системного, субсистемного, компонентного и элементного уровней. Данные требования во многом определяют разработанный в рамках исследова-

ния *интегративно-типологический метод построения обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности*.

Личность – цельное системное психологическое образование, определяющее социальную сущность человека и формирующееся в процессе его жизни и деятельности как под влиянием его врожденных, индивидуальных, естественных свойств, так и под непрерывным воздействием социального окружения.

МДДО – модификация А.К. Осницкого опросника ДДО Е.А. Климова.

Межсистемный подход (в психологии) – современный вариант развития *системного подхода в психологии*, развиваемый Ю.Я. Голиковым, А.Н. Костиным и основанный на *принципе межсистемного взаимодействия*.

Метасистема – система более высокого порядка общности, включающая исходную систему в качестве своей составляющей.

Метасистемная концепция уровневого строения деятельности А.В. Карпова – основана на *принципе метасистемности* и предусматривает выделение пяти основных уровней строения деятельности: метадеятельности, деятельности, инфрадеятельности, действий и операций.

Метасистемный подход – современный вариант *системного подхода в психологии*, развиваемый А.В. Карповым на основе *принципа метасистемности*.

Метасубъект труда – термин, введенный в рамках *интегративно-типологического подхода* для обозначения группового субъекта, объединяющего множество разнородных субъектов активности, так или иначе оказывающих влияние на конкретную профессиональную деятельность. Такой метасубъект, в общем случае, реализует не только деятельность, но и иные виды активности.

Метатип – термин, введенный в рамках *интегративно-типологического подхода* и обозначающий классификационный разряд *обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности*, имеющий более высокий уровень общности, по сравнению с *типом*. Метатипы представляют собой группу психологически схожих *психологических типов* профессиональной деятельности, выделяемых по типологической совокупности ряда ключевых психологических признаков, соответствующих определенному базовому отношению профессиональной деятельности. Таким образом, метатипы, продолжая реализацию *типологического принципа построения классификаций*, дают еще более обобщенную, чем в типах, психологическую характеристику *профессиональной деятельности*, интегрируя в себе типологические признаки второго порядка общности.

Метатипы по отношению процессуальной интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда – психологические метатипы «Чувственный», «Информационный», «Межсубъектный» и «Интегральный», выделенные по указанному базовому отношению профессиональной деятельности в структуре ее обобщенной психологической классификации.

Метатипы по отношению регулятивной интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда – психологические метатипы «Текущая регуляция», «Оперативная регуляция», «Средняя долговременная регуляция» и «Высокая долговременная регуляция», выделенные по указанному базовому отношению профессиональной деятельности в структуре ее обобщенной психологической классификации.

Метатипы по отношению функциональной интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда – психологические метатипы «Исполнитель», «Управленец-Исполнитель», «Управленец» и «Автономный», выделенные по указанному базовому отношению профессиональной деятельности в структуре ее обобщенной психологической классификации.

Метод «анализа через синтез» – метод изучения психических систем, разработанный С. Л. Рубинштейном, а также один из базовых механизмов работы психики.

Метод определения гомогенности «по постам» – один из методов определения психологической гомогенности, согласно которому внутренняя гомогенность обобщенных психологических типов или метатипов профессиональной деятельности, определяемая

спецификой психологических свойств субъектов труда, по каждому из таких свойств определяется с помощью качественной оценки представленности категорий их выраженности (высокой, средней и низкой) в психологических характеристиках *обобщенных трудовых постов*, вошедших в рассматриваемый тип или метатип.

Метод определения гомогенности «по работникам» – один из методов определения психологической гомогенности, согласно которому внутренняя гомогенность *обобщенных психологических типов* или *метатипов* профессиональной деятельности, определяемая спецификой психологических свойств субъектов труда, по каждому из рассматриваемых свойств определялась с помощью статистической (количественной) оценки на выборках (отдельно женской и мужской) работников данного типа (или метатипа) значимости различий представленности категорий выраженности свойства от характерной для нормального распределения.

Метод определения психологического соответствия требованиям профессиональной деятельности – один из ключевых методов *интегративно-типологического подхода*, позволяющий определить степень соответствия психологических характеристик конкретного человека требованиям профессиональной деятельности, соответствующей тому или иному психологическому типу. Метод включает, в частности, специальную, разработанную в рамках исследования методическую процедуру расчета критериальных норм соответствия психологическим требованиям типов профессиональной деятельности по каждому рассматриваемому признаку предусматривающую определенный алгоритм расчета. В результате применения метода количественно определяется степень искомого соответствия по блокам психологических свойств (коммуникативных, когнитивных, эмоционально-волевых, социального взаимодействия, потребностно-мотивационных), а также в целом.

Методика «ИНЛ» – «Методика определения интегративно-типологической профессиональной направленности личности» Н.Е. Рубцовой.

Методика «МИТК» – «Методика интегративно-типологической психологической классификации трудовых постов профессиональной деятельности» Н.Е. Рубцовой.

Методы определения психологической гомогенности – методы, разработанные в рамках *интегративно-типологического подхода* для определения показателей внутренней психологической однородности построенных классификационных разрядов *интегративно-типологической обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности* – *обобщенных психологических типов* и *метатипов*. В рамках исследования использовались 2 таких метода: *метод определения гомогенности «по работникам»* и *метод определения гомогенности «по постам»*.

Метрика – мера различия («расстояние») между какими-либо объектами или явлениями (имеющими, в общем случае, произвольную природу).

Метрика психологического пространства профессиональной деятельности – специфическая метрика, определяющая таксономические свойства указанного пространства. В рамках интегративно-типологического подхода в данном пространстве выделены 4 существенно различные метрики, в числе которых: 1) *нормативно-объективная*, 2) *фактическая коллективно-субъективная*, 3) *метрика эффективного выполнения профессиональной деятельности*, 4) *индивидуально-субъективная*.

Метрика эффективного выполнения профессиональной деятельности – одна из возможных метрик психологического пространства профессиональной деятельности, определяемая, в отличие от *фактической коллективно-субъективной метрики*, по психологическим свойствам не большинства, а только наиболее эффективных представителей того или иного типа профессиональной деятельности. По своему характеру данная метрика является объективно-субъективной: она в значительной степени, хотя и не в полной мере, объективна, поскольку обусловлена объективными требованиями профессиональной деятельности, но, с другой стороны, она в определенной степени субъективна, т. к. ориентирует оптанта на высоко эффективное выполнение профессиональной деятельности, где в качестве эталона эффективности берется не нормативно-критериальный эталон, а высшие профессиональные достижения фактических субъектов труда.

Механизмы интеграции психологического содержания профессиональной деятельности – выявленные в рамках *интегративно-типологического подхода* разноуровневые и разнонаправленные (координационные и субординационные) функциональные механизмы, обеспечивающие разностороннюю интеграцию психологического содержания *профессиональной деятельности*. В их число входят механизмы внутрипризнаковой, межпризнаковой, функциональной, регулятивной, процессуальной и иной интеграции.

Модель – в отношении некоторого объекта или явления, называемого оригиналом (прототипом и т. д.), это – любой объект, обладающий следующими свойствами: 1) отражающий существенные в интересующем исследователя аспекте свойства и отношения оригинала (свойство адекватности, изоморфизма, конгруэнтности, эквивалентности); 2) не совпадающий с оригиналом полностью за счет отсутствия несущественных, второстепенных в изучаемом аспекте свойств оригинала (свойство неполноты); 3) способный представлять (замещать, репрезентировать и т. п.) оригинал в процессах познания и преобразования действительности, в том числе – позволяющий получать новое знание об оригинале (свойство репрезентативности).

Модифицированный алгоритм системного анализа систем со встроенным метасистемным уровнем – разработан в рамках *интегративно-типологического подхода* и представляет собой модификацию *общего алгоритма системного анализа систем со встроенным метасистемным уровнем*, предусматривающую следующую последовательность этапов: 1) метасистемный, 2) системный, 3) межсистемный, 4) элементный, 5) компонентный, 6) структурный, 7) функциональный, 8) генетический, 9) интегративный. Кроме этого, данный алгоритм, по сравнению с исходным, имеет ряд особенностей его применения, обусловленных спецификой предметной области (классификаций профессиональной деятельности), в том числе: *дважды вторичный (отраженный) характер содержания профессиональной деятельности; обращенный принцип мультиплицирования*; мультисистемный, полисистемный, межсистемный и нелинейный характер анализа и др.

Морфологическое строение профессиональной деятельности (по Е.А. Климову) – предусматривает такие взаимосвязанные основные морфологические составляющие профессиональной деятельности, как ее цель, объект (предмет), условия, средства, процесс и результат (продукт).

МОТ – Международная организация труда.

МСКЗ – Международная стандартная классификация занятий.

МСКЗ-88 – 3-я редакция *МСКЗ*, принятая *МОТ* в 1988 году.

МСКЗ-08 – современная редакция *МСКЗ*, принятая *МОТ* в 2008 году.

Непсихологические классификации профессиональной деятельности – совокупность разнородных классификаций профессиональной деятельности, которые, в отличие от *психологических классификаций профессиональной деятельности*, основаны на иных, непсихологических областях знания и практики (медицинских, экономических, социологических, юридических, производственно-технологических и др.).

Нормативно-объективная метрика психологического пространства профессиональной деятельности – одна из возможных метрик данного пространства, определяемая объективными нормативными требованиями, предъявляемыми профессиональной деятельностью к психологическим свойствам субъекта труда. Данная *метрика* задает теоретическую, идеальную модель указанного пространства, рассматриваемого в качестве пространства метрического. На практике, по ряду причин, она недостижима, но определяет общие, канонические целевые ориентиры как индивидуального профессионального развития, так и совершенствования сферы труда в целом.

Обобщенная модель организации и регуляции профессиональной деятельности – разработана в рамках *интегративно-типологического подхода* как результат обобщения ряда аналогичных моделей (Н.А. Бернштейна – Б.М. Величковского; Ю.Я. Голикова, А.Н. Костина; А.В. Карпова). Согласно данной модели, организация и регуляция *профессиональной деятельности* осуществляются совместно и представляют собой *систему*, яв-

ляющуюся результатом взаимодействия трех основных *подсистем*, каждая из которых включает по 3 основных структурных уровня. Это – подсистемы, соответственно, долговременной (уровни – метадеятельности, деятельности в целом и трудовых функций), оперативной (уровни – трудовой функции, задач и ситуаций) и текущей (уровни – ситуации, предметных действий и операций) организация и регуляция *деятельности*.

Обобщенное морфологическое строение профессиональной деятельности – предложено в рамках *интегративно-типологического подхода* и представляет собой обобщение традиционного *морфологического строения профессиональной деятельности* (по Е.А. Климову), состоящее в том, в качестве взаимосвязанных основных морфологических составляющих *профессиональной деятельности*, выделяются: субъект труда, процесс труда (собственно деятельности) и *предметная среда труда*, включающая в себя все остальные традиционные морфологические составляющие: цель, объект (предмет), средства, условия и продукт (результат) труда.

Обобщенный трудовой пост – понятие, введенное в рамках *интегративно-типологического подхода* и обозначающее совокупность *конкретных трудовых постов*, однородных в плане сходства по двум обобщенным признакам: 1) по внешнепредметному содержанию труда и его формальным признакам, подразумевающим, в свою очередь, «похожесть» по содержанию деятельности, ее условиям и средствам; *профессии, специальности, специализации*; должности; характеристикам предприятия (*организации*) и трудового коллектива т. д.; 2) по психологическому содержанию труда. За счет этого обобщенный трудовой пост представляет собой определенный переходный, компромиссный вариант между классификационными разрядами *социально-экономических и психологических классификаций* труда

Общий алгоритм системного анализа систем со встроенным метасистемным уровнем – разработанный А.В. Карповым в рамках развиваемого им *метасистемного подхода* алгоритм анализа *систем со встроенным метасистемным уровнем*. Данный алгоритм включает последовательность этапов анализа, каждый из которых задает свой аспект изучения искомой системы. Этапы анализа («шаги» рассматриваемого алгоритма): 1) метасистемный, 2) системный, 3) элементный, 4) компонентный, 5) структурный, 6) функциональный, 7) генетический, 8) интегративный.

ОКЗ – «Общероссийский классификатор занятий ОК 010-93».

ОКПДТР – «Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94».

Онтологический субъект – это, в соответствии с *принципом множественности форм субъекта*, одна из основных форм *субъекта*, а именно – субъект целостной жизнедеятельности («субъект жизненного пути» по С.Л. Рубинштейну).

Операция в деятельности (по С.Н. Архангельскому) – не противопоставляется действию, а является его составляющей. Действия состоят из операций, реализуемых, в свою очередь, с помощью разнообразных приемов и движений.

Организация – спланированная и скоординированная деятельность двух или более людей, действующих на определенных нормативных основаниях, в условиях разделения труда, а также при соблюдении установленной иерархии руководства, и стремящихся к достижению общей цели или нескольких целей.

Открытая система – система, способная к взаимодействию с окружающей средой с помощью обмена с ней веществом, энергией и/или информацией.

Подсистема – система, входящая в состав более крупной системы.

Предметная среда труда – одна из основных составляющих, выделяемая в *обобщенном морфологическом строении профессиональной деятельности* и включающая в себя такие традиционные морфологические составляющие *профессиональной деятельности*, как ее цель, объект (предмет), средства, условия и продукт (результат).

Преимущественно женский трудовой пост – *обобщенный трудовой пост*, среди работников которого более 70% женщин; относится к соответствующему («преимущественно женскому») *типу трудовых постов по отношению к полу работников*.

Преимущественно мужской трудовой пост – обобщенный трудовой пост, среди работников которого женщин не более 30%; относится к соответствующему («преимущественно мужскому») типу трудовых постов по отношению к полу работников.

Признаковый принцип построения классификаций – аналогичен подходу с позиции «теории типов», применяемому при психодиагностике личностных диспозиций, и в этом плане альтернативен типологическому принципу построения классификаций.

Принцип классификации реализаций трудовой деятельности на конкретных трудовых постах – разработан в рамках интегративно-типологического подхода и состоит в целесообразности рассмотрения профессии, специальности, специализации и должности на одном уровне классификации профессиональной деятельности, соответствующем ее реализациям на конкретных трудовых постах.

Принцип комплексного подхода к психологическому анализу деятельности (по А.В. Карпову) – предусматривает изучение морфологического, поведенческого, функционального и регулятивного аспектов деятельности.

Принцип континуальности и недизъюнктивности психических явлений – состоит в том, что психическое не дискретно и дизъюнктивно, а континуально и недизъюнктивно; как следствие – между любыми крайними полюсами измеряемых психологических признаков всегда имеются некоторые промежуточные, переходные градации.

Принцип межсистемного взаимодействия (в психологии) – разработанный Ю.Я. Голиковым, А.Н. Костиным современный вариант развития принципа системности в психологии, основанный на необходимости учета множественности психических систем и взаимодействий между ними. Согласно данному принципу, объединение систем происходит по следующему механизму. Каждая система включает в себя 3 уровня: высший, средний и низший. При объединении с более «высокой» системой рациональное взаимодействие между ними возможно, если между системами образуется некоторая общность. Она возможна лишь тогда, когда низший уровень верхней системы становится подобным («объединяется») высшему уровню подчиняемой системы. При этом средние уровни каждой самостоятельной системы обеспечивают ее специфичность и автономность. Если данный механизм нарушается, результатом взаимодействия систем является уже не система, а системный комплекс.

Принцип метасистемности (в психологии) – разработанный А.В. Карповым современный вариант развития принципа системности в психологии, основанный на понятии системы со встроенным метасистемным уровнем.

Принцип множественности модусов существования человека (по Б.Г. Ананьеву) – принцип, дополняющий и в необходимой степени ограничивающий принцип субъекта, Согласно данному принципу целостный человек – не только субъект, но еще и индивид, личность, индивидуальность.

Принцип множественности форм субъекта – принцип, дополняющий и развивающий принцип субъекта и состоящий в том, что субъект реализуется в разнообразных формах, к которым, помимо наиболее часто выделяемых форм (индивидуального и коллективного (группового) субъекта, субъекта деятельности, субъекта труда, субъекта познания, субъекта общения и др.), относятся также онтологический субъект, субъект профессионального пути, субъект деятельности, субъект труда, субъект преобразования, субъект активности и др.

Принцип мультиплицирования свойств системы на ее отдельные уровни и составляющие – принцип, разработанный А.В. Карповым в рамках развиваемого им метасистемного подхода и состоящий в том, что каждый системный уровень системы со встроенным метасистемным уровнем, вплоть до компонентного, сам может быть представлен в виде самостоятельной аналогичной системы и, в силу этого, воспроизводит, повторяет в той или иной форме свойства всей системы в целом.

Принцип полиметасистемности (в психологии) – принцип, разработанный в рамках развития интегративно-типологического подхода и дополняющий традиционный принцип полисистемности в психологии. Его суть состоит в том, что любая система со встроен-

ным метасистемным уровнем может входить в состав различных метасистем. При этом такое включение в состав метасистемы имеет не механический, только «объемлющий» характер, но и специфицирует саму исходную систему за счет, во-первых, соответствующей трансформации ее метасистемного уровня, непосредственно отражающей включающую метасистему, а во-вторых – за счет влияния данного уровня на все нижележащие уровни системы, приводящего к соответствующим спецификациям каждого из них. Таким образом, принцип полиметасистемности является необходимым дополнением принципа полисистемности, поскольку позволяет учесть не только собственно разные цели создания, выделения той или иной системы, но и реальный контекст, условия такого выделения, определяемый метасистемой

Принцип полисистемности (в психологии) – принцип изучения психических явлений, согласно которому последние могут быть представлены в виде системы различными способами и, соответственно, анализировать с разных позиций, причем такие подходы являются не взаимно исключающими, но взаимно дополняющими.

Принцип системности (в психологии) – принцип изучения психических явлений, согласно которому последние можно и целесообразно представлять в виде специфических (психических) систем.

Принцип субъекта (в психологии) – принцип, согласно которому к изучению и пониманию психических явлений следует подходить, исходя из наличия активного субъекта, детерминирующего строение и регуляцию деятельности и иной активности человека.

Профессии с абсолютной профессиональной пригодностью – один из двух типов профессий, выделяемых по психологической пригодности к профессии. Профессии данного типа, в отличие от профессий с относительной профессиональной пригодностью, требуют от субъектов труда наличия важных индивидуальных черт, имеющих природное происхождение (задатков). Поэтому здесь некоторые (или многие) профессионально важные качества носят некомпенсируемый характер, что обуславливает необходимость профотбора кандидатов, обладающих необходимыми задатками.

Профессии с относительной профессиональной пригодностью – один из двух типов профессий, выделяемых по психологической пригодности к профессии. Профессии данного типа, в отличие от профессий с абсолютной профессиональной пригодностью, не требуют от субъектов труда наличия особых природных качеств. Поэтому пригодность к профессиям данного типа может быть сформирована у любого человека на базе разнообразных индивидуальных черт.

Профессиограмма – сводка знаний (социально-экономических, технологических и психофизиологических) о той или иной разновидности профессиональной деятельности (профессии) и организации труда.

Профессиография – подход к психологическому изучению различных видов профессиональной деятельности, направленный на получение их описательно-технических и психофизиологических характеристик, представляемых в виде соответствующих профессиограмм и психограмм.

Профессиональная деятельность – частный случай деятельности, социально одобренное проявление целенаправленной активности человека (субъекта труда), состоящее в выполнении определенных внутренних (умственных) и внешних (предметных) действий и операций, направленных на создание какого-либо материального или духовного продукта. Такая деятельность выражает индивидуальную форму существования общественных отношений, характеризующую способ включения человека как онтологического субъекта и личности в существующую систему разделения труда, поскольку требует определенной предварительной подготовки (профессионализма), осуществляется в рамках определенного трудового поста и вознаграждается обществом в соответствии с имеющейся социально-экономической системой.

Профессиональное сообщество – сообщество людей, имеющих общую профессию и выполняющих соответствующую профессиональную деятельность.

Профессиональный маргинализм (по С.Л. Ленькову) – явление, состоящее в том, что некоторые субъекты труда, формально вполне удовлетворительно («профессионально») выполняющие свою *профессиональную деятельность*, на самом деле реализуют в ней цели, расходящиеся либо с ее нормативными целями, принятыми *профессиональным сообществом*, либо с интересами общества в целом.

Профессия – род *профессиональной деятельности*, объединяющий группу родственных *специальностей*, требующий определенной подготовки и являющийся обычно источником существования.

Профориентатор – профориентационная система, интенсивно развиваемая в последние годы под руководством А.Г. Шмелева на базе МГУ им. М.В. Ломоносова.

Профориентация (по Е.М. Ивановой) – процесс взаимодействия консультанта с выбирающим или сменяющим профессию, направленный на активизацию его профессионального самоопределения.

Психограмма – психологический «портрет» конкретной профессии (или вида профессиональной деятельности), представленный группой актуализируемых ей психологических функций.

Психографический метод – психологический метод изучения профессиональной деятельности, направленный на получение полной сводки всех психических качеств, необходимых для данной деятельности.

Психологическая пригодность к профессии – соответствие психологических особенностей работника требованиям профессии, которое формируется в процессе профессиональной деятельности и определяется наличием комплекса профессионально важных качеств, обеспечивающих успешное выполнение деятельности.

Психологическая система деятельности (по В.Д. Шадрикову) – система, включающая в себя ряд функциональных блоков: мотивацию деятельности, цели деятельности, профессионально важные качества, исполнительскую часть деятельности, информационную основу деятельности, программу деятельности; подсистему принятия решений; подсистему контроля и самоконтроля; подсистему коррекции и др.

Психологические классификации профессиональной деятельности – разновидность классификаций *профессиональной деятельности*, которые основаны на достижениях психологического знания о труде, используют психологические классификационные признаки (профессиональную направленность личности, способности, мотивацию, профессионально значимые психологические качества и т. д.) и, в силу этого, выполняют функцию развития психологического знания.

Психологические типологии профессиональной деятельности – разновидность *психологических классификаций профессиональной деятельности*, основанная на *типологическом принципе построения классификаций*.

Психологические типологии человека в труде – *психологические классификации* людей, рассматривающие их с точки зрения отношения к *профессиональной деятельности* и основанные на *типологическом принципе построения классификаций*.

Психологический вид профессиональной деятельности – в рамках *обобщенной интегративно-типологической психологической классификации профессиональной деятельности* группа психологически и внешне-предметно схожих *конкретных профессиональных деятельностей*, соответствующих *обобщенному трудовому посту*.

Психологический тип профессиональной деятельности – *тип* профессиональной деятельности, выделяемый в структуре *интегративно-типологической обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности*, разработанной в рамках *интегративно-типологического подхода*. В каждом таком типе особым образом с помощью соответствующих механизмов интеграции интегрируются три разнородных *метатипа* профессиональной деятельности, выделяемых в соответствии с тремя *базовыми отношениями профессиональной деятельности*, что придает данным типам качественную психологическую специфику.

Работа (согласно МСКЗ) – набор задач и обязанностей, которые выполняются или должны выполняться одним лицом.

Разновидность профессиональной деятельности – представляет в обобщенной интегративно-типологической психологической классификации профессиональной деятельности ее элементный уровень, номинально репрезентируя психологическое содержание «единичной» деятельности, выполняемой на конкретном трудовом посту (трудоустройстве), индивидуальном или некотором предприятии (организации), и определяемой спецификой профессии, специальности, специализации, должности, отрасли, предприятия, его руководства и трудового коллектива, конкретного подразделения предприятия, конкретных трудовых обязанностей и трудовых функций, критериальных требований к результатам труда, его условий и т. д.

Синтез каких-либо психологических сущностей (процессов, свойств, типов и т. д.) – процесс и результат появления в ходе взаимодействия данных сущностей качественных новообразований, не сводимых к аддитивной сумме исходных сущностей; при этом исходные сущности в результате синтеза теряют свою исходную качественную определенность, и этим синтез отличается от интеграции.

Система – совокупность взаимосвязанных компонентов, рассматриваемая как единое целое и выполняющая в этом качестве определенную общую функцию по отношению к некоторому внешнему (не совпадающему с самой системой) объекту. Систему характеризуют: *состав системы, структура системы, строение системы.*

Системный комплекс (по Ю.Я. Голикову, А.Н. Костину) – в соответствии с *принципом межсистемного взаимодействия*, результат взаимодействия систем, состоящий в образовании качественной определенности, имеющей принципиальные отличия от традиционной системы. Главное из этих отличий заключается в недостаточной для получения статуса системы рациональной соорганизованности, нарушаемой иррациональными межсистемными взаимодействиями

Системный подход в психологии – конкретизация для области психических явлений общенаучного системного подхода.

Системогенез деятельности (по В.Д. Шадрикову) – процесс формирования и изменения психологической системы деятельности, осуществляемый на основе принципов нелинейности, неравномерности и гетерохронности.

Системы со встроенным метасистемным уровнем (по А.В. Карпову) – особый класс систем, существующий наряду с материальными системами неживой природы и включающий, в частности, различные психические системы. Особенностью таких систем является то обстоятельство, что для них система более высокого порядка общности (*метасистема*) встраивается непосредственно в структуру исходной системы, определяя закономерности ее структурного строения и функционирования.

Состав системы – набор элементов и иных, более крупных составляющих (например – компонентов, подсистем), входящих в систему.

Социально-экономические классификации профессиональной деятельности – разновидность непсихологических классификаций профессиональной деятельности, на государственном и иных социальных уровнях официально регламентирующие социально-экономическую дифференциацию сферы профессионального труда. Они адекватно характеризуют внешне-предметную сторону профессиональной деятельности, будучи непосредственно связаны с организационной и технологической сторонами труда, отражая его объективное, исторически сложившееся и апробированное практикой эмпирико-технологическое и социально-экономическое разделение.

Специальность – (от лат. species – род, вид) вид занятий в рамках одной профессии, или, более подробно, ограниченная вследствие разделения труда и необходимая для общества, область приложения физических и духовных сил человека, позволяющая ему получать взамен затраченного труда средства для существования и развития.

Строение системы – структура и механизмы функционирования системы.

Структура системы – совокупность разнородных и разноуровневых составляющих системы (элементов, компонентов, подсистем, структурных уровней и др.), рассматриваемых вместе с имеющимися между ними взаимосвязями и отношениями.

Субъект – человек (индивидуальный субъект) или группа людей (групповой субъект), рассматриваемые в качестве инициатора и реализатора активного отношения к действительности, проявляющегося в ее познании и преобразовании. К атрибутам субъекта относятся произвольность (осознанность), активность и автономность.

Субъект активности – это, в соответствии с *принципом множественности форм субъекта*, одна из форм субъекта, обобщающая более частные формы субъекта, выделяемые по конкретным видам его активности, такие как субъект труда, субъект деятельности, субъект познания, субъект общения и т. д. В контексте *интегративно-типологического подхода* данный термин используется для краткого и обобщенного обозначения множества разнородных форм субъектов, оказывающих влияние на конкретную профессиональную деятельность. Соответственно, субъект активности имеет меньший уровень общности, по сравнению с *онтологическим субъектом*, отличаясь от последнего временными рамками – субъект активности рассматривается не на протяжении всей жизни человека, а в достаточно локализованный промежуток времени, соотносимый с рабочим циклом конкретной профессиональной деятельности.

Субъект преобразования – в соответствии с *принципом множественности форм субъекта*, одна из форм субъекта, а именно – частный случай субъекта деятельности, связанный с преобразующей деятельностью (наряду с дополнительной к нему формой субъекта познания, связанного с познавательной деятельностью).

Субъект профессионального пути (по Ю. . Поваренкову) – в соответствии с *принципом множественности форм субъекта*, одна из форм субъекта, а именно – человек, рассматриваемый в качестве субъекта по отношению ко всем различным разновидностям профессиональной деятельности, выполняемым им в течение жизни, а также по отношению ко всем этапам его профессионального становления.

Субъектно-деятельностный подход (С. . Рубинштейн и др.) – теоретико-методологический подход к изучению психических явлений, опирающийся на категорию деятельности и принцип субъекта.

Таксономический анализ профессиональной деятельности – метод изучения профессиональной деятельности (Е. McCormick В. Е. Гаврилов, Р. Д. Каверина и др.), предполагающий выявление количественной меры сходства между ее разновидностями, для фиксации которого предложено, в частности, использовать специальный индекс сходства, вычисляемый по ряду характеристик деятельности.

Таксономия – частный случай классификации, в общем случае не соотносящийся прямо с типологиями, в котором представлены не только качественные процедуры отнесения объекта к определенному классу, но и выражены количественные меры принадлежности объекта, его похожести на другие объекты из данного класса, а также различия между классами, называемыми в этом случае «таксонами» (от франц. сходный, похожий). Упомянутая мера сходства является обратной к мере различия объектов, т. е. таксономия, по сути, предполагает задание метрики.

Тип – специфический разряд классификации, для которого принадлежащие к нему объекты в измерительном плане представляют собой устойчивые комплексы определенных диапазонов значений, принимаемых признаками из некоторой совокупности.

Тип трудовых постов по отношению к полу работников – типологический показатель, определяемый характерным для обобщенного трудового поста соотношением количества работников – женщин и мужчин. По данному показателю все обобщенные трудовые посты разделяются на три типа: 1) преимущественно женские, 2) индифферентные к полу работников, 3) преимущественно мужские.

Типологическая таксономия частный случай (разновидность) классификации, относящийся, с одной стороны, к типологиям, а с другой – к таксономиям. Таким образом, в данном случае предусмотрено количественное сравнение сходства или различия выделен-

ных *типов* (следовательно, задание той или иной *метрики*). Одним из немногих известных примеров типологической таксономии в отношении профессиональной деятельности служит классификация Дж. Холланда.

Типологический принцип построения классификаций – аналогичен подходу с позиции «теории типов», применяемому при психодиагностике личностных диспозиций и состоящему в выделении психологических *типов*. Данный принцип альтернативен *признаковому принципу построения классификаций*.

Типология – частный случай *классификации*, характерной особенностью которого является представленность в принципе *классификации* некоего целостного комплекса признаков, позволяющих объединять классифицируемые объекты в тот или иной *тип*.

Трудовой пост (по Е.А. Климову) – одна из форм существования *профессии*, представляющая собой ограниченную вследствие разделения труда и зафиксированную документально область приложения сил человека с целью создания социально ценного продукта (материальных вещей, информации, услуг, функционально, эстетически и социально полезных эффектов, упорядоченного социальных процессов).

Фактическая коллективно-субъективная метрика психологического пространства профессиональной деятельности – одна из возможных метрик данного пространства, определяемая психологическими свойствами фактического контингента субъектов труда – реальных работников, выполняющих данную деятельность. Это – метрика утилитарно «реального» подхода, цель применения которого состоит в том, чтобы оптимизированный выбор гарантированно не отличался от большинства актуальных субъектов труда, выполняющих деятельность определенного психологического типа. Поэтому, несмотря на наличие определенной объективной обусловленности, данная метрика, по своей сути, все же в значительной степени субъективная, определяемая теми возможностями, недостатками и ограничениями, которыми обладает фактический контингент субъектов труда, из которого приходится выбирать претендентов на те или иные трудовые вакансии.

Факторизация – выделение общих латентных факторов из множества разнородных признаков.

Функциональная система (по П.К. Анохину) – система различных процессов, которые формируются применительно к данной ситуации, достигая некоторого адаптивного эффекта (результата).

Элементы – простейшие структурные составляющие *системы*, из которых образованы ее *компоненты*. При этом, в отличие от компонентов, элементы уже утрачивают качественную определенность целого (хотя и являются его онтологически необходимыми составляющими).

Эмпирическая интегральная структурная сложность – показатель, используемый в рамках *интегративно-типологической обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности* для сравнения структурной сложности ее одноуровневых классификационных разрядов – *обобщенных психологических типов* или *метатипов*. Данный показатель рассчитывается как сумма процентов (от максимальных значений в пределах обследованной эмпирической выборки) по *обобщенным трудовым постам*, *конкретным трудовым постам* и *профессиям*, представленным в данном обобщенном типе (или метатипе) профессиональной деятельности.

Приложение 2

Вспомогательные материалы постановки проблемы исследования

Общее описание

В данные материалы входят: 1) базовые положения, раскрывающие принцип метасистемности; 2) некоторые вспомогательные таблицы и рисунки. Данные материалы тесно связаны с основным содержанием, поэтому в ссылках в данном приложении использован общий список литературы, представленный в основном тексте.

1. Базовые положения принципа метасистемности (по А.В. Карпову)

Первое положение – о *системах со встроенным метасистемным уровнем*. Согласно данному положению, помимо «обычных» систем неживой природы, материальных систем существует особый класс систем – системы со встроенным метасистемным уровнем, к которым относятся, в частности, различные психические системы. Особенностью таких систем является то обстоятельство, что для них система более высокого порядка общности (*метасистема*) встраивается непосредственно в структуру исходной системы, определяя закономерности ее структурного строения и функционирования.

Второе положение, раскрывающее принцип метасистемности, состоит в том, что системы со встроенным метасистемным уровнем имеют *инвариантное структурно-уровневое строение*, включающее следующие пять уровней: метасистемный, системный, подсистемный (подсистемный), компонентный и элементный [201, с. 54-60].

Третье положение, раскрывающее принцип метасистемности и специфику систем со встроенным метасистемным уровнем, состоит в *принципе мультиплицирования* свойств системы в целом на ее отдельные уровни и составляющие, вплоть до компонентов [201, с. 396, 466]. Каждый системный уровень такой системы сам может быть представлен в виде самостоятельной системы со встроенным метасистемным уровнем и, в силу этого, воспроизводит, повторяет в той или иной форме свойства всей системы в целом.

Четвертое положение принципа метасистемности состоит в обосновании *общего алгоритма системного анализа* систем со встроенным метасистемным уровнем. Данное положение, в частности, выявляет неразрывную связь и преемственность метасистемного подхода с традиционным, классическим системным подходом в психологии. Согласно данному положению, общий алгоритм системного анализа (выполняемого с позиций, дополненного принципом метасистемности) систем со встроенным метасистемным уровнем определяется составом и последовательностью определенных этапов анализа, каждый из которых задает свой аспект изучения искомой системы. Эти этапы включают: 1) изучение системы в аспекте ее включенности в более общую систему (метасистему) и определение тех характеристик, которые исходная система приобретает в метасистеме; 2) определение наличия или отсутствия у системы самостоятельной цели как критерия ее дифференциации от среды; 3) выделение системы из среды в качестве относительно самостоятельной на основе определенного критерия; 4) установление компонентного состава системы на основе «критерия взаимодействия», согласно которому компонентами системы считается все, что, так или иначе, содействует достижению ее цели; 5) структурное изучение системы, т.е. определение совокупности связей между компонентами, установленными на предыдущем этапе; 6) раскрытие особенностей функциональной организации системы; 7) определение генетических особенностей и закономерностей развития системы; 8) определение наиболее обобщенных свойств изучаемой системы – ее *системных качеств, интегративных свойств* (см.: [201, с. 375-376]).

2. Вспомогательные таблицы и рисунки

Таблица 1 – Системные основания исследования

Примечание: знаком «*» отмечены понятия, уточненные в ходе исследования.

Методологические основания	Понятийные основания	Теоретические основания
Общенаучный принцип системности и системный подход (А.А. Богданов, Л. фон Бергаланфи, Н. Винер, К. Линней, У. Эшби и др.), в том числе, принцип выделения при системном подходе к познанию трех типов объектов – отдельных систем, родовидовых систем и полисистемных комплексов (В.П. Кузьмин); принцип системности и системный подход в психологии, в том числе, принцип полисистемности (Б.Ф. Ломов, В.А. Барабанщиков, Д.Н. Завалишина, Б.Н. Рьжов и др.)	Система*, ее структура*, состав* и строение* (Л. фон Бергаланфи, Н. Винер, У. Эшби, Б.Н. Рьжов и др.); открытая система (Л. фон Бергаланфи); родовидовая система и полисистемный комплекс (В.П. Кузьмин); метасистема (В.П. Кузьмин, В.А. Бодров и др.); элемент и компонент системы (Л.С. Выготский, А.В. Карпов, Ф. де Соссюр)	Общая теория систем (В.П. Кузьмин, Л. фон Бергаланфи, Н. Винер, У. Эшби и др.); положение о различении систем и классификаций (К. Линней); разноплановые системные концепции, представленные как в данной таблице, так и в других группах оснований, например: концепция профессиографии (Е.М. Иванова), концепция психических процессов (А.В. Карпов) и др.
Системогенетический подход и принципы нелинейности, неравномерности, гетерохронности (В.Д. Шадриков)	Психологическая система деятельности и ее системогенез (В.Д. Шадриков)	Концепция системогенеза психологической системы деятельности (В.Д. Шадриков), системогенетическая концепция профессионального становления (Ю.П. Поваренков)
Принцип межсистемного взаимодействия психических систем и межсистемный подход (Ю.Я. Голиков, А.Н. Костин)	Системный комплекс (Ю.Я. Голиков, А.Н. Костин)	Концепция межсистемного взаимодействия психических систем (Ю.Я. Голиков, А.Н. Костин)
Принцип метасистемности и метасистемный подход (А.В. Карпов)	Система со встроенным метасистемным уровнем, инвариант ее структурного строения и общий алгоритм системного анализа (А.В. Карпов)	Теоретические положения, раскрывающие принцип метасистемности (А.В. Карпов); концепция метасистемного строения психических систем и положение об общем алгоритме системного анализа (А.В. Карпов)

Таблица 2 – Субъектные и личностные основания исследования

Примечание: знаком «*» отмечены основания, уточненные в ходе исследования.

Методологические основания	Понятийные основания	Теоретические основания
Принцип субъекта в психологии и субъектно-деятельностный подход (С.Л. Рубинштейн, Б.Ф. Ломов, А.В. Брушлинский, Д.Н. Завалишина и др.)	Субъект, индивидуальный субъект, групповой субъект (Л.С. Выготский, С.Л. Рубинштейн, Б.Ф. Ломов, А.В. Брушлинский, Д.Н. Завалишина и др.)	Положения об активности, произвольности, автономности как атрибутах субъекта (С.Л. Рубинштейн, Б.Ф. Ломов, А.В. Брушлинский, В.А. Бодров, Д.Н. Завалишина и др.)
Принцип множественности форм субъекта (С.Л. Рубинштейн и др.)	Онтологический субъект (С.Л. Рубинштейн), субъект деятельности (А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн и др.), субъект отношения (В.Н. Мясищев), субъект общения (А.А. Бодалев, В.В. Знаков А.А. Леонтьев, Ю.К. Стрелков и др.), субъект труда (Е.А.Климов и др.), субъект профессионального пути (Ю.П. Поваренков) и др.	Теоретические положения, раскрывающие различные формы субъекта, представленные в понятийных основаниях
Методология субъектно-деятельностного подхода к изучению свойств субъекта труда и субъекта профессионального становления (С.Л. Рубинштейн, Б.Ф. Ломов, В.А. Бодров, Д.Н. Завалишина и др.)	Профессиональная пригодность (В. А. Бодров, К.М. Гуревич и др.); профессиональное становление, профессионализм (Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, Л.М. Митина, Ю.П. Поваренков и др.); психические процессы различного порядка, рефлексия (А.В. Карпов и др.)	Концепции: профессиональной пригодности (В.А. Бодров, К.М. Гуревич); психических процессов, рефлексии (А.В. Карпов); способностей (В.Н. Дружинин, А.В. Карпов, С.Л. Рубинштейн, Б.М. Теплов, В.Д. Шадриков и др.); профессионального становления (Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, Л.М. Митина, Ю.П. Поваренков, I. Gati, D. Super и др.)
Положение о дифференциации ключевых модусов существования человека индивида, личности, субъекта и индивидуальности (Б.Г. Ананьев); социально-психологический подход к пониманию личности (Б.Г. Ананьев, А.Г. Асмолов, А.Н. Леонтьев, А.В. Петровский, С.Л.Рубинштейн и др.)	Индивид, личность*, субъект*, индивидуальность (Б.Г. Ананьев, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн и др.); профессиональный маргинализм (Е.П. Ермолаева, С.Л. Леньков и др.)	Концепции: личности (А.Н. Леонтьев, А.В. Петровский и др.), профессиональной идентичности (Е.П. Ермолаева, С.Л. Леньков), профориентации (Е.М. Иванова, И.М. Кондаков и др.)

Таблица 3 – Деятельностные основания исследования

Примечание: знаком «*» отмечены основания, уточненные в ходе исследования.

Методологические основания	Понятийные основания	Теоретические основания
Принцип деятельности и деятельностный подход в психологии (А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн и др.); принципы комплексного и функционально-динамического подходов к анализу деятельности (А.В. Карпов)	Деятельность* (В.П. Зинченко, А.В. Карпов, А.Н. Леонтьев и др.); профессиональная деятельность* (А.В. Карпов, Е.А. Климов и др.); трудовой пост (Е.А. Климов)	Положения: о внутренних проблемах теории деятельности (А.В. Запорожец, А.В. Карпов, В.В. Давыдов, В.П. Зинченко, В.И. Слободчиков и др.), о принципиальной ограниченности однокатегориальных психологических парадигм (А.В. Юревич), об обобщенной психологической теории деятельности (А.В. Карпов); в силу своей разноплановости, другие деятельностные концепции сгруппированы и представлены ниже.
1. Структурно-уровневый подход к развитию психологических теорий деятельности и профессиональной деятельности		
1.1. Структурно-уровневый подход к регуляции деятельности и профессиональной деятельности (Н.А. Бернштейн, Б.М. Величковский, А.В. Карпов и др.), в т.ч. – принципы инвариантного структурно-уровневого строения систем со встроенным метасистемным уровнем (А.В. Карпов), проблемностей (Ю.Я. Голиков, А.Н. Костин)	Инвариант структурно-уровневого строения систем со встроенным метасистемным уровнем; психические процессы 1-го, 2-го и 3-го порядка; интегральные психические процессы (А.В. Карпов); проблемность, проблемный момент, проблемная ситуация, проблема (Ю.Я. Голиков, А.Н. Костин)	Концепции: рефлекторного кольца (Н.А. Бернштейн); уровневой регуляции поведения (Б.М. Величковский); структурно-уровневого строения психических процессов, способностей, рефлексии; интегральных психических процессов (А.В. Карпов); проблемностей и уровневой регуляции операторской деятельности (Ю.Я. Голиков, А.Н. Костин), совместной уровневой регуляции деятельности и функциональных состояний (Л.Г. Дикая), волевой регуляции (В.А. Иванников); произвольной регуляции действия (В.Е. Субботин)
1.2. Структурно-уровневый подход к строению деятельности и профессиональной деятельности (А.Н. Леонтьев, А.В. Карпов)	Инвариант строения деятельности (А.В. Карпов)	Теория деятельности (А.Н. Леонтьев); концепция уровневого строения деятельности (А.В. Карпов); понимание операции как составляющей действия (С.Н. Архангельский); положение о соотношении трудовых функций, действий и операций*
2. Структурно-морфологический подход к развитию психологических теорий деятельности и профессиональной деятельности		
2.1. Функциональный подход (П.К. Анохин, В.Д. Шадриков)	Психологическая система деятельности и ее системогенез (В.Д. Шадриков)	Концепция системогенетического подхода к изучению ПСД (В.Д. Шадриков)
2.2. Морфологический подход (Е.М. Иванова, А.В. Карпов, Е.А. Климов, О.Г. Носкова и др.)	Морфологические составляющие профессиональной деятельности (Е.А. Климов), субъектно-информационный тип деятельности (А.В. Карпов, С.Л. Леньков)	Концепции: морфологического строения профессиональной деятельности (Е.А. Климов), профессиографии (Е.А. Климов, Е.М. Иванова, О.Г. Носкова), профессиональной деятельности информационного характера (А.В. Карпов, С.Л. Леньков)
2.3. Субъектно-деятельностный подход (С.Л. Рубинштейн, А.В. Брушлинский и др.)	Различные формы субъекта (см. таблицу 2)	Субъектно-деятельностные аспекты профессиональной деятельности (В.А. Бодров, А.Л. Журавлев, Д.Н. Завалишина и др.)

Методологические основания	Понятийные основания	Теоретические основания
3. Подходы к выявлению совместного характера профессиональной деятельности		
3.1. Профессиональная деятельность в составе организации (А.В. Карпов)	Организация (Г. Кунц, С. О'Доннел)	Концепции построения и классификации организаций, управленческой деятельности (А.В. Карпов)
3.2. Профессиональная деятельность в составе коллективного субъекта	Коллективный субъект (А.Л. Журавлев)	Концепции управленческой, совместной и исполнительской деятельности (А.Л. Журавлев)

Таблица 4 – Уровни когнитивной организации и регуляции поведения по Н.А. Бернштейну – Б.М. Величковскому [78]

Код	Название	Основная функция	Примеры феноменов	Форма осознания
F	Метакогнитивные координации	Релятивизация и перестройка концептуальной модели мира, саморегуляция / самоконтроль	Индивидуальная теория психики, коммуникативная прагматика, творческое воображение, ментальные пространства	Личностный смысл, рефлексия и самосознание
E	Концептуальные структуры	Фиксация и дополнение концептуальной модели мира, речевая коммуникация	Эффекты семантической близости и контраста, категоризация и вербализация, схемы событий, карты-обозрение и «когнитивные коллажи»	Значение, быденное сознание, образы-представления
D	Предметное восприятие	Действия и имитация движений с учетом специфики предметов	Движения и восприятия, отражающие индивидуальность предметов, восприятие сходства, фокальное внимание, карты-путь	Перцептивный образ, восприятие формы и др. свойств предметов
C	Пространственное поле	Движения с учетом метрики внешнего пространства	Локализация объектов в непосредственном окружении, амбьентное внимание, простые когнитивные карты	Пространственные ощущения, восприятие своего движения в окружении
B	Синергии	Контроль уровня А и координация работы мышечных групп тела	Двигательные ритмикоциклические штампы, двигательные автоматизмы, «схема тела»	Проприо- и тангорецепторные ощущения
A	Палеокинетические регуляции	Регуляция тонуса и простейшие защитные, ориентировочные и вестибулярные реакции	Тонические, палеовестибулярные и оптомоторные рефлексы	Протопатическая чувствительность

Таблица 5 – Уровневое строение психических процессов по А.В. Карпову [211]

№ п/п	Уровень	Класс процессов
5	Метасистемный	Сознание
4	Системный	Рефлективные психические процессы (процессы 3-го порядка)
3	Инфрасистемный	Интегральные психические процессы (процессы 2-го порядка)
2	Компонентный	Элементарные психические процессы (процессы 1-го порядка)
1	Элементный	Психофизиологические функции

Таблица 6 – Подуровни подсистем (уровней) регуляции операторской деятельности (по Ю.Я. Голикову, А.Н. Костину) [363]

Подсистема долговременной регуляции	Подсистема оператив- ной регуляции	Подсистема текущей регуляции
9. Мировоззренческих коррекций		
8. Личностно-нормативных изменений		
7. Программно-целевой организации	6. Чувственной устремленности	
	5. Эмоционального овладения	
	4. Ситуативного реагирования	3. Опосредствованной координации
		2. Непосредственного взаимодействия
		1. Активационно- энергетической стабилизации

Таблица 7 – Уровни, компоненты и составляющие деятельности в системе саморегуляции психофизиологического состояния (по Л.Г. Дикой) [363]

Сфера психики	Уровни саморегуляции состояния или активности	Компонент структуры (ведущий)	Отношение к психо- логической системе деятельности
Бессозна- тельное	Непроизвольный и неосознаваемый	Активационный	«Непроизвольная реакция»
	Произвольный и неосознаваемый	Активационно- эмоциональный	Операция
Сознание	Произвольный и осознаваемый	Когнитивно- эмоциональный	Действие
	Осознаваемый и целенаправленный	Когнитивно- коммуникативный	Деятельность



Рисунок 1 – Уровни волевой регуляции по В.А. Иванникову [177]

Таблица 8 – Классификационные основания исследования

Примечание: знаком «*» отмечены понятия, уточненные в ходе исследования.

Методологические основания	Понятийные основания	Теоретические основания
Общенаучные принципы классификации (Б.М. Кедров, С.В. Мейен, Ю.А. Шрейдер и др.); общенаучные подходы к классификации объектов и явлений, в т. ч. – кластерный, факторный, дискриминантный и др. подходы (К. Пирсон, Г. Харман, L.L. Turstone и др.); общенаучные и психологические принципы моделирования (А.Н. Леонтьев, Н.Н. Моисеев, А.И. Уемов, Л.М. Фридман и др.)	Группировка*, классификация*, типология*, таксономия* (Б.М. Кедров, С.В. Мейен, Ю.А. Шрейдер и др.); модель* (А.Н. Леонтьев, Н.Н. Моисеев, А.И. Уемов, Л.М. Фридман и др.)	Концепция К. Линнея классификации природы
Общепсихологические принципы классификации психических явлений, в т.ч. – признаковый и типологический подходы; принципы классификации психических процессов, состояний и свойств	Признаковый подход (подход с позиции «теории черт»), типологический подход, психический процесс, психическое (психологическое) состояние, психическое (психологическое) свойство	Концепции: признакового и типологического подходов к классификации психических явлений; классификации психических процессов, состояний и свойств, конструктивного метода классификации психических явлений (К. Левин)
Психологические принципы классификации психических явлений в сфере профессиональной деятельности	Трудовое действие (Е.А. Климов)	Концепции: классификации трудовых действий (Е. А. Климов)
Принятые в психологии принципы выделения разновидностей профессиональной деятельности (Э.Ф. Зеер, А. В. Карпов, Е.А. Климов, В.А. Толочек и др.), в т. ч. принципы выделения трудового поста (Е.А. Климов)	Профессия*, специальность* (А.В. Карпов, В.А. Толочек и др.); трудовой пост (Е.А. Климов)	Положения, раскрывающие понятия профессии и специальности (Э.Ф. Зеер, А.В. Карпов и др.), трудового поста (Е.А. Климов)
Принципы классификации разновидностей профессиональной деятельности и человека в труде (Э.Ф. Зеер, А.В. Карпов, Е.А. Климов, Е. Мак-Кормик, Дж. Холланд и др.)	Таксономический анализ профессиональной деятельности (Е. McCormick и др.); социально-экономические классификации профессиональной деятельности*	Концепции таксономического анализа профессиональной деятельности (Е. J. McCormick, В.Е. Гаврилов и др.), различных классификаций профессиональной деятельности (социально-экономических, признаковых психологических, психологических типологий, психологических типологий человека в труде) (Е. А. Климов, В.Г. Лоос, Дж. Холланд и др.)

Таблица 9 – Интегративные основания исследования

Примечание: знаком «*» отмечены понятия, уточненные в ходе исследования.

Обозначение: ПД – профессиональная деятельность.

Методологические основания	Понятийные основания	Теоретические основания
Философский и общенаучный принцип интегральной целостности системы (В.П. Кузьмин); системный подход как метод построения сложных систем научного познания, объединяющих разнопорядковые, многомерные представления о действительности (В.П. Кузьмин)	Феномен системной интеграции и интегративные качества (В.П. Кузьмин)	Теоретическое обоснование роли интегративных качеств в обеспечении целостности системы (В.П. Кузьмин)
Принцип интегральной целостности психики (Л.М. Веккер, А.Н. Леонтьев и др.)	Интегральные психологические качества (А.Н. Леонтьев)	Теоретическое обоснование роли интегральных качеств психики в деятельности и обеспечении целостности личности (А.Н. Леонтьев)
Принципы множественной детерминации, континуальности, процессуальности и недизъюнктивности психических явлений (Б.Г. Ананьев, А.В. Брушлинский, Б.Ф. Ломов, С.Л. Рубинштейн и др.); порядково-уровневый подход к изучению психических явлений (А.В. Карпов)	Процессуальность, континуальность и недизъюнктивность психических явлений (Б.Ф. Ломов, А.В. Брушлинский, С.Л. Рубинштейн и др.); психические процессы нулевого, 1-го, 2-го и 3-го порядка, интегральные психические процессы (А.В. Карпов)	Концепции: процессуальности психических явлений (А.В. Брушлинский), разнопорядковых психических процессов (А.В. Карпов)

Таблица 10 – Преимущество и нестрогое соответствие классификаций профессий по Е.А. Климову, Дж. Холланду и факторным шкалам блока интересов в тесте «Профориентатор»

Примечание: источник данных – [243, с. 65].

Типы профессий			
По Е. А. Климову (1970-е гг.)	По Дж. Холланду (1970-е гг.)	По А. Г. Шмелеву (1997)	По тесту «Профориентатор» (2009)
Техника	Реалистический	Техника	Техника
Природа	Реалистический	Природа	Природа
Человек	Социальный	Сервис	Общение
Знак	Конвенциональный	Гос. служба	Знак
Худож. образ	Артистический	Искусство	Искусство
-	Исследовательский	Наука	Наука
-	Предпринимательский	Бизнес	Бизнес
-	-	Риск	Риск

Таблица 11 – Преемственность классификации профессий по Е.А. Климову (1970-е гг.) и вторичным шкалам в тесте «Профоринатор» (А.Г. Шмелев и др., 2009)

Примечание: источник данных – [243, с. 67].

Типы профессий по Е. А. Климову	Направления профильного обучения по тесту «Профоринатор»	Примеры профессий данного профиля
Техника	Физико-математическое	Инженер-механик, инженер-физик, машинист электропоезда
Человек	Социально-экономическое	Юрист, маркетолог, трейдер, экономист-аналитик, менеджер организации
Природа	Естественно-научное	Эколог, педиатр, геолог, специалист по генетике, ландшафтный дизайнер
Знак	Лингвистическое	Журналист, специалист по связям с общественностью, переводчик, менеджер по сервису и туризму
Знак	Технологическое	Программист, дизайнер, секретарь, делопроизводитель, инженер-технолог, специалист по прикладной информатике
Художественный образ	Гуманитарное	Психолог, искусствовед, редактор, преподаватель, актер, художник-график

Приложение 3

Структура обобщенной интегративно-типологической классификации профессиональной деятельности

Таблица – Структура обобщенной интегративно-типологической психологической классификации профессиональной деятельности

Обозначения: а) интеграция деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда: ФИ – функциональная, РИ – регулятивная, ПИ – процессуальная; б) метатипы по ФИ: Исп – Исполнитель, Упр-Исп – Управленец-Исполнитель, Упр – Управленец, Авт – Автономный (в таблице показаны в скобках под обозначением каждого типа); в) метатипы по РИ: ТР – Текущая регуляция, ОР – Оперативная, СДР – Средняя долговременная, ВДР – Высокая долговременная; метатипы по ПИ: Ч – Чувственный, Инф – Информационный, МС – Межсубъектный, Инт – Интегральный.

Примечание: в ходе исследования выделенным психологическим типам профессиональной деятельности были присвоены следующие рабочие названия: 1 – «Вспомогательный персонал материальной сферы», 2 – «Квалифицированный персонал материальной сферы», 3 – «Специалист материальной сферы», 4 – «Автономный работник материальной сферы», 5 – «Вспомогательный персонал информационной сферы», 6 – «Квалифицированный персонал информационной сферы», 7 – «Специалист информационной сферы», 8 – «Автономный работник информационной сферы», 9 – «Квалифицированный персонал межсубъектной сферы», 10 – «Специалист межсубъектной сферы», 11 – «Автономный работник межсубъектной сферы», 12 – «Управленец первой линии», 13 – «Управленец среднего звена», 14 – «Управленец высшего звена», 15 – «Вспомогательный персонал интегрального типа», 16 – «Квалифицированный персонал интегрального типа», 17 – «Специалист интегрального типа», 18 – «Автономный работник интегрального типа», 19 – «Управленец первой линии интегрального типа», 20 – «Управленец среднего звена интегрального типа», 21 – «Управленец высшего звена интегрального типа».

Метатип по РИ	Метатип по процессуальной интеграции						
	1 Ч	2 Инф	3 МС			4 Инт	
1 ТР	Тип 1 (Исп)	Тип 5 (Исп)	-	-	-	Тип 15 (Исп)	-
2 ОР	Тип 2 (Исп)	Тип 6 (Исп)	Тип 9 (Исп)	-	-	Тип 16 (Исп)	Тип 19 (Упр-Исп)
3 СДР	Тип 3 (Исп)	Тип 7 (Исп)	Тип 10 (Исп)	Тип 12 (Упр-Исп)	-	Тип 17 (Исп)	Тип 20 (Упр-Исп)
4 ВДР	Тип 4 (Авт)	Тип 8 (Авт)	Тип 11 (Авт)	Тип 13 (Упр-Исп)	Тип 14 (Упр)	Тип 18 (Авт)	Тип 21 (Упр)

Приложение 4

Методический инструментарий психологического изучения трудовых постов и субъектов труда

Анкета для определения нормативных психологических требований конкретного трудового поста

Шифр эксперта _____ Дата заполнения _____ Оцениваемый трудовой пост _____
(краткое описание поста с указанием конкретной деятельности, профессии, должности, организации и т. п.; например: «Сменный мастер цеха №3 завода электроаппаратуры»).

Инструкция: Для проведения научного исследования просим Вас выступить в роли эксперта и оценить требования, предъявляемые к работнику, который должен выполнять указанную профессиональную деятельность. Предоставленные Вами сведения будут использованы только в научных целях и только в обобщенном виде. Гарантируем Вашу анонимность, равно как и анонимность оцениваемой деятельности. Для каждого предлагаемого вопроса отметьте (обведите кружком) номер того варианта ответов, который в наибольшей степени соответствует данной профессиональной деятельности. Благодарим за участие в исследовании!

1. Каков фактический уровень должности по управлению, которому соответствует данная профессиональная деятельность:

- 1) не руководитель (данный работник фактически никем не руководит),
- 2) руководитель действий (данный работник фактически руководит выполнением конкретных действий другими работниками),
- 3) руководитель задач (данный работник фактически руководит выполнением другими работниками отдельных трудовых задач в целом),
- 4) руководитель функций (данный работник фактически руководит выполнением другими работниками отдельных трудовых функций в целом),
- 5) руководитель деятельности (данный работник фактически руководит выполнением другими работниками их трудовой деятельности в целом).

2. Каков фактический уровень должности по исполнению, которому соответствует данная профессиональная деятельность:

- 1) исполнитель операций и действий (данный работник фактически в основном выполняет отдельные действия под чьим-либо непосредственным руководством, либо следуя строгой детальной пошаговой инструкции – например, ученик, помощник, вспомогательный рабочий на конвейере),
- 2) исполнитель задач (данный работник фактически самостоятельно выполняет отдельные трудовые задачи в целом – например, рабочий, служащий),
- 3) исполнитель функций (специалист) (данный работник фактически самостоятельно выполняет отдельные трудовые функции в целом – например, инженер, бухгалтер, иной высоко квалифицированный и самостоятельный специалист),
- 4) исполнитель деятельности (работник фактически самостоятельно выполняет свою трудовую деятельность в целом – например, ведущий специалист, руководитель высокого ранга и т. д.).

3. Каковы фактические требования к уровню образования, которому соответствует данная профессиональная деятельность:

- 1) неполное среднее или без образования,
- 2) полное среднее или начальное профессиональное (профессиональный лицей, профессионально-техническое училище, долгосрочные курсы начальной профессиональной подготовки с выдачей соответствующего документа),
- 3) среднее специальное (техникум, колледж, среднее специальное профессиональное училище) или неполное высшее (студент вуза, незаконченный вуз, бакалавриат),
- 4) высшее (вуз, высшее профессиональное училище, академия и т. д.),
- 5) поствысшее (ученая степень – кандидат или доктор наук, 2 вуза, магистратура).

4. Каковы фактические требования к уровню коммуникабельности, которому соответствует данная профессиональная деятельность:

- 1) низкий уровень (данная деятельность фактически не требует коммуникабельности и не предусматривает обязательных контактов с людьми),
- 2) средний уровень (данная деятельность фактически требует определенной коммуникабельности и предусматривает наличие обязательных контактов с людьми),
- 3) высокий уровень (данная деятельность фактически требует высокой коммуникабельности и предусматривает наличие обязательных частых контактов с людьми).

Методика «МИТК» (интегративно-типологической психологической классификации трудовых постов профессиональной деятельности)

1. Общее описание

Методика разработана Н.Е. Рубцовой в 2005 году. Последняя редакция, психометрическая проверка и рестандартизация на выборке из 155 конкретных трудовых постов выполнены в 2009 году. Концепция методики основана на положениях интегративно-типологического подхода к психологической классификации профессиональной деятельности. Методика предназначена для психологической классификации конкретных разновидностей профессиональной деятельности, выполняемой на соответствующих конкретных трудовых постах. Для оценивания ключевых психологических признаков данной профессиональной деятельности привлекаются эксперты из числа опытных работников, хорошо знающих ее специфику, в количестве не менее 5 человек (рекомендуемый диапазон – от 5 до 30 человек). Методика включает 7 оценочных шкал, соответствующих ключевым психологическим признакам профессиональной деятельности: Upr и Isp – выраженность, соответственно, управленческого и исполнительского характера труда; Dolg и Oreg – выраженность, соответственно, долговременной и оперативной организации и регуляции деятельности; O, S, I – выраженность, соответственно, чувственного (сенсорно-перцептивного и психомоторного), межсубъектного и информационного типов процессуального состава деятельности (подробнее данные шкалы и основания их выделения представлены в концепции интегративно-типологического подхода к психологической классификации профессиональной деятельности). Данные, полученные экспертами, усредняются, и в результате оцениваемая профессиональная деятельность (и представляющий ее конкретный трудовой пост) относится к одному из 21-го психологического типа профессиональной деятельности. Каждый такой тип обладает определенной психологической спецификой, что позволяет содержательно интерпретировать результаты применения методики.

2. Стимульный материал и процедура применения методики

Инструкция испытуемому: Для проведения научного исследования просим Вас выступить в роли эксперта и заполнить регистрационный бланк данной методики, направленной на изучение психологических особенностей профессиональной деятельности. Вопросы методики предназначены для оценки конкретной трудовой деятельности на определенном предприятии, конкретной должности, в конкретном коллективе. Поэтому в начале регистрационного бланка необходимо с помощью экспериментатора привести сведения об оцениваемой профессиональной деятельности. После этого следует перейти к ответам на вопросы методики.

Методика состоит из двух блоков вопросов – прямых и косвенных. При ответе на прямые вопросы (Блок 1) необходимо выбрать один из пяти вариантов ответов (от «а»- до «д»), наиболее точно соответствующий оцениваемой деятельности. При ответе на косвенные вопросы (Блок 2) необходимо выбрать один из девяти вариантов ответов (от «1»- до «9»), наиболее правильно оценивающий соотношение в данном труде предлагаемых видов деятельности «а» и «б». Самый простой способ сделать это состоит в следующем. Сначала выберите, насколько часто в данном труде приходится выполнять деятельность вида «а». Затем для уже выбранного варианта по деятельности вида «а» подберите аналогичный вариант для деятельности вида «б». Пересечение этих вариантов и даст требуемый вариант ответа.

При ответе на каждый вопрос методики обведите кружком номер нужного варианта в регистрационном бланке ответов (в тексте вопросов никаких пометок делать не следует!). Благодарим Вас за помощь в проведении исследования!

Текст методики «МИТК»

Блок 1. Прямые вопросы

Оцените, требуется ли при выполнении данной деятельности:

1. Руководить деятельностью других людей (давать им указания и распоряжения, нести ответственность за результаты их выполнения, планировать перечень и последовательность задач и действий прогнозировать их результаты, принимать решения и т.д.):

- а) Практически никогда;
- б) Только отдельными действиями (клиентов, помощников, учеников и т. п.);
- в) Руководить оперативно (назначать текущую задачу и контролировать ход ее решения, непосредственно руководить действиями и т. д.);
- г) Руководить выполнением подчиненными своих трудовых функций в долговременном и оперативном плане;
- д) Руководить выполнением работы предприятия в целом.

2. Руководить деятельностью групп людей:

- а) Практически никогда;
- б) Только отдельными, непостоянными группами людей (группами обучающихся, клиентов и т. п.), либо постоянными помощниками в определенных ситуациях;
- в) Постоянно руководить небольшим структурным подразделением предприятия, не имеющим в своем составе более мелких подразделений;
- г) Постоянно руководить подразделением предприятия, имеющем в составе более мелкие подразделения, либо самостоятельным мелким предприятием, либо предприятием в жесткой внешней структуре управления (военным, милицейским и т. п.);
- д) Руководить средним или крупным самостоятельным предприятием.

3. Создавать управленческую документацию (письма, планы, отчеты, распоряжения и т.п.):

- а) Практически никогда;
- б) Только частично (например, иногда готовить оперативные документы, но утверждать их у начальства, или предоставлять исходные данные для отчетов или распоряжений);
- в) Преимущественно оперативные документы, касающиеся выполнения текущей задачи (оперативные распоряжения, учет и т.п.), либо часто готовить оперативные, а периодически – долговременные документы, но утверждать и редактировать их у начальства;
- г) Часто самостоятельно готовить оперативные и периодически – долговременные документы, либо часто готовить и оперативные, и долговременные документы, но утверждать и редактировать их у начальства (т. е. делать только техническую часть);
- д) Часто и самостоятельно готовить оперативные и долговременные документы.

4. Выполнять свою трудовую деятельность при наличии внешнего контроля:

- а) Практически никогда;
- б) Редко или только в отношении деятельности в целом;
- в) Периодически и только в отношении целых задач (а не отдельных действий);
- г) Часто, но только в отношении целых задач (а не отдельных действий);
- д) Часто, даже в отношении отдельных действий.

5. Выполнять распоряжения и указания начальства (в том числе – связанные с пожеланиями клиентов, заказчиков):

- а) Практически никогда;
- б) Иногда или только в отношении деятельности в целом;
- в) Периодически и только в отношении целых задач (а не отдельных действий);
- г) Часто, но только в отношении целых задач (а не отдельных действий);
- д) Часто, даже в отношении отдельных действий.

6. Руководствоваться строго заданными, детальными правилами (инструкциями, регламентами, предписаниями и т. п.):

- а) Практически никогда;
- б) Иногда и только в отношении целых задач (а не отдельных действий);
- в) Часто, но только в отношении целых задач (а не отдельных действий);
- г) Часто в отношении задач и периодически даже в отношении отдельных действий;
- д) Часто, даже в отношении отдельных действий.

7. Решать сложные, долговременные, творческие умственные задачи, в том числе – связанные с планированием задач своей или чужой деятельности, принятием решений в условиях неопределенности, получением новой, нестандартной информации (например, при научных исследованиях, художественном творчестве и т. д.):

- а) Практически никогда;
- б) Редко (иногда, эпизодически);
- в) Периодически (не очень часто, но регулярно);
- г) Часто, значительную часть рабочего времени;
- д) Очень часто (в этом и состоит основная функция данной деятельности).

8. Создавать новый, нешаблонный продукт своей деятельности, а не только работать с заранее хорошо известными, знакомыми объектами и результатами:

- а) Практически никогда;
- б) Редко (иногда, эпизодически);
- в) Периодически (не очень часто, но регулярно);
- г) Часто, значительную часть рабочего времени;
- д) Очень часто, основную часть рабочего времени.

9. Принимать нестандартные, творческие решения в отношении задач деятельности и получаемого результата:

- а) Практически никогда;
- б) Редко (эпизодически) или только частично, в отношении отдельных действий;
- в) Периодически (не очень часто, но регулярно);
- г) Часто, значительную часть рабочего времени;
- д) Очень часто, причем в отношении итогового продукта деятельности.

10. Самостоятельно планировать или выбирать действия для решения определенной задачи:

- а) Практически никогда;
- б) Редко (эпизодически) или только частично (например, советуясь с руководством);
- в) Периодически (не очень часто, но регулярно);
- г) Часто, значительную часть рабочего времени;
- д) Очень часто, практически постоянно.

11. Самостоятельно оценивать сложившуюся ситуацию, принимать оперативные решения по ее разрешению:

- а) Практически никогда;
- б) Редко (эпизодически) или только частично (например, советуясь с руководством);
- в) Периодически (не очень часто, но регулярно);
- г) Часто, значительную часть рабочего времени;
- д) Очень часто, практически постоянно.

12. Решать текущую задачу деятельности при отсутствии постоянного внешнего контроля со стороны начальства или детальных инструкций, регламентирующих состав и последовательность выполняемых действий:

- а) Практически никогда;
- б) Редко (иногда, эпизодически) или только частично (например, советуясь с руководством, частично следуя инструкциям и т. п.);
- в) Периодически (не очень часто, но регулярно);
- г) Часто, значительную часть рабочего времени;
- д) Очень часто, практически постоянно.

13. Выполнять физические действия по обработке материальных объектов, (их перемещению, сборке, разборке, погрузке, обработке поверхности и т. п.), а также животных и растений, вручную или с помощью инструментов, оборудования, транспортных средств и т. д., в т.ч. – выполнять связанные с такой обработкой действия с органами управления техникой и оборудованием (рычагами, рулем, штурвалом, кнопками, клавишами, тумблерами и т. п.), либо быть потенциально готовым к ним (например, как у телохранителя):

- а) Практически никогда;
- б) Редко (иногда, эпизодически) или только частично (например, советуясь с руководством, частично следуя инструкциям и т. п.);
- в) Периодически (не очень часто, но регулярно);
- г) Часто, значительную часть рабочего времени;
- д) Очень часто, практически постоянно.

14. Использовать в своем труде хорошее развитие психофизиологических функций (например – силы, ловкости, выносливости, координации движений, скорости реакции; презентабельной внешности, походки, дикции, сильного голоса; зрения, слуха, обоняния, осязания, вкуса, вестибулярного аппарата и т.п.), либо выполнять регламентированных движения своего тела (ходьба, танцы, вынужденное пребывание в фиксированной позе, регулярные физические тренировки и т.п.):

а) Практически никогда;

б) Редко (иногда, эпизодически) или только частично (например, советуясь с руководством, частично следуя инструкциям и т. п.);

в) Периодически (не очень часто, но регулярно);

г) Часто, значительную часть рабочего времени;

д) Очень часто, практически постоянно.

15. Выполнять действия по чувственному восприятию, оценке, контролю материальных объектов, обстановки и т.п., непосредственно или с помощью различных инструментов (линейки, бинокля, рулетки, теодолита, микроскопа и т.п.), в том числе, оборудования (монитора охранника, пульта оператора, экрана компьютера, камеры телеоператора, приборной панели водителя и т.п.), органов управления (рычагов, переключателей, тумблеров, их экранных компьютерных аналогов и т.д.):

а) Практически никогда;

б) Редко (иногда, эпизодически) или только частично (например, советуясь с руководством, частично следуя инструкциям и т. п.);

в) Периодически (не очень часто, но регулярно);

г) Часто, значительную часть рабочего времени;

д) Очень часто, практически постоянно.

16. Взаимодействовать с людьми, вступать с ними в коммуникацию, информировать их, воспринимать информацию от них, в том числе – непосредственно («вживую») или опосредованно (по телефону, через Интернет, посредством документов, переписки и т. п.):

а) Редко (иногда, эпизодически, нерегулярно);

б) Довольно часто, но с ограниченным кругом людей (с одними и теми же людьми);

в) Довольно часто с широким кругом людей (т. е. с разными людьми);

г) Очень часто, но с ограниченным кругом людей (с одними и теми же людьми);

д) Очень часто, практически постоянно, причем с широким кругом людей.

17. Убеждать людей, влиять на них, в том числе – непосредственно («вживую») или опосредованно (по телефону, через Интернет, посредством документов, переписки и т. п.):

а) Практически никогда;

б) Побуждать людей к выполнению отдельных действий в определенных ситуациях, либо влиять в определенных ситуациях, успокаивая, создавая настроение и т. п.;

в) Организовывать и побуждать людей для выполнения определенных задач и непосредственных действий;

г) Организовывать и побуждать людей для выполнения определенных функций и задач;

д) Организовывать и побуждать людей к определенному долговременному поведению, деятельности или отношениям, личностным или профессиональным изменениям, планировать и контролировать эти процессы изменений.

18. Оценивать людей и учитывать их особенности:

а) Только безотносительно к выполнению данной деятельности;

б) В плане выполнения ими (или в отношении их) отдельных действий или оценки их настроения, состояния и т. п.;

в) Наиболее часто приходится оценивать возможности людей по выполнению ими (или в отношении их) определенных задач;

г) Оценивать долговременные деловые и личностные качества людей (подчиненных, партнеров и т. д.), имеющие отношение к работе, в том числе – решать вопросы о целесообразности приема на работу, привлечения к партнерству и т. п.;

д) Глубинно познавать людей, оценивать их деловые и личностные качества в долговременном плане, с учетом перспектив их личностного развития.

19. Обрабатывать информацию (не только «в уме»): преобразовывать, выполнять расчеты, вычисления, составлять документы, чертежи, эскизы и т. п.:

а) Практически никогда;

б) Редко (иногда, эпизодически);

в) Периодически (не очень часто, но регулярно);

г) Часто, значительную часть рабочего времени;

д) Очень часто (в этом и состоит основная функция данной деятельности).

20. Воспринимать, оценивать информацию (проверять расчеты, документы, чертежи, эскизы и т.п.; наблюдать за показаниями приборов и т. п.):

а) Практически никогда;

б) Редко (иногда, эпизодически);

в) Периодически (не очень часто, но регулярно);

г) Часто, значительную часть рабочего времени;

д) Очень часто (в этом и состоит основная функция данной деятельности).

21. Создавать новую информацию: документы, книги, статьи, картины, музыку, скульптуру и т.д.:

а) Практически никогда;

б) Редко (иногда, эпизодически);

в) Периодически (не очень часто, но регулярно);

г) Часто, значительную часть рабочего времени;

д) Очень часто (в этом и состоит основная функция данной деятельности).

Блок 2. Косвенные вопросы

Ответы на все вопросы этого блока даются по данной таблице:

Виды труда	Варианты ответов								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
а	Никогда			Редко			Часто		
б	Никогда	Редко	Часто	Никогда	Редко	Часто	Никогда	Редко	Часто

22. Насколько часто в данной деятельности приходится:

а) Руководить деятельностью других людей (не обязательно подчиненных);

б) Непосредственно выполнять назначенные задания, распоряжения начальства, предписания, инструкции, регламенты деятельности и т. п.

23. Насколько часто в данной деятельности приходится:

а) Работать автономно (никем не управлять и не исполнять непосредственных указаний или инструкций);

б) Руководить деятельностью других людей (не обязательно подчиненных).

24. Насколько часто в данной деятельности приходится:

а) Выполнять назначенные задания, распоряжения начальства, предписания, инструкции, регламенты деятельности и т. п.;

б) Работать автономно (никем не управлять и не исполнять непосредственных указаний или инструкций).

25. Насколько часто в данной деятельности приходится:

а) Решать долговременные задачи;

б) Решать оперативные задачи, не сводящиеся к выполнению только знакомых действий.

26. Насколько часто в данной деятельности приходится:

а) Выполнять хорошо известные текущие действия;

б) Решать долговременные задачи.

27. Насколько часто в данной деятельности приходится:

а) Решать оперативные задачи, не сводящиеся к выполнению хорошо знакомых действий;

б) Выполнять хорошо известные текущие действия.

28. Насколько часто в данной деятельности приходится:

а) Работать с материальными объектами, в том числе – с собственным телом;

б) Работать с людьми.

29. Насколько часто в данной деятельности приходится:

а) Работать с информацией;

б) Работать с материальными объектами, в том числе – с собственным телом.

30. Насколько часто в данной деятельности приходится:

а) Работать с людьми

б) Работать с информацией

Фрагмент регистрационного бланка методики МИТК

Бланк № _____ Дата заполнения _____ Время начала _____ Время окончания _____

ОЦЕНИВАЕМЫЙ ТРУДОВОЙ ПОСТ

Предприятие, город _____ Профессия, должность _____

Примерное количество работников данного поста _____

ДАННЫЕ ЭКСПЕРТА

Пол _____ Возраст (полных лет) _____ Образование _____

Место работы, профессия, должность _____

Стаж работы (количество полных лет): Общий _____ На данном посту _____

Для каждого вопроса обведите кружком номер выбранного варианта ответа

Вопрос	Варианты ответов								
	Блок 1 Прямые вопросы								
1	1	2	3	4	5				
2	1	2	3	4	5				
...	1	2	3	4	5				
20	1	2	3	4	5				
21	1	2	3	4	5				
	Блок 2 Косвенные вопросы								
22	1	2	3	4	5	6	7	8	9
23	1	2	3	4	5	6	7	8	9
...	1	2	3	4	5	6	7	8	9
29	1	2	3	4	5	6	7	8	9
30	1	2	3	4	5	6	7	8	9

3. Обработка и интерпретация результатов

Алгоритм обработки результатов методики предусматривает следующие шаги:

1. За каждый ответ начисляются определенные баллы согласно таблице.

Вопросы	Номера ответов									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Прямые вопросы (блок 1)	0	1	3	4	5	-	-	-	-	
Косвенные вопросы (блок 2): шкала «а»	0	0	0	1	1	1	3	3	3	
Косвенные вопросы (блок 2): шкала «б»	0	1	3	0	1	3	0	1	3	

2. Все вопросы методики разделяются на условные группы: основные, прямые дополнительные и обратные дополнительные. Баллы по ответам каждой группы суммируются, давая три суммы, обозначенные, соответственно, как ОВ, ПДВ, ОДВ. Далее по формулам, представленным в приведенной ниже таблице, рассчитываются «сырые» баллы по шкалам методики (здесь знак «*» означает «умножить»).

Шкала	Основные вопросы	Дополнительные вопросы		Формула расчета «сырого балла»
		Прямые	Обратные	
1. Upr	1, 2, 3, 22а, 23б	16, 17, 18		10*ОВ + ПДВ
2. Isp	4, 5, 6, 22б, 24а		7, 9, 12	20 + 10*ОВ - ОДВ
3. Dolg	7, 8, 9, 25а, 26б	12	4, 6	20 + 10*ОВ + ПДВ - ОДВ
4. Oper	10, 11, 12, 25б, 27а	7, 9	6	10 + 10*ОВ + ПДВ - ОДВ
5. O	13, 14, 15, 28а, 29б	26а	17, 19	20 + 10*ОВ + ПДВ - ОДВ
6. S	16, 17, 18, 28б, 30а	1, 3	13	10 + 10*ОВ + ПДВ - ОДВ
7. I	19, 20, 21, 29а, 30б	10	13, 14	20 + 10*ОВ + ПДВ - ОДВ

3. «Сырые» баллы по каждой шкале переводятся в стандартные единицы измерения – стэнайны в соответствии с приведенной ниже таблицей. В ней при задании границ (в «сырых» баллах) подразумевается: для левой границы («от») строгое неравенство (т. е. «больше»), а для правой («до») – нестрогое (т. е. «меньше или равно»).

Шкала	Границы	Значения в стэнайнах								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Upr	От		0	2	9	33	62	134	169	203
	До	0	2	9	33	62	134	169	203	
2. Isp	От		8	62	104	141	177	207	220	226
	До	8	62	104	141	177	207	220	226	
3. Dolg	От		11	13	26	67	105	193	224	231
	До	11	13	26	67	105	193	224	231	
4. Oper	От		43	136	160	184	202	220	228	229
	До	43	136	160	184	202	220	228	229	
5. O	От		11	15	45	103	181	217	224	232
	До	11	15	45	103	181	217	224	232	
6. S	От		13	22	44	77	149	183	201	213
	До	13	22	44	77	149	183	201	213	
7. I	От		14	71	140	208	222	232	234	235
	До	14	71	140	208	222	232	234	235	

4. С помощью стандартизованных значений по шкалам определяется принадлежность профессиональной деятельности к определенному метатипу по каждому из трех базовых отношений деятельности, в соответствии с приведенной ниже таблицей. С целью упрощения понимания получаемых результатов здесь, по сравнению с концепцией интегративно-типологического подхода, процедура определения метатипов упрощена, поскольку из нее исключены некоторые теоретические «нуль-объекты».

Метатипы по отношению функциональной интеграции	Результаты по критериальным шкалам		
	Isp	Upr	
Автономный работник	1-3	1-6	
Исполнитель	4-9		
Управленец	1-3	7-9	
Управленец-Исполнитель	4-9		
Метатипы по отношению регулятивной интеграции	Результаты по критериальным шкалам		
	Oper	Dolg	
Текущая регуляция	1-3	1-3	
Оперативная регуляция	4-9		
Средняя долговременная регуляция	1-9	4-6	
Высокая долговременная регуляция	1-9	7-9	
Метатипы по отношению процессуальной интеграции	Результаты по критериальным шкалам		
	S	I	O
Информационный	1-3	4-9	1-3
Межсубъектный	4-9	1-9	
Интегральный	1-3	1-3	
	4-9	1-9	4-9
Чувственный	1-3		

5. С помощью полученных значений метатипов определяется принадлежность деятельности к определенному типу, в соответствии с приведенной ниже таблицей.

Психологический тип профессиональной деятельности	Метатипы		
	1	2	3
1. Вспомогательный персонал материальной сферы	Исп	ТР	Ч
2. Квалифицированный персонал материальной сферы	Исп	ОР	Ч
3. Специалист материальной сферы	Исп	СДР	Ч
4. Автономный работник материальной сферы	Авт	ВДР	Ч
5. Вспомогательный персонал информационной сферы	Исп	ТР	Инф
6. Квалифицированный персонал информационной сферы	Исп	ОР	Инф
7. Специалист информационной сферы	Исп	СДР	Инф
8. Автономный работник информационной сферы	Авт	ВДР	Инф
9. Квалифицированный персонал межсубъектной сферы	Исп	ОР	МС
10. Специалист межсубъектной сферы	Исп	СДР	МС
11. Автономный работник межсубъектной сферы	Авт	ВДР	МС
12. Управленец первой линии	Упр-Исп	СДР	МС
13. Управленец среднего звена	Упр-Исп	ВДР	МС
14. Управленец высшего звена	Упр	ВДР	МС
15. Вспомогательный персонал интегрального типа	Исп	ТР	Инт
16. Квалифицированный персонал интегрального типа	Исп	ОР	Инт
17. Специалист интегрального типа	Исп	СДР	Инт
18. Автономный работник интегрального типа	Авт	ВДР	Инт
19. Управленец первой линии интегрального типа	Упр-Исп	ОР	Инт
20. Управленец среднего звена интегрального типа	Упр-Исп	СДР	Инт
21. Управленец высшего звена интегрального типа	Упр	ВДР	Инт

Интерпретация результатов применения методики производится в соответствии с ориентировочными профиограммами психологических типов профессиональной деятельности, представленными в Приложении 7. В случае, если получилось иное сочетание метатипов, не отраженное в таблице выше, то такие результаты свидетельствуют о допущенной ошибке в расчетах или недостоверности полученных данных. Соответственно, требуется либо пересчет результатов, либо повторное применение методики. Подобные недостоверные сочетания метатипов приведены в таблице, представленной ниже.

Недостоверные сочетания метатипов по базовым отношениям деятельности		
1	2	3
Ч	ВДР	Исп
Ч	ТР, ОР, СДР	Упр-Исп, Упр, Авт
Ч	ВДР	Исп, Упр-Исп, Упр
Инф	ТР, ОР, СДР	Упр-Исп, Упр, Авт
Ч	ВДР	Исп, Упр-Исп, Упр
МС	ТР	Исп, Упр-Исп, Упр, Авт
МС	ОР	Упр-Исп, Упр, Авт
МС	СДР	Упр, Авт
МС	ВДР	Исп
Инт	ТР	Упр-Исп, Упр, Авт
Инт	ОР, СДР	Упр, Авт
Инт	ВДР	Исп, Упр-Исп

Методика «ИНЛ» (диагностики интегративно-типологической профессиональной направленности личности)

1. Общее описание

Методика разработана Н.Е. Рубцовой в 2006 г. Последняя редакция, психометрическая проверка и рестандартизация на выборке из 519 испытуемых выполнены в 2011 г. Концепция методики основана на положениях интегративно-типологического подхода к психологической классификации профессиональной деятельности. Методика предназначена для определения профессиональной направленности личности и включает следующие 7 оценочных шкал, соответствующих ключевым психологическим признакам профессиональной деятельности и отражающих, в какой мере данные признаки должны быть выражены в предпочтительной для респондента профессиональной деятельности: *Upr* и *Isp* – соответственно, управленческий и исполнительский характер труда; *Dolg* и *Oper* – соответственно, долговременная и оперативная организация и регуляция деятельности; *O*, *S*, *I* – соответственно, чувственный (сенсорно-перцептивный и психомоторный), межсубъектный и информационный типы процессуального состава деятельности (подробнее данные шкалы и основания их выделения представлены в концепции интегративно-типологического подхода). На основе полученных данных методика позволяет оценить профессиональную направленность личности испытуемого по отношению к 21-му психологическому типу деятельности. Каждый из них обладает определенной психологической спецификой, что позволяет содержательно интерпретировать результаты применения методики.

В связи с наличием множества сложных, нелинейных связей между шкалами опросника в состав шкал входит различное количество вопросов (пунктов), часть из которых была добавлена после анализа факторной структуры опросника. При этом некоторые вопросы входят одновременно в состав различных шкал. В итоге текст опросника содержит 37 вопросов, сгруппированных в следующие блоки: блок 1 – «Интересы и склонности» (9 вопросов); блок 2 – «Умения, способности, личностные качества» (11 вопросов); блок 3 – «Характер деятельности» (7 вопросов); блок 4 – «Образование и опыт» (10 вопросов). Введение данных блоков продиктовано стремлением подойти к оценке предпочитаемой профессиональной деятельности разносторонне, с учетом того, что успешность в ней определяется не только интересами и склонностями испытуемого (блок 1), но требует, в частности, определенных умений, навыков, способностей, личностных качеств (блок 2). Кроме этого, сам характер деятельности нередко объективно расходится с субъективными представлениями испытуемого о том, что его интересы реализуются именно в подобной деятельности. Для учета такого возможного расхождения в методику введен блок 3. Наконец, с учетом того, что методика предназначена для взрослых или «почти взрослых» (с 15 лет), в нее добавлен блок 4, учитывающий фактически имеющееся и желаемое образование, а также накопленный позитивный и негативный опыт (не обязательно – формальный, официальный трудовой стаж) различных взаимодействий в трудовой деятельности, который на практике весьма часто уже имеется у испытуемых и позволяет более адекватно оценить профессиональную направленность их личности.

2. Стимульный материал и процедура применения методики

Опрос, в принципе, может проводиться как в индивидуальной, так и в групповой формах. Но на практике часто приходится сталкиваться с недостаточной осведомленностью испытуемых о мире профессий, а в отношении школьников и студентов – с недостаточной рефлексивностью, а нередко – и просто с нежеланием или неумением затрачивать интеллектуальные усилия. Поэтому предпочтительнее проводить опрос либо в индивидуальной форме, либо в небольших группах (до 10-15 человек), обеспечивая при этом условия для самостоятельного заполнения испытуемыми регистрационного бланка. В силу относительной сложности формулировок вопросов и ответов не следует зачитывать текст опрос-

ника, заставляя испытуемых воспринимать его «на слух». Вместо этого целесообразно подготовить для каждого испытуемого, наряду с регистрационным бланком, свой бланк вопросов, пояснив при этом, что на нем не следует делать никаких пометок.

Перед началом опроса необходимо выполнить стандартные требования проведения психодиагностического обследования, в частности – предупредить испытуемых, что участие в опросе является добровольным, и любой из них вправе отказаться от участия. Особо внимательно надо относиться к тестированию несовершеннолетних: здесь следует предварительно записать согласие на проведение опроса родителей, что не отменяет требования о добровольном согласии самих испытуемых. При необходимости экспериментатор может дать нужные пояснения относительно формулировок вопросов и ответов, стремясь при этом оставаться нейтральным в отношении выбора испытуемых. Типичное время заполнения регистрационного бланка в зависимости от целевой аудитории находится в пределах от 10-15 до 20-25 минут.

Текст опросника ИНЛ

Инструкция: Опросник поможет вам лучше понимать свои профессиональные предпочтения, поэтому постарайтесь отвечать на вопросы максимально искренне. Для каждого вопроса на бланке обведите кружком номер выбранного варианта ответа.

Блок 1 – Интересы и склонности

1. Мне хотелось бы занимать руководящую должность
 - 1) Нет
 - 2) Руководить трудом отдельных постоянных помощников, ассистентов и т. п.
 - 3) Руководить небольшим структурным подразделением предприятия (бригадой, группой, кафедрой, секцией магазина и т. д.)
 - 4) Руководить крупным структурным подразделением предприятия (цехом, отделом, факультетом и т. д.)
 - 5) Руководить целым предприятием.
2. В отношении исполнительского характера труда для меня предпочтительнее
 - 1) Никому непосредственно не подчиняться, выполняя свою трудовую деятельность полностью самостоятельно
 - 2) Работать под периодическим руководством начальства, но при этом самостоятельно выполнять назначенные трудовые функции, самому определять и планировать необходимые для этого задачи и способы их решения
 - 3) Работать под контролем начальства, самостоятельно выполняя назначенные конкретные задания и разнообразные задачи деятельности, выбирая необходимые для этого действия
 - 4) Работать под постоянным контролем начальства, имея небольшой набор хорошо известных задач деятельности, но при этом выполнять эти задачи самостоятельно
 - 5) Следовать четким детальным, пошаговым инструкциям по выполнению деятельности, определяющим состав и последовательность выполняемых действий, либо аналогичным непосредственным указаниям начальства.
3. Мне интересно организовывать деятельность других людей (трудовую, учебную, игровую и т.д.) – обучать их, воспитывать, руководить ими и т. д.
 - 1) Нет
 - 2) Скорее нет, чем да
 - 3) И да, и нет (или точно не знаю, или не задумывался над этим)
 - 4) Скорее да, чем нет
 - 5) Однозначно да
4. Я хотел бы самостоятельно выполнять сложные, долговременные проекты, планировать необходимую для этого последовательность задач и способы их решения
 - 1) Нет
 - 2) Скорее нет, чем да
 - 3) И да, и нет (или точно не знаю, или не задумывался над этим)
 - 4) Скорее да, чем нет
 - 5) Однозначно да
5. Мне интересно выполнять назначенные четкие конкретные задания, поручения, инструкции

- 1) Нет
- 2) Скорее нет, чем да
- 3) И да, и нет (или точно не знаю, или не задумывался над этим)
- 4) Скорее да, чем нет
- 5) Однозначно да

6. Мне нравится четко, точно и аккуратно в течение длительного времени выполнять повторяющиеся, хорошо известные действия или движения

- 1) Нет
- 2) Скорее нет, чем да
- 3) И да, и нет (или точно не знаю, или не задумывался над этим)
- 4) Скорее да, чем нет
- 5) Однозначно да

7. При необходимости я смогу регулировать поведение людей в некоторых ситуациях, возникающих в моей профессиональной деятельности

- 1) Нет
- 2) Скорее нет, чем да
- 3) И да, и нет (или точно не знаю, или не задумывался над этим)
- 4) Скорее да, чем нет
- 5) Однозначно да

8. Мне интересно выполнять оперативные задачи, требующие учета сложившейся ситуации и быстрого принятия решений

- 1) Нет
- 2) Скорее нет, чем да
- 3) И да, и нет (или точно не знаю, или не задумывался над этим)
- 4) Скорее да, чем нет
- 5) Однозначно да

9. Мне интересна работа с информацией (деловой, производственной, творческой, научной и т. д.) – ее поиск, создание, обработка (документов, корреспонденции, расчетов, чертежей, кодов компьютерных программ, информации в Интернет, рисунков, картин, художественных текстов, музыки, научных работ и т. д.)

- 1) Нет
- 2) Скорее нет, чем да
- 3) И да, и нет (или точно не знаю, или не задумывался над этим)
- 4) Скорее да, чем нет
- 5) Однозначно да

Блок 2 – Умения, способности, личностные качества

10. У меня хорошо развиты (или будут развиты после обучения, тренировки) организаторские способности, умение планировать деятельность других людей

- 1) Нет
- 2) Скорее нет, чем да
- 3) И да, и нет (или точно не знаю, или не задумывался над этим)
- 4) Скорее да, чем нет
- 5) Однозначно да

11. У меня хорошо развиты (или будут развиты после обучения, тренировки) дисциплинированность, аккуратность, умение строго соблюдать трудовую дисциплину, выполнять трудовой распорядок

- 1) Нет
- 2) Скорее нет, чем да
- 3) И да, и нет (или точно не знаю, или не задумывался над этим)
- 4) Скорее да, чем нет
- 5) Однозначно да

12. У меня хорошо развиты (или будут развиты после обучения) лидерские качества, способность оказывать влияние на людей, умение убеждать их, вести за собой

- 1) Нет
- 2) Скорее нет, чем да
- 3) И да, и нет (или точно не знаю, или не задумывался над этим)

4) Скорее да, чем нет

5) Однозначно да

13. Я умею подчиняться приказам, указаниям, требованиям инструкций

1) Нет

2) Скорее нет, чем да

3) И да, и нет (или точно не знаю, или не задумывался над этим)

4) Скорее да, чем нет

5) Однозначно да

14. У меня хорошо развито творческое воображение

1) Нет

2) Скорее нет, чем да

3) И да, и нет (или точно не знаю, или не задумывался над этим)

4) Скорее да, чем нет

5) Однозначно да

15. У меня хорошо развиты самостоятельность, независимость

1) Нет

2) Скорее нет, чем да

3) И да, и нет (или точно не знаю, или не задумывался над этим)

4) Скорее да, чем нет

5) Однозначно да

16. У меня хорошо развита (или будет развита после обучения) долговременная память (способность надолго запоминать информацию или действия, движения)

1) Нет

2) Скорее нет, чем да

3) И да, и нет (или точно не знаю, или не задумывался над этим)

4) Скорее да, чем нет

5) Однозначно да

17. У меня имеются уникальные творческие способности, которые обеспечивают создание нестандартного, творческого продукта труда и могут, в принципе, компенсировать отсутствие соответствующего образования (голос, актерские способности, музыкальный слух, художественные способности и т. д.)

1) Нет

2) Скорее нет, чем да

3) И да, и нет (или точно не знаю, или не задумывался над этим)

4) Скорее да, чем нет

5) Однозначно да

18. У меня хорошо развиты (или будут развиты после обучения, тренировки) способность быстро оценивать обстановку и принимать решения в изменяющихся условиях, оперативная память, переключаемость внимания с одного объекта на другой

1) Нет

2) Скорее нет, чем да

3) И да, и нет (или точно не знаю, или не задумывался над этим)

4) Скорее да, чем нет

5) Однозначно да

19. У меня хорошо развиты (или будут развиты после обучения) аналитическое мышление, способность обрабатывать большое количество информации

1) Нет

2) Скорее нет, чем да

3) И да, и нет (или точно не знаю, или не задумывался над этим)

4) Скорее да, чем нет

5) Однозначно да

20. У меня хорошо развиты коммуникативные способности, общительность, интерес к другим людям, стремление взаимодействовать с ними

1) Нет

2) Скорее нет, чем да

3) И да, и нет (или точно не знаю, или не задумывался над этим)

4) Скорее да, чем нет

5) Однозначно да

Блок 3 – Характер деятельности

21. Для меня предпочтительнее, чтобы планируемые и выполняемые мной долговременные проекты (когда итоговый результат получается в срок от нескольких недель до нескольких лет)

- 1) Практически не встречались
- 2) Встречались лишь изредка
- 3) Встречались периодически
- 4) Встречались часто
- 5) Составляли основное содержание моего труда

22. Для меня предпочтительнее, чтобы планируемые и выполняемые мной самостоятельно оперативные задачи (когда требуются оценка сложившейся ситуации и быстрое принятие решений)

- 1) Практически не встречались
- 2) Встречались лишь изредка
- 3) Встречались периодически
- 4) Встречались часто
- 5) Составляли основное содержание моего труда

23. Мне хотелось бы, чтобы в моей работе действия по восприятию материальных объектов с помощью органов чувств (зрения, слуха, обоняния, осязания, вкуса)

- 1) Требовались редко
- 2) Требовались лишь периодически
- 3) Требовались часто, но не постоянно
- 4) Требовались практически постоянно, но не составляли основного содержания труда
- 5) Требовались постоянно и составляли основное содержание моего труда

24. Мне хотелось бы, чтобы в моей работе физические действия и движения (кроме простейших – как при работе с клавишной техникой, офисной работе и т. п.)

- 1) Требовались редко
- 2) Требовались лишь периодически
- 3) Требовались часто, но не постоянно
- 4) Требовались практически постоянно, но не составляли основного содержания труда
- 5) Требовались постоянно и составляли основное содержание моего труда

25. Для меня предпочтительнее, чтобы в моей работе какие-либо физические способности (сила, ловкость, выносливость, координация движений, хорошее зрение, глазомер, презентабельная внешность и т. д.)

- 1) Требовались редко
- 2) Требовались лишь периодически
- 3) Требовались часто, но не постоянно
- 4) Требовались практически постоянно, но не составляли основного содержания труда
- 5) Требовались постоянно и составляли основное содержание моего труда

26. Мне хотелось бы, чтобы в моем труде работа с людьми (их изучение, оценка, обслуживание, обучение, консультирование, лечение, развлечение, транспортирование, управление ими и т. д.)

- 1) Практически не встречалась
- 2) Встречалась лишь изредка
- 3) Встречалась периодически
- 4) Встречалась часто
- 5) Составляла основное содержание моего труда

27. Для меня предпочтительнее, чтобы в моем труде работа с информацией

- 1) Практически не встречалась
- 2) Встречалась лишь изредка
- 3) Встречалась периодически
- 4) Встречалась часто
- 5) Составляла основное содержание моего труда

Блок 4 – Образование и опыт

В вопросах 28-35 отметьте, имеется ли у Вас определенный опыт (причем, вовсе не обязательно официальный трудовой стаж) указанных видов деятельности. Ответы на вопросы 28-35 даются по следующей шкале (на рабочем бланке с вопросами методики данная шкала повторяется после каждого вопроса):

1) Имею абсолютно негативный опыт (т. е. у меня ничего не получилось и мне абсолютно не понравилось)

2) Имею скорее негативный опыт (т. е. у меня многое не получилось и многое мне не понравилось)

3) Не имею такого опыта или имею двойственный опыт (т. е. что-то получилось и понравилось, а что-то нет)

4) Имею скорее позитивный опыт (т. е. у меня в основном все получилось и мне в основном понравилось)

5) Имею абсолютно позитивный опыт (т. е. все получилось и мне все понравилось)

28. Управления поведением и деятельностью других людей

29. Исполнительской работы (выполнения назначенных трудовых заданий)

30. Самостоятельной работы с долговременными проектами

31. Самостоятельной оперативной работы (быстрая оценка обстановки, принятие оперативных решений и т. д.)

32. Работы с какими-либо материальными объектами: материалами, изделиями, товарами, техникой, объектами живой природы (животными, растениями, микроорганизмами, телом и организмом человека), картинами, скульптурами, конструкциями и т. д.)

33. Работы с людьми

34. Работы с информацией

35. Длительного выполнения хорошо известных, повторяющихся трудовых действия и движений

В вопросах 36-37 выберите наиболее подходящий вариант ответа:

36. Для освоения и выполнения нравящейся мне трудовой деятельности я имею следующее общее образование

1) Менее 9 классов школы

2) 9 классов школы и пока учиться дальше не собираюсь

3) 9 классов школы и собираюсь учиться дальше

4) 11 классов школы и пока учиться не собираюсь

5) 11 классов школы или профессиональный лицей (профессиональное училище) и собираюсь учиться дальше (или уже закончил колледж, вуз и т. д.)

37. Для освоения и выполнения нравящейся мне трудовой деятельности я имею или намереваюсь получить в будущем следующее профессиональное образование

1) Никакого, только общее и кратковременное обучение на рабочем месте

2) Начальное профессиональное образование (профессиональный лицей, начальное профессиональное училище, профессиональные курсы и т. д.)

3) Среднее профессиональное образование (колледж, техникум, среднее профессиональное училище) или вуз на уровне бакалавра

4) Высшее профессиональное образование (вуз, академия, высшее профессиональное училище и т. д.) на уровне специалиста (а не бакалавра или магистра)

5) Ученая степень магистра, кандидата или доктора наук

Фрагмент регистрационного бланка опросника ИНЛ

Бланк № _____ Дата заполнения _____ Пол _____ Возраст (полных лет) _____
 Профессия или место учебы _____ Образование _____

Для каждого вопроса обведите кружком номер выбранного варианта ответа

Вопрос	Варианты ответов				
1	1	2	3	4	5
2	1	2	3	4	5
...	1	2	3	4	5
36	1	2	3	4	5
37	1	2	3	4	5

3. Обработка и интерпретация результатов

Подсчет суммарного «сырого» балла по шкалам производится по «ключам», представленным в приведенной ниже таблице, в которых все вопросы разделены на «прямые» и «обратные». При вычислении суммарного балла баллы по «прямым» вопросам прибавляются, по «обратным» – вычитаются. Для предотвращения ошибок при подсчете целесообразно контролировать получаемые результаты, используя указанный в таблице диапазон изменения суммарного балла по шкалам.

Шкалы	Прямые вопросы	Обратные вопросы	Диапазон изменения	
			Минимум	Максимум
1. Upr	1, 3, 7, 10, 12, 26, 28, 33	2	3	39
2. Isp	2, 5, 6, 11, 13, 29	4, 14, 21, 30	-14	26
3. Dolg	3, 4, 9, 14, 15, 16, 17, 19, 21, 30, 36, 37	2, 5, 6, 35	-8	56
4. Oper	8, 18, 19, 20, 22, 31		6	30
5. O	23, 24, 25, 32	9, 27, 37	-11	17
6. S	1, 3, 7, 10, 12, 20, 26, 33		8	40
7. I	4, 9, 19, 21, 27, 34, 36, 37	24	3	39

Перевод «сырых» баллов в стандартные единицы измерения – стэнайны выполняется в соответствии с приведенной ниже таблицей и обеспечивает нормализацию шкал опросника, то есть позволяет получать на достаточно больших выборках испытуемых нормальное распределение значений по каждой шкале.

Шкала	Границы	Значения в стэнайнах								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Upr	От	3	8	10	12	16	21	28	34	37
	До	7	9	11	15	20	27	33	36	39
2. Isp	От	-14	-8	-5	6	9	17	19	21	23
	До	-9	-6	5	8	16	18	20	22	26
3. Dolg	От	-8	0	3	13	17	32	38	45	48
	До	-1	2	12	16	31	37	44	47	56
4. Oper	От	6	11	13	17	22	24	25	26	28
	До	10	12	16	21	23	24	25	27	30
5. O	От	-11	-8	-6	-4	-1	5	10	13	15
	До	-9	-7	-5	-2	4	9	12	14	17
6. S	От	8	12	14	16	20	25	32	37	39
	До	11	13	15	19	24	31	36	38	40
7. I	От	3	7	10	16	22	30	34	36	37
	До	6	9	15	21	29	33	35	36	39

На основании результатов по шкалам в стэнайнах, для каждого из трех базовых отношений профессиональной деятельности определяется ее психологический метатип, предпочитаемый испытуемым. После этого, на основании метатипов, определяется предпочитаемый психологический тип деятельности (согласно интегративно-типологической классификации, включающей 21 подобный тип). Правила определения метатипов и типов используются такие же, как в методике «МИТК».

Опросник «ИНЛ» не содержит специальной «шкалы лжи». Тем не менее, высокая связанность ключевых признаков профессиональной деятельности и выделяемых на их основании метатипов позволяет контролировать достоверность результатов опроса. Подобные противоречивые случаи сочетания метатипов, указывающие на то, что полученные результаты недостоверны или ошибочны и требуется повторное применение методики, были приведены выше при обсуждении методики «МИТК». Причины их появления группируются следующим образом: 1) испытуемый отнесся к выполнению теста недостаточно добросовестно, выбирая ответы «наобум»; 2) допущены технические ошибки при регистрации или обработке данных. В первом случае требуется повторное, желательно – индивидуальное применение опросника, предваряемое беседой с испытуемым. Во втором случае необходимы проверка и повторный подсчет результатов. Практика применения опросника «ИНЛ» показала, что подобные случаи возникают не часто (если исключить ошибки при обработке данных – их частота зависит не от методики, а от квалификации и добросовестности экспериментатора), т. к. сама конструкция методики обеспечивает определенную непротиворечивость получаемых по ней результатов. Например, на выборке из 519 человек было зафиксировано всего 2 подобных случая, обусловленных намеренно недостоверными ответами испытуемых.

Сложность и многообразие современной профессиональной деятельности открывают широкие перспективы уточнения и детализации ее психологической классификации. В отношении обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности, используемой в качестве основы конструкции и интерпретации результатов опросника «ИНЛ», это делает не только возможным или желательным, но и необходимым дальнейшее уточнение тестовых норм опросника по мере расширения практики его применения. В силу этого при обработке данных следует обращать особое внимание на случаи, когда результаты по какой-либо шкале попадают на границы разделения принятых уровней выраженности показателей (низкого, среднего и высокого). Другими словами, следует специально выделять случаи, когда при переводе «сырых» баллов получились следующие результаты: а) на границе между «низким» и «средним» уровнями выраженности: суммарный «сырой» балл попадает либо на верхнюю границу 3-х стэнайнов, либо на нижнюю границу 4-х стэнайнов; б) на границе между «средним» и «высоким» уровнями выраженности: суммарный «сырой» балл попадает либо на верхнюю границу 6-ти стэнайнов, либо на нижнюю границу 7-ми стэнайнов. В этих случаях целесообразно, наряду с основным вариантом результатов, анализировать дополнительные варианты, связанные с выделением соответствующих метатипов. Например, испытуемый набрал по шкале «Upr» 5 стэнайнов (однозначно «средний» уровень выраженности), а по шкале «Isp» – 3 стэнайна («низкий» уровень), причем «сырой» балл при этом равен 5, т. е. попадает на верхнюю границу стэнайна 3 (см. таблицу выше). В этом случае основной вариант метатипа по управлению-исполнению – «Автономный работник». Но для более вариативной интерпретации следует рассмотреть близкий дополнительный вариант «Исполнитель».

Рассмотрим общие правила интерпретации результатов. Показатели, определяемые по опроснику «ИНЛ», позволяют выяснить метатипы и типы профессиональной деятельности, во-первых, субъективно наиболее интересные для респондента, а во-вторых, в определенной мере соответствующие не только его личностной направленности, но и имеющимся способностям и ресурсам. Однако эти результаты не следует интерпретировать как профессиональную пригодность или, наоборот, непригодность респондента к той или иной профессиональной деятельности. Практика применения опросника «ИНЛ» показала, что получаемые по нему результаты, хотя и достаточно адекватно отражают актуально

профессиональную направленность личности, но, в то же время, в значительной степени зависят от ряда внешних факторов, определяющих и саму эту направленность. К ним относятся жизненный и профессиональный опыт человека, опыт его разноплановых взаимодействий с людьми, информацией, материальными объектами, с различными организационными и экономическими структурами. Такой опыт может быть как позитивным, так и негативным, а также отсутствовать в каких-то направлениях, что нередко встречается при том качестве компетенций, который получают на выходе в самостоятельную жизнь выпускники нынешних учебных заведений – от школ до вузов. Поэтому с первым фактором тесно связан и другой – работа по профориентации, профессиональному просвещению, подготовке к профессиональному самоопределению, уровень которой сегодня в целом не очень высок. Еще один важный внешний фактор, оказывающий влияние на профессиональный выбор и профессиональное самосознание, – это сформировавшиеся в нашем обществе социальные стереотипы, определяющие иерархию престижности различных профессий, их гендерную предрасположенность, различные мифы и предрассудки в отношении определенных видов профессиональной деятельности и т. д.

Таким образом, в идеале применение опросника «ИНЛ» должно являться лишь одной из составных частей целостной системы психологического сопровождения профессионального самоопределения. На практике сложно требовать от всех специалистов-психологов, а тем более – смежных специалистов, применяющих методику «ИНЛ» с различными целями, наличия глубоких знаний о психологической специфике различных видов профессиональной деятельности, а тем более – умения разрушать упомянутые выше негативные социальные стереотипы и предрассудки. Тем более что у некоторых из них есть, к сожалению, серьезные объективные основания. Однако интерпретация результатов опросника «ИНЛ» должна соотноситься с уровнем подготовки интерпретатора в области психологии труда. Опытный психолог-консультант, используя результаты опросника «ИНЛ» в комплексе с другими результатами обследования личности и возможностей испытуемого, может выстроить вариативную стратегию его дальнейшего профессионального становления, включающую множество вариантов профессионального выбора.

С учетом сделанных замечаний, процедуру интерпретации результатов опросника «ИНЛ» можно представить следующим образом.

1. Для интерпретации результатов применения опросника «ИНЛ» за основу берется основной полученный по результатам испытуемого вариант психологических метатипов и соответствующего психологического типа предпочитаемой профессиональной деятельности. Однако в случае попадания результатов испытуемого по какой-либо шкале на границы категорий выраженности рассматриваются и возникающие при этом дополнительные варианты метатипов и типов профессиональной деятельности (см. выше).

2. Экспериментатор информирует испытуемого о полученных результатах, объясняет ему психологические особенности основного и, возможно, дополнительных вариантов предпочтительных типов и метатипов профессиональной деятельности, а также приводит соответствующие примеры профессий и конкретных трудовых постов.

Таким образом, при интерпретации результатов применения опросника «ИНЛ» целесообразно использовать описание психологических типов профессиональной деятельности, приведенное в Приложении 7. При этом мы являемся убежденными сторонниками подхода, признающего неповторимость, уникальность каждого человека, значительный и во многом еще не изученный потенциал его личностного и субъектного развития. Соответственно, с нашей точки зрения, при наличии высокой мотивации у каждого человека имеются широкие и индивидуально-вариативные возможности по нивелированию и компенсации тех недостатков, которые, возможно, мешают ему заниматься наиболее предпочитаемым видом профессиональной деятельности. Поэтому задача психолога-консультанта состоит не столько в том, чтобы указать испытуемому на эти недостатки, сколько в том, чтобы вместе с испытуемым наметить эффективные стратегии их преодоления. При этом очевидно, целесообразен взвешенный, разумный и реальный подход. Возможности компенсации и саморазвития – широки, но не безграничны. Если испытуе-

мый по отношению к предпочитаемому им типу деятельности состоит преимущественно «из одних недостатков», то в этом случае следует, естественно, попытаться перестроить его профессиональное самосознание, ориентируясь на более адекватную самооценку и релевантное изменение профессиональной направленности личности.

Следует еще раз подчеркнуть, что работники любого из представляемых типов различаются по своим индивидуально-типологическим и личностным свойствам, причем, как правило, в широком диапазоне. Поэтому приводимые в интерпретации типичные характеристики работников каждого типа не являются абсолютной нормой, а лишь показывают наиболее характерные для данного типа тенденции. Другими словами, если, например, для какого-либо психологического свойства указано, что для работников-мужчин имеет место невысокий (или, наоборот, повышенный) уровень его развития, то это означает только тот факт, выявленный в наших эмпирических исследованиях, что доля работников, имеющих именно такой уровень выраженности свойства статистически достоверно (по критерию «хи-квадрат») превышает долю работников, имеющих противоположный уровень (для невысокого – высокий, для повышенного – низкий). Таким образом, выдаваемые испытуемому заключения и рекомендации должны быть «мягкими»: возможно, его уникальные особенности действительно позволяют ему успешно выполнять такую деятельность, для которой он по какому-либо свойству оказался в нетипичном меньшинстве.

Приложение 5

Таблицы результатов статистического анализа данных

Таблица 1 – Сведения об обобщенных базовых профессиях, соответствующих обследованным конкретным трудовым постам

Обозначения: k_op, k_kp – количество, соответственно, обобщенных и конкретных трудовых постов; k_g, k_m, k_r – количество работников, соответственно, женщин, мужчин и общее; k_tip – количество типов профессиональной деятельности.

№	Базовая профессия	k_op	k_kp	k_g	k_m	k_r	k_tip
1	Грузчик	2	6	0	20	20	2
2	Дворник	2	6	14	5	19	2
3	Контролер-отбраковщик на поточной линии	2	4	21	7	28	2
4	Строитель	9	26	27	50	77	8
5	Вспомогательный рабочий на конвейере	3	6	59	41	100	1
6	Уборщица	1	4	20	0	20	1
7	Судомойка	1	3	10	0	10	1
8	Ветеринар	6	23	42	30	72	5
9	Автослесарь-автомеханик	12	48	0	110	110	11
10	Мойщик машин	1	3	0	5	5	1
11	Токарь	3	6	0	25	25	3
12	Водитель	5	12	1	40	41	2
13	Зубной техник-протезист	1	2	1	7	8	1
14	Машинист	2	5	4	16	20	2
15	Модельер	5	19	38	14	52	5
16	Осмотрщик-ремонтник вагонов	1	1	0	10	10	1
17	Пекарь	1	4	19	2	21	1
18	Повар-кондитер	10	58	62	43	105	6
19	Пожарный	3	10	0	24	24	3
20	Электронщик (специалист по электронной технике)	7	27	11	51	62	6
21	Фармацевт	3	12	43	4	47	3
22	Химик	10	31	79	32	111	9
23	Художник	13	40	37	40	77	6
24	Электрик	1	3	0	4	4	1
25	Инженер-механик	5	11	0	16	16	5
26	Автоэксперт	1	4	0	11	11	1
27	Биолог	3	5	10	5	15	3
28	Искусствовед	1	4	10	6	16	1
29	Физик	2	4	6	13	19	2
30	Веб-дизайнер	10	37	26	59	85	10
31	Бухгалтер	8	35	75	15	90	7
32	Оператор ЭВМ (оператор ПК)	4	17	36	27	63	2
33	Стенографист	1	2	5	0	5	1
34	Архивариус	2	5	18	5	23	2
35	Статистик	1	2	8	1	9	1
36	Радиооператор	1	3	0	10	10	1
37	Аудитор	2	4	3	11	14	2
38	Инженер-конструктор	2	4	11	7	18	2
39	Переводчик	2	5	10	5	15	2
40	Программист	14	43	30	58	88	7
45	Налоговый инспектор	3	5	15	7	22	3
46	Артист	10	22	37	32	69	6
47	Секретарь	5	21	24	5	29	1

№	Базовая профессия	k_op	k_kp	k_g	k_m	k_r	k_tip
41	Экономист	10	32	28	27	55	6
42	Писатель	2	4	5	3	8	2
43	Историк	3	8	10	8	18	3
44	Математик	6	16	14	17	31	5
48	Медицинский работник (медик)	11	37	54	32	86	7
49	Работник торговли	5	28	37	17	54	4
50	Юрист, работник правоохранительных органов	12	31	26	50	76	7
51	Педагог-воспитатель	2	9	10	3	13	2
52	Работник рекламы	3	6	4	10	14	3
53	Политолог	1	4	2	4	6	1
54	Психолог	3	7	10	4	14	2
55	Социолог	1	2	5	3	8	1
56	Менеджер	8	31	18	25	43	6
57	Стилист	7	18	36	8	44	2
58	Работник сервиса	3	11	15	7	22	2
59	Охранник	3	6	0	14	14	2
60	Геолог	1	1	0	3	3	1
61	Тренер	1	2	3	3	6	1
62	Военный	1	3	0	3	3	1
63	Фермер	2	11	3	8	11	2

Таблица 2 – Частотные распределения по типам профессиональной деятельности количества обобщенных и конкретных трудовых постов, базовых профессий и работников

Примечание: одна и та же базовая профессия (из 63-х) может быть представлена в разных типах, поэтому сумма процентов представленности профессий превышает 100%.

Тип	Обобщенные трудовые посты		Конкретные трудовые посты		Базовые профессии		Работники	
	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
1	12	4,5	35	4,1	10	15,9	226	10,2
2	23	8,6	58	6,8	18	28,6	221	10,0
3	12	4,5	60	7,0	11	17,5	215	9,7
4	11	4,1	40	4,7	9	14,3	112	5,1
5	6	2,3	20	2,3	5	7,9	80	3,6
6	7	2,6	18	2,1	6	9,5	75	3,4
7	9	3,4	22	2,6	8	12,7	100	4,5
8	10	3,8	24	2,8	9	14,3	79	3,6
9	9	3,4	34	4,0	4	6,3	76	3,4
10	26	9,8	73	8,5	20	31,7	125	5,6
11	16	6,0	40	4,7	14	22,2	84	3,8
12	10	3,8	25	2,9	8	12,7	52	2,3
13	11	4,1	44	5,1	6	9,5	45	2,0
14	6	2,3	36	4,2	5	7,9	36	1,6
15	9	3,4	22	2,6	8	12,7	77	3,5
16	26	9,8	63	7,3	16	25,4	193	8,7
17	19	7,1	39	4,5	11	17,5	99	4,5
18	5	1,9	19	2,2	2	3,2	51	2,3
19	11	4,1	37	4,3	9	14,3	86	3,9
20	18	6,8	82	9,6	14	22,2	115	5,2
21	10	3,8	67	7,8	10	15,9	67	3,0
Всего	266	100	858	100	Из 63	322,2	2214	100

Таблица 3 – Частотные распределения в типах профессиональной деятельности количества работников – женщин и мужчин, а также обобщенных трудовых постов различных типов по отношению к полу работников

Обозначения: op_g, op_i, op_m – обобщенные посты, соответственно, «преимущественно женского», «индифферентного к полу» и «преимущественно мужского» типов.

Примечание: в таблице проценты рассчитаны для представленности рассматриваемых показателей отдельно в каждом типе профессиональной деятельности.

Тип	Женщины		Мужчины		op_g		op_i		op_m	
	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
1	111	49,1	115	50,9	3	25,0	5	41,7	4	33,3
2	106	48,0	115	52,0	9	39,1	3	13,0	11	47,8
3	108	50,2	107	49,8	2	16,7	5	41,7	5	41,7
4	35	31,3	77	68,8	1	9,1	4	36,4	6	54,5
5	51	63,8	29	36,3	2	33,3	4	66,7	0	0,0
6	46	61,3	29	38,7	2	28,6	4	57,1	1	14,3
7	55	55,0	45	45,0	2	22,2	6	66,7	1	11,1
8	24	30,4	55	69,6	0	0,0	5	50,0	5	50,0
9	48	63,2	28	36,8	4	44,4	4	44,4	1	11,1
10	85	68,0	40	32,0	14	53,8	9	34,6	3	11,5
11	30	35,7	54	64,3	0	0,0	8	50,0	8	50,0
12	26	50,0	26	50,0	1	10,0	7	70,0	2	20,0
13	18	40,0	27	60,0	1	9,1	6	54,5	4	36,4
14	12	33,3	24	66,7	0	0,0	3	50,0	3	50,0
15	37	48,1	40	51,9	3	33,3	3	33,3	3	33,3
16	108	56,0	85	44,0	12	46,2	3	11,5	11	42,3
17	51	51,5	48	48,5	5	26,3	8	42,1	6	31,6
18	26	51,0	25	49,0	2	40,0	2	40,0	1	20,0
19	41	47,7	45	52,3	4	36,4	4	36,4	3	27,3
20	44	38,3	71	61,7	1	5,6	6	33,3	11	61,1
21	30	44,8	37	55,2	1	10,0	5	50,0	4	40,0
Всего	1092		1122		69		104		93	

Таблица 4 – Дифференцирующие нормативные требования к деятельности для психологических типов профессиональной деятельности

Обозначения: d_up, d_is – уровень должности, соответственно, по управлению и по исполнению; tr_ob, tr_km – уровень требований, соответственно, к образованию и к коммуникации; upr, isp – выраженность, соответственно, управленческого и исполнительского характера труда; dolg, oper – выраженность, соответственно, долговременной и оперативной организации и регуляции деятельности; o_o, s_s, i_i – выраженность, соответственно, типов процессов «Чувственный», «Межсубъектный» и «Информационный».

Примечания: а) для каждого типа указаны номера категорий выраженности нормативного требования (1 – низкая, 2 – средняя – 3 высокая); б) пустые ячейки означают, что тип индифферентен к данному требованию, т. е. в нем представлены все 3 категории.

Тип	d_up	d_is	tr_ob	tr_km	upr	isp	dolg	oper	o_o	s_s	i_i
1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1
2	1, 2	1, 2	1, 2	1, 2	1, 2	2, 3	1, 2	1, 2	2, 3	1, 2	1, 2
3	1	2, 3		1, 2	1, 2	2	2	2	2, 3	1, 2	1, 2
4	1, 2	3	2, 3	1, 2	1, 2	1	3	2, 3	2, 3	1, 2	2, 3
5	1	1	1	1, 2	1	3	1	1	1, 2	1, 2	2, 3
6	1	1	1, 2	1, 2	1, 2	2	1, 2	2	1, 2	1, 2	3
7	1	2	3	1, 2	1, 2	2	2	2	1	1, 2	3
8	1	3	3	1, 2	1, 2	1	3	2, 3	1, 2	1, 2	3
9	1	1		2, 3	1, 2	2, 3	1, 2	1, 2	1, 2	2, 3	2, 3
10	1	2	3	2, 3	1, 2	2, 3	2	1, 2	1, 2	2, 3	2, 3

Тип	d_up	d_is	tr_ob	tr_km	upr	isp	dolg	oper	o_o	s_s	i_i
11	1	3	3	2, 3	1, 2	1	3	3	1, 2	2, 3	2, 3
12	2, 3	2	3	2, 3	3	2	2, 3	2, 3	1, 2	2, 3	3
13	2, 3	2, 3	3	3	3	2	3	3	1, 2	3	2, 3
14	3	3	3	3	3	1	3	3	1, 2	3	3
15	1	1	1	2	1	3	1, 2	1	2, 3	2	1
16	1, 2	1		2, 3	1, 2	2, 3	1, 2	1, 2	2, 3	2, 3	
17	1, 2	2, 3	2, 3	2, 3	2	1, 2	2	2, 3	2, 3	2, 3	2, 3
18	1	3	2, 3	2	2	1	3	3	2	2	2
19	2	1, 2		2, 3	3	2, 3	2	2	2, 3	2, 3	1, 2
20	2, 3	2, 3	2, 3	2, 3	3	2	2, 3	2, 3	2, 3	2, 3	2, 3
21	2, 3	3	2, 3	3	3	1	3	3	2	3	2, 3

Таблица 5 – Количество количественных и качественных попарных различий по нормативным требованиям к деятельности между типами профессиональной деятельности

Примечания: а) количественные различия выявлялись по критерию Манна-Уитни ($p < 0,05$), а качественные – по представленности категорий выраженности свойства (см. таблицу 4); б) в случае, если количества количественных и качественных различий не совпадают, они записаны, соответственно, через знак «/»; иначе указано одно общее значение.

Тип	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	9/11	9/10	9/11	5/4	9	9/10	9/10	9	10	10
2		9/6	9/6	7/9	5/6	7/8	7/8	7	10/8	10
3			6/7	9/8	7/5	4	7	7/8	8	10/9
4				7/8	8	6/8	2/4	9	8/9	7/6
5					7/6	7/8	7	7	9/8	9/8
6						6/5	6/5	4/6	8	8
7							5	7/9	6	9/8
8								8	8	4
9									5/3	7/5
10										6/4
Тип	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	11	11	11	3/4	10	10/11	10	11	11	11
2	10/11	11	11	9	6/5	10/9	10/11	9/7	11/10	11
3	8/10	10/9	10/11	9	8	2/8	9/10	7/6	7/8	10/11
4	10	10/9	7/8	10	9/8	7/6	3/7	10	9/7	6
5	10	10/9	10	4/5	9/10	10	9/10	11	11/10	11/10
6	8	10/9	10/9	10/8	7/8	9/11	10	7/10	11/10	11
7	6/7	9	10/9	10	9/10	6/10	9/10	10/9	8/10	11
8	10/7	9/8	6/5	10	9/10	10	5/7	11	11/10	9/8
9	7/8	9	9/10	10/8	6/3	8	9/10	8/7	7/8	10
10	4/6	7/8	6/9	10	10/6	5/7	8/10	9/7	8	8/10
11	7	4/6	5	10	10/8	9/8	5/6	10/9	9/8	5/6
12		7/6	8/7	11	9	7/8	9/11	7/8	7/4	9/8
13			6/4	11	11	10/9	9	10	8/6	8/4
14				11	11	10/11	7	11/10	9/10	2/4
15					10/8	10	10/8	11/10	11/10	11
16						7	8/11	6	11/8	11
17							5/9	8/7	6/4	10/9
18								11	8/10	6/5
19									11/7	11/9
20										8/7

Таблица 6 – Частотные распределения по метатипам профессиональной деятельности количества обобщенных и конкретных трудовых постов, базовых профессий и работников

Обозначения метатипов: а) для отношения функциональной интеграции: 1 – «Исполнитель», 2 – «Управленец-Исполнитель», 3 – «Управленец», 4 – «Автономный»; б) для отношения регулятивной интеграции: 1 – «Текущая регуляция», 2 – «Оперативная регуляция», 3 – «Средняя долгосрочная регуляция», 4 – «Высокая долгосрочная регуляция»; в) для отношения процессуальной интеграции: 1 – «Чувственный», 2 – «Информационный», 3 – «Межсубъектный», 4 – «Интегральный».

Примечание: одна и та же обобщенная профессия (из 63-х) может быть представлена в разных метатипах, поэтому сумма процентов представленности профессий превышает 100%.

№ метатипа	Обобщенные трудовые посты		Конкретные трудовые посты		Обобщенные профессии		Работники	
	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
Метатипы по отношению функциональной интеграции								
1	158	59,4	444	51,7	57	90,5	1487	67,2
2	50	18,8	188	21,9	23	36,5	298	13,5
3	16	6,0	103	12,0	14	22,2	103	4,7
4	42	15,8	123	14,3	23	36,5	326	14,7
Метатипы по отношению регулятивной интеграции								
1	27	10,2	77	9,0	21	33,3	383	17,3
2	76	28,6	210	24,5	36	57,1	651	29,4
3	94	35,3	301	35,1	41	65,1	706	31,9
4	69	25,9	270	31,5	30	47,6	474	21,4
Метатипы по отношению процессуальной интеграции								
1	58	21,8	193	22,5	30	47,6	774	35,0
2	32	12,0	84	9,8	17	27,0	334	15,1
3	78	29,3	252	29,4	25	39,7	418	18,9
4	98	36,8	329	38,3	30	47,6	688	31,1
Всего	266	100	858	100	Из 63		2214	100

Таблица 7 – Частотные распределения в метатипах профессиональной деятельности количества работников – женщин и мужчин, а также обобщенных трудовых постов различных типов по отношению к полу работников

Обозначения: а) обозначения метатипов – как в таблице 6; б) op_g, op_i, op_m – обобщенные трудовые посты, соответственно, «преимущественно женского», «индифферентного к полу» и «преимущественно мужского» типов по отношению к полу работников.

Примечание: в данной таблице проценты рассчитаны для представленности рассматриваемых показателей отдельно в каждом метатипе профессиональной деятельности.

№ метатипа	Женщины		Мужчины		op_g		op_i		op_m	
	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
Метатипы по отношению функциональной интеграции										
1	806	54,2	681	45,8	58	36,7	54	34,2	46	29,1
2	129	43,3	169	56,7	7	14,0	23	46,0	20	40,0
3	42	40,8	61	59,2	1	6,3	8	50,0	7	43,8
4	115	35,3	211	64,7	3	7,1	19	45,2	20	47,6
Метатипы по отношению регулятивной интеграции										
1	199	52,0	184	48,0	8	29,6	12	44,4	7	25,9
2	349	53,6	302	46,4	31	40,8	18	23,7	27	35,5
3	369	52,3	337	47,7	25	26,6	41	43,6	28	29,8
4	175	36,9	299	63,1	5	7,3	33	47,8	31	44,9
Метатипы по отношению процессуальной интеграции										
1	360	46,5	414	53,5	15	25,9	17	29,3	26	44,8
2	176	52,7	158	47,3	6	18,8	19	59,4	7	21,9
3	219	52,4	199	47,6	20	25,6	37	47,4	21	26,9
4	337	49,0	351	51,0	28	28,6	31	31,6	39	39,8
Всего	1092	100	1122	100	69	25,9	104	39,1	93	35,0

Таблица 8 – Дифференцирующие нормативные требования к деятельности для метатипов профессиональной деятельности

Обозначения: обозначения нормативных требований к деятельности – как в таблице 4; обозначения метатипов приведены в Приложении 3.

Примечания: а) для каждого метатипа указаны номера категорий выраженности нормативного требования (1 – низкая, 2 – средняя – 3 высокая степень выраженности); б) пустые ячейки означают, что метатип индифферентен к данному требованию, т. е. здесь представлены все 3 упомянутые категории.

Метатип	d_up	d_is	tr_ob	tr_km	upr	isp	dolg	oper	o_o	s_s	i_i
Метатипы по отношению функциональной интеграции											
Упр	1, 2				1, 2	2, 3	1, 2				
Упр-Исп	2, 3			2, 3	3	2, 3	2, 3	2, 3		2, 3	
Упр	2, 3	3	2, 3	3	3	1	3	3	1, 2	3	2, 3
Авт	1, 2	3	2, 3		1, 2	1	3	2, 3			2, 3
Метатипы по отношению регулятивной интеграции											
ТР	1	1	1	1, 2	1	3	1, 2	1		1, 2	
ОР	1, 2	1, 2				2, 3	1, 2	1, 2			
СДР		2, 3				2, 3	2, 3				
ВДР		2, 3	2, 3			1, 2	3	2, 3			2, 3
Метатипы по отношению процессуальной интеграции											
Ч	1, 2			1, 2	1, 2				2, 3	1, 2	
Инф	1			1, 2	1, 2				1, 2	1, 2	2, 3
МС				2, 3					1, 2	2, 3	2, 3
Инт				2, 3					2, 3	2, 3	

Таблица 9 – Количество количественных и качественных попарных различий по нормативным требованиям к деятельности между метатипами профессиональной деятельности

Обозначения метатипов: приведены в Приложении 3.

Примечания: а) количественные различия выявлялись по критерию Манна-Уитни ($p < 0,05$), а качественные – по представленности категорий выраженности свойства (см. таблицу 8); б) в случае, если количества количественных и качественных различий не совпадают, они записаны, соответственно, через знак «/»; иначе указано одно общее значение.

Метатипы по отношению функциональной интеграции			
	Упр-Исп	Упр	Авт
Исп	11/6	11	8/6
Упр-Исп		9	10/9
Упр			7/6
Метатипы по отношению регулятивной интеграции			
	ОР	СДР	ВДР
ТР	11/8	11/9	11/10
ОР		11/4	11/7
СДР			9/5
Метатипы по отношению процессуальной интеграции			
	Инф	МС	Инт
Ч	4/3	11/6	10/4
Инф		8/4	7/6
МС			9/2

Таблица 10 – Показатели психологической гомогенности типов профессиональной деятельности по блоку коммуникативных свойств субъектов труда

Обозначения: а) МОГ – метод определения гомогенности (Р – «по работникам», П – «по постам»); б) коммуникативные свойства: ket_a – общительность, ket_f – экспрессивность, ket_h – смелость социальных контактов, kom – коммуникативные склонности; в) показатели гомогенности: 1+, 3+ или 1-, 3- – повышенная (или пониженная) представленность, соответственно, 1-й или 3-й категории свойства (для метода «по работникам»); 1, 2, 3 – представленность 1-й, 2-й или 3-й категории свойства (для метода «по постам»).

Примечания: а) в методе «по работникам» использовалась оценка по критерию «хи-квадрат» значимости отличий распределения категорий значений свойств от нормального; б) отсутствие строки, соответствующей методу «Р», означает, что с его помощью гомогенности не выявлено; в) пустые ячейки означают, что тип индифферентен к данному свойству.

Тип	МОГ	Женщины				Мужчины			
		ket_a	ket_f	ket_h	kom	ket_a	ket_f	ket_h	kom
1	Р	3-	3-	3-		1+		1+	3-
	П	1, 2			1, 2			1, 2	1, 2
2	Р			3-		1+, 3-	1+	1+, 3-	
	П			1, 2		1, 2		1, 2	
3	П					1, 2	1, 2		
4	Р					1+, 3-	1+		
	П	1, 2				1, 2	1, 2		
5	П		1, 2		1, 2				
6	Р	3-							
	П	1, 2	1, 2		1, 2	1, 2	1, 2	1, 2	1, 2
7	П					1, 2	1, 2	1, 2	1, 2
8	Р					1+, 3-		3-	
	П		1, 2		1, 2	1, 2	1, 2		
9	Р			3+					
	П	2, 3	2, 3	2, 3	2, 3	2, 3	2, 3		
10	Р	1-, 3+	1-, 3+	1-, 3+	1-, 3+	3+	3+		3+
	П	2, 3	2, 3	2, 3	2, 3	2, 3	2, 3	2, 3	2, 3
11	Р		1-, 3+						
	П	2, 3	2, 3	2, 3			2, 3		2, 3
12	П	2, 3	2, 3	2, 3	2, 3	2, 3	2, 3		2, 3
13	П	2, 3	2, 3	2, 3	2, 3	2, 3	2, 3		2, 3
14	П	2, 3		3	2, 3			2, 3	
15	П				1, 2	2, 3	2, 3		
16	Р	1-, 3+	1-	1-			1-		
	П	2, 3		2, 3		2, 3	2, 3		
17	П	2, 3		2, 3		2, 3	2, 3	2, 3	2, 3
18	П				1, 2		1, 2		
19	Р	1-				1-			
	П			2, 3	2, 3	2, 3	2, 3	2, 3	2, 3
20	Р					1-			
	П			2, 3	2, 3	2, 3	2, 3	2, 3	2, 3
21	П			2, 3	2, 3	2, 3		2, 3	

Таблица 11 – Показатели психологической гомогенности метатипов профессиональной деятельности по блоку коммуникативных свойств субъектов труда

Обозначения: а) обозначения метатипов приведены в Приложении 3; б) МОГ – метод определения гомогенности (Р – «по работникам», П – «по постам»); в) коммуникативные свойства: ket_a – общительность, ket_f – экспрессивность, ket_h – смелость социальных контактов, kom – коммуникативные склонности; г) показатели гомогенности: 1+, 3+ или 1-, 3- – повышенная (или пониженная) представленность, соответственно, 1-й или 3-й категории свойства (для метода «по работникам»); 1, 2, 3 – представленность, соответственно, 1-й, 2-й или 3-й категории свойства (для метода «по постам»).

Примечания: а) в методе «по работникам» использовалась оценка по критерию «хи-квадрат» значимости отличий распределения категорий значений свойств от нормального; б) отсутствие строки, соответствующей методу «П», означает, что с его помощью гомогенности не выявлено; в) пустые ячейки означают, что метатип индифферентен к свойству.

Мета-тип	МОГ	Женщины				Мужчины			
		ket_a	ket_f	ket_h	kom	ket_a	ket_f	ket_h	kom
Метатипы по отношению функциональной интеграции									
Исп	Р			1-, 3+		1+		1+, 3-	
Упр-Исп	Р	1-	1-	1-, 3+	1-	1-, 3+	1-, 3+	1-	1-, 3+
	П	2, 3	2, 3	2, 3	2, 3	2, 3	2, 3	2, 3	2, 3
Упр	Р			1-		1-		1-	
	П	2, 3	2, 3	2, 3	2, 3	2, 3	2, 3	2, 3	2, 3
Авт	Р					1+, 3-	1+	3-	
	П			2, 3	1, 2			1, 2	
Метатипы по отношению регулятивной интеграции									
ТР	Р	1+	3-		3-	1+		1+	
	П				1, 2		2, 3	1, 2	1, 2
ОР	Р	1-		1-				1+, 3-	
СДР	Р	1-, 3+	1-	1-, 3+					
	П			2, 3	2, 3				
ВДР	Р					1+			
Метатипы по отношению процессуальной интеграции									
Ч	Р		3-			1+, 3-	1+	1+, 3-	3-
	П		1, 2		1, 2	3-		1, 2	1, 2
Инф	Р	1+				1+, 3-	1+	1+, 3-	
	П	1, 2			1+	1, 2	1, 2	1, 2	1, 2
МС	Р	1-, 3+	1-, 3+	1-, 3+	1-, 3+	1-, 3+	1-, 3+	1-	3+
	П	2, 3	2, 3	2, 3	2, 3		2, 3	2, 3	
Инт	Р	1-	1-			1-	1-		
	П	2, 3						2, 3	2, 3

Таблица 12 – Количество количественных и качественных попарных различий между типами профессиональной деятельности по блоку коммуникативных свойств для женской выборки

Примечания: а) количественные различия выявлялись по критерию Манна-Уитни ($p < 0,05$), а качественные – по представленности категорий выраженности свойства; б) если количества количественных и качественных различий не совпадают, они записаны через знак «/»; в противном случае указано одно общее значение.

Тип	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	0/3	2	0/1	0/3	0/1	0/2	0/2	4	4	3/4
2		0/1	1/2	0/3	2/4	0/1	0/3	2/4	2/4	1/3
3			3/2	0/3	1/4	0/1	0/3	1/4	2/4	0/3
4				0/4	0/2	0/1	0/3	3/4	2/4	1/3
5					0/2	0/3	0	2/4	2/4	2/4
6						0/3	0/1	2/4	4	3/4

Тип	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
7							0/2	2/4	4	2/3
8								2/4	4	1/4
9									0	1
10										0/1
Тип	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	4	4	3	1	3	2/3	0/1	3	3	1/3
2	2/3	2/3	2/3	0/2	1/2	0/2	0/2	2/1	2/1	1/2
3	1/3	1/3	2/3	0/2	1/2	0/2	1/2	0/1	0/1	0/2
4	3	2/3	2/3	1/2	2	1/2	1/2	3/2	2	0/3
5	2/4	2/4	2/4	0/2	2/4	2/4	0/2	3	2/3	0/3
6	3/4	2/4	2/4	1/2	3/4	1/4	1/2	4	3/4	1/4
7	3	2/3	2/3	0/1	2	1/2	0/1	1	2/1	0/2
8	2/4	1/4	1/4	0/1	3/4	1/4	0/1	1/3	1/3	0/3
9	0	0	0/2	2/4	0/2	0/2	1/4	0/2	0/2	1/2
10	0	0	0/2	4	2	1/2	2/4	0/2	0/2	1/2
11	0/1	0/1	0/3	0/4	0/1	0/1	0/4	0/3	0/3	0/3
12		0	0/2	3/4	0/2	0/2	2/4	0/2	0/2	0/2
13			0/2	2/4	1/2	1/2	0/4	0/2	0/2	2
14				2/3	1/2	1/2	2/3	0/2	0/2	0/2
15					1/3	0/3	0	0/2	1/2	0/2
16						0	2/3	0/2	0/2	0/2
17							1/3	0/2	0/2	0/2
18								1/2	2	1/2
19									0	1/0
20										0

Таблица 13 – Количество количественных и качественных попарных различий между типами профессиональной деятельности по блоку коммуникативных свойств для мужской выборки

Примечания: как в таблице 12.

Тип	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	0/2	1/4	0/4	0/3	0/2	0/2	0/4	4	3/4	3
2		1/2	1/2	0/2	0/2	0/2	0/2	4/3	2/4	2/4
3			1/0	0/2	1/2	0/2	2/0	3/2	4	1/3
4				1/2	1/2	0/2	0	3/2	4	2/3
5					0/4	0/4	1/2	1/2	4	1/3
6						0	0/2	4	4	3/4
7							0/2	2/4	4	1/4
8								4/2	4	3
9									0/2	0/2
10										1/2
Тип	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	4	2/4	2/3	3/4	4	3/4	1/4	4	3/4	2/3
2	2/4	2/4	2	3	4/3	3/4	0/3	3/4	2/4	3/2
3	3	4/3	2/3	0/2	1/2	1/4	0/1	4	4	2/3
4	4/3	4/3	4/3	2	3/2	2/4	0/1	4	4	4/3
5	3	3	2/1	0/2	1/2	0/4	0/1	3/4	2/4	1/2
6	4	4	4	3/4	4	3/4	0/3	4	4	4
7	4	4	4	2/4	2/4	2/4	0/3	4	4	3/4
8	4/3	4/3	4/3	2	3/2	3/4	1	4	4	4/3
9	0/1	0/1	0/3	0	0	0/2	2	0/2	0/2	0/2

Тип	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
10	0/1	0/1	0/3	4/2	2	4/0	4	1/0	1/0	1/2
11	0/1	0/1	0/4	1/2	1/2	1/2	0/3	2	1/2	1/4
12		0	0/4	2/1	3/1	2/1	4/3	0/1	1	1/3
13			0/4	0/1	3/1	1	4/3	0/1	0/1	0/3
14				1/3	2/3	0/3	4/2	0/3	0/3	0/1
15					0	0/2	1/2	1/2	0/2	1/2
16						0/2	1/2	3/2	3/2	1/2
17							1/4	1/0	1/0	0/2
18								4	4	3
19									0	0/2
20										0/2

Таблица 14 – Количество количественных и качественных попарных различий между типами профессиональной деятельности по блоку когнитивных свойств для женской выборки

Примечания: как в таблице 12.

Тип	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	2/1	6/3	4/5	1/2	2	5/4	4/7	1/4	5/4	6
2		4/2	4	0/1	0/1	4/3	4/6	0/3	4/3	6
3			4	4/1	2/1	0/3	3/6	2/3	0/3	3/6
4				3	3	2/4	0/2	4	2/4	0/2
5					1/0	4/2	5	1/2	4/2	6/5
6						4/2	4/5	0/2	1/2	5
7							3/4	3/2	0/2	3/4
8								4/5	3/5	0/2
9									4/0	6
10										3/6
Тип	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	2/4	3/4	3/4	0/3	2/3	5/4	4/5	2	5/4	3/4
2	3/4	2/4	3/4	0/4	0/2	4/3	4/5	2/1	5/4	4
3	1/4	2/4	0/4	6/4	3/2	0/3	3/5	1	1/4	0/4
4	2/5	2/5	2/3	4/6	5/4	2/4	0/1	4/5	2/5	1/5
5	4/3	4/3	4/3	0/5	1	5/2	4	1/2	5/3	3
6	1/3	1/3	3	2/5	0/1	2	3/4	1/2	2/3	2/3
7	1/3	0/3	0/3	5/6	3	0/2	3/5	0/4	0/3	0/3
8	3/6	2/6	1/5	5/7	5	3/5	0/3	5/6	2/6	0/6
9	2/1	3/1	1/3	1/7	0/1	2/0	4/5	0/2	3/1	1
10	0/1	0/1	0/3	6/7	3/1	0	1/5	1/2	0/1	0/1
11	1/5	1/5	0/3	6	5/6	3/6	0/1	4/7	0/5	0/5
12		0	0/2	4/7	2	0/1	2/4	0/3	0	0
13			0/2	3/7	1/2	0/1	2/4	1/3	0	0
14				3/6	1/4	0/3	1/2	0/5	0/2	0/2
15					1/6	6/7	6	2/5	5/7	3/7
16						3/1	4/5	0/1	2	1/2
17							3/5	0/2	0/1	0/1
18								5/6	2/4	1/4
19									1/3	0/3
20										0

Таблица 15 – Количество количественных и качественных попарных различий между типами профессиональной деятельности по блоку когнитивных свойств для мужской выборки

Примечания: как в таблице 12.

Тип	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	0/2	6/7	6/7	3/5	3/5	5/7	6/7	5/6	5/7	6/7
2		5/6	6/5	1/5	3	4/6	7/6	2/4	5/6	6
3			3/5	0/5	1/3	0/6	3/6	1/4	0/6	3/6
4				3/4	3	4/5	0/2	4/3	3/2	0/3
5					0/2	3/4	4/6	0/3	4/5	5/7
6						4	4/5	1	4	5/6
7							3	1/3	2/3	3/4
8								6/5	2	1
9									2/3	5/6
10										0/3
Тип	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	5/7	5/7	5/7	1	5/2	6/7	5/7	5/4	5/7	5/7
2	6/7	4/7	3/6	0/1	2/1	5/6	5	3/4	4/7	3/7
3	2/7	4/7	4/6	6/1	2/1	0/6	3/5	4	5/7	2/7
4	3/5	3/5	1/4	5/6	4/6	3/5	0	5/6	3	1/4
5	3/5	3/5	3/5	0/6	0/5	2/6	3/4	3/5	4/5	4/6
6	3/6	2/6	3/5	2/4	1/4	2/6	3	1/6	2/5	2/6
7	1/2	2	2/1	6	3/7	0/2	3/5	2/5	2/4	2/3
8	5/3	4/3	2	6	5/7	3	0/2	6/5	4/3	0/2
9	2/5	2/5	4	4/5	0/5	0/5	3	2/7	4	3/5
10	2/3	3	1/2	5/6	2/7	0/3	1/2	1/5	0/1	0/2
11	4	3/4	1/3	6	6/7	4/2	0/3	4/5	3/4	0/3
12		0	2/1	4/7	2/6	0/2	3/5	1/3	1/2	2/1
13			1	6/7	3/6	1/2	2/5	1/3	0/2	0/1
14				5/6	4/7	1	1/4	4	0/3	0/2
15					4/2	6	5/6	5/4	6/7	4/7
16						3/7	3/6	3	2/6	2/6
17							3/5	0/4	¾	3
18								3/6	2/3	1/4
19									3/4	3/4
20										1

Таблица 16 – Количество количественных и качественных попарных различий между типами профессиональной деятельности по блоку эмоционально-волевых свойств для женской выборки

Примечания: как в таблице 12.

Тип	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	0	1/0	4/5	0	0	1/0	4/5	1/0	5/2	4/2
2		0	4/5	0	0	1/0	4/5	0	3/2	3/2
3			2/5	0	0	0	4/5	0	2	1/2
4				3/5	3/5	1/5	0	2/5	0/3	0/3
5					0	1/0	4/5	0	4/2	3/2
6						1/0	4/5	0	2	3/2
7							2/5	1/0	2	0/2
8								3/5	0/3	0/3
9									2	2
10										0

Тип	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	2/1	2	2/3	0	0	2/0	4	2/1	3/4	2/4
2	3/1	2	2/3	1/0	0	2/0	4	2/1	3/4	3/4
3	1	1/2	0/3	1/0	0	0	4	1	3/4	2/4
4	0/5	1/4	0/3	3/5	2/5	1/5	0/1	1/5	2/3	2/3
5	2/1	2	2/3	0	0	2/0	4	2/1	3/4	2/4
6	2/1	2	1/3	0	0	1/0	4	2/1	3/4	2/4
7	1	1/2	0/3	1/0	0	0	2/4	2/1	1/4	1/4
8	1/5	1/4	0/3	3/5	3/5	1/5	0/1	1/5	2/3	1/3
9	2/1	2	1/3	1/0	0	1/0	3/4	2/1	3/4	2/4
10	0/3	0/2	0/3	4/2	2	1/2	0/2	1/3	2/4	1/4
11	0/3	0/2	0/3	3/2	2	0/2	0/2	0/3	1/4	1/4
12		0/1	0/2	3/1	2/1	0/1	1/5	0	0/3	0/3
13			0/1	2	1/2	0/2	2/4	0/1	0/2	0/2
14				3	2	0/2	1/4	0/1	0/2	0/2
15					1/0	2/0	4	3/1	3/4	3/4
16						1/0	4	1	3/4	3/4
17							2/4	0/1	1/4	0/4
18								2/5	2/3	2/3
19									0/3	2/3
20										0

Таблица 17 – Количество количественных и качественных попарных различий между типами профессиональной деятельности по блоку эмоционально-волевых свойств для мужской выборки

Примечания: как в таблице 12.

Тип	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	1/3	2	4	0/3	0/3	2/3	4/5	2/5	4/5	4/5
2		0/4	4/3	1/4	0/2	0/2	3/4	1/4	4	4
3			3	1	1/3	0/5	4/5	0/3	2/4	4/5
4				3	3/4	4	0/2	2/4	2	1/2
5					0/2	1/5	4/5	0/2	3/4	4/5
6						1/3	4/5	0/2	4/5	4/5
7							3	1/3	2/4	3/4
8								2/4	1/3	0/1
9									1/4	3/5
10										0/4
Тип	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	2/4	3/4	3/5	0/3	1/2	2	5/4	3/4	3	3/5
2	3/5	4/5	3/5	1/2	2/3	2/3	3/4	3/5	5	2/5
3	1/2	3	3/4	1/3	1/3	0/4	2	2	3/4	2/4
4	4	3/5	3/4	4	5/3	3/4	0/3	4	4/5	2/4
5	1/2	2/3	3	0/2	2	1/4	4/2	2	2/4	3
6	1/4	3/4	3	0	1/2	2/4	4	3/4	3/5	3
7	1/5	3/5	4/5	2/3	1/4	0/2	3	3/4	4	2/5
8	4/5	3/4	3	5	4	3/4	0/3	5/4	4	1/3
9	1/3	3/4	3	1/2	0/4	1/5	2	3/2	3/5	2/3
10	1/3	1/4	2/4	4/5	2/4	1/3	0/3	2/4	2/4	2/4

Тип	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
11	2/4	2/3	2	5	3/4	3	0/4	3/5	2/3	1/2
12		0/1	0/3	2/4	1/4	0/3	1/2	0/1	0/2	1/3
13			0/2	3/4	2/4	1/3	1/3	0/2	0/1	2
14				3	3/4	2/4	1/4	0/4	0/3	1/0
15					1/2	2/4	3/4	3/4	3/5	3
16						0/3	2/4	2/4	3/4	2/4
17							1/3	0/4	2	1/4
18								2/1	3/4	0/4
19									0/3	0/4
20										2/3

Таблица 18 – Количество количественных и качественных попарных различий между типами профессиональной деятельности по блоку свойств социального взаимодействия для женской выборки

Примечания: как в таблице 12.

Тип	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	0/1	5/1	3/2	0	1/0	4/1	3/2	0/1	6/3	5/4
2		1/2	3	0/1	0/1	3/2	3	0/2	4/3	5/4
3			2/3	2/1	1	0/2	1/3	0/2	0/3	4
4				2	3/2	1	0	2	2/4	1/2
5					0	0/1	1/2	0/1	4/3	5/4
6						3/1	3/2	1	5/3	5/4
7							2/1	1/2	2/3	4/3
8								2	3/4	2
9									5/4	5/4
10										2
Тип	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	6/4	5/4	5	0	1/0	5/1	3/1	6/3	6/5	6/4
2	5/4	4	5	0/1	2/1	3/2	3/2	6/3	5	5
3	3/4	3/4	3/5	1	0/1	0/2	2	4/3	6/5	4/5
4	3/5	2/5	3/4	2	1/2	0/1	0/1	3/4	4	3
5	4	3/4	5	0	1/0	1	3/1	5/3	6/5	5/4
6	4	5/4	5	0	2/0	4/1	3/1	5/3	5	5/4
7	2/4	3/4	3/5	1	2/1	0	0	3	5	5/4
8	4/5	2/5	3/4	1/2	1/2	0/1	0/1	3/4	4	2/3
9	5	4/5	5	0/1	0/1	1/2	2	6/4	5	5/4
10	2/1	2/1	3/2	4/3	1/3	0/3	0/3	1/0	4/2	3
11	2/3	1/3	2	5/4	5/4	2/3	1/3	2	3/2	1/3
12		0	0/1	3/4	3/4	2/4	2/4	0/1	1	1/2
13			0/1	5/4	5/4	2/4	2/4	0/1	0/1	0/2
14				5	5	3/5	2/5	1/2	0	0/1
15					1/0	3/1	3/1	5/3	5	5/4
16						1	2/1	5/3	5	4
17							0	2/3	4/5	2/4
18								1/3	3/5	1/4
19									2	2/3
20										1

Таблица 19 – Количество количественных и качественных попарных различий между типами профессиональной деятельности по блоку свойств социального взаимодействия для мужской выборки

Примечания: как в таблице 12.

Тип	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	1/2	4/3	3/4	1/4	2/4	4	5/4	4/5	5/6	5/6
2		3/4	3/5	0/5	1/4	4	4/5	2/6	5/6	5/6
3			3	1/4	0/4	0/5	3/4	0/4	2/5	5/4
4				2/1	3/4	2/5	0/1	2	2/5	3/4
5					1/3	1/4	2	0/1	4/6	4/5
6						0/4	4	1/2	3/5	5
7							2/4	1/5	1/3	2/4
8								2/3	3/4	2/3
9									2/5	3/5
10										1/2
Тип	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	6	6	5/6	0/3	3	5/6	4	5/6	5/6	5
2	5/6	5/6	5/6	0/4	2/4	4/6	2/5	5/6	5/6	5
3	4/6	3/4	4/5	1/3	2/3	2/5	3	3/6	4/6	6/5
4	4/5	3/5	3/5	2/3	2/4	2/3	0	3/5	4/6	4
5	4	3/4	4	0/3	1/4	3/4	2/1	3/4	4/5	5
6	3	4/5	5/4	0/4	1/3	3/4	3/4	3	4	6
7	2/3	2/5	2/5	2/6	1/4	0/4	1/5	3	4/3	3
8	4	3/6	3/6	3/4	2/3	1/2	0/1	3/4	3/5	3
9	3	3/4	4/3	0/2	0/4	1/3	2	3	4	5/6
10	2	2/5	3/4	3/5	1/5	0/2	2/5	2	4/2	4/2
11	2	1/4	2/5	5/6	4/3	2	2/4	1/2	2/3	1/2
12		0/4	2/3	4/5	3/4	3/2	3/5	0	0/1	2/3
13			1	4/5	3/5	4/6	3/5	1/4	0/3	0/4
14				4	4/6	3/5	4/5	2/3	0/2	0/4
15					2/4	2/4	2/3	4/5	5	5/6
16						1/4	2/4	3/4	5	5
17							1/3	3/2	4/3	3
18								2/5	3/6	3/4
19									1	2/3
20										0/2

Таблица 20 – Количество количественных и качественных попарных различий между типами профессиональной деятельности по блоку потребностно-мотивационных свойств для женской выборки

Примечания: как в таблице 12.

Тип	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	2/7	10/9	9/14	5/7	5/11	11/10	10/13	9/12	11/15	15/16
2		6/8	11/13	3/8	5/10	6/11	8/11	7/11	8/15	11/16
3			5/13	4/8	6/10	4/11	9/11	6/11	7/15	8/16
4				6/14	8/14	4/10	1/5	9/12	5/11	5/9
5					0/6	3/6	5/12	4/11	7/11	6/14
6						3/8	6/13	5/13	9/14	9/16
7							1/10	6/8	3/10	3/14
8								7/13	4/11	3/7
9									2/7	5/10
10										2/4

Тип	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	11/14	12/17	12/17	2/5	6/7	8/12	11/14	10	10/13	10/15
2	10/16	11/16	11/16	1/6	3/6	4/13	10/14	7/13	8/15	10/14
3	8/16	11/16	9/16	4/6	4/6	2/13	7/14	7/13	7/15	7/14
4	9/12	8/13	9/11	7/17	9/15	4/9	1/3	7/14	6/11	9/8
5	7/12	9/13	7/13	4/10	9/12	6/13	4/13	10/14	10/14	5/14
6	7/13	9/12	9/13	8/9	10/15	8/13	9/14	11/14	12/14	10/15
7	6/11	7/11	6/13	6/15	7/13	5/7	4/9	9/10	9/12	6/11
8	9/13	6/13	5/11	9/16	11/13	6/12	3/7	11/15	8/14	6/10
9	4/7	6/8	5/10	6/14	3/9	3/9	8/11	3/9	5/9	7/8
10	2/4	2/4	2/5	11/18	7/14	5/10	5/11	6/10	5/11	6/8
11	3/6	3/6	4/5	13/18	10/14	6/13	2/10	8/12	5/11	3/9
12		0/4	2/5	12/17	7/14	5/10	6/10	2/8	2/7	3/8
13			1/3	13/18	7/14	6/12	6/13	3/10	1/11	1/8
14				14/17	11/15	7/13	7/10	6/11	2/10	1/5
15					3/7	4/15	9/16	7/13	9/13	7/16
16						2/12	10/14	3/12	6/14	7/14
17							4/8	1/5	3/7	4/8
18								10/13	6/10	6/9
19									2/6	4/7
20										0/5

Таблица 21 – Количество количественных и качественных попарных различий между типами профессиональной деятельности по блоку потребностно-мотивационных свойств для мужской выборки

Примечания: как в таблице 12.

Тип	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	3	11/13	12	5/11	6/10	11	12/13	9/12	12/14	15
2		6/10	9/12	5/10	4/11	9/12	10/14	6/12	10/12	13
3			5/12	4/10	6/11	5/12	10/14	6/12	7/12	9/13
4				6/13	7/15	7/11	3/7	9/12	6/10	7/9
5					1/8	4/8	8/11	5/8	9/9	10/11
6						6/4	7/11	7/8	10/11	12/14
7							7/9	6	6/9	7/12
8								11/15	8/11	7/8
9									7	8/10
10										5/3
Тип	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	13/14	13/15	13/14	4	6/5	12/14	11/14	8	12	11/14
2	12/14	12/13	12	5/4	3/5	7/11	9/11	6/8	13/12	11/12
3	10/14	10/13	10/12	9/4	5	4/11	6/11	7/8	6/12	9/12
4	10/13	8/12	9/11	14	11/14	7/8	3/7	14/15	10/11	10/8
5	8/13	9/12	9/13	4/8	5/13	6/10	7/10	8/15	10/15	10/13
6	11/10	11	11/13	8/11	8/12	9/12	11/12	11/13	11/14	12/14
7	6/9	8/10	9/12	10/12	11/13	4/8	5/8	11/12	9/11	12/11
8	8/13	10/12	8/10	15/17	12/16	9/12	5/11	15/17	13/14	10/12
9	3/9	6/10	6/12	9/11	4/10	3/8	11/8	5/10	8/10	7/10
10	1/5	3/4	3/5	15/14	11	7/6	5	9/10	5/8	5

Тип	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
11	6/7	5/6	4	14/15	12/10	10/7	4/6	14/11	9/7	7/5
12		2/1	4	13/14	11/10	4/7	10/8	3/7	3/4	10/5
13			0/3	13/15	10/11	7/6	6/7	5/8	2/5	3/4
14				12/14	9/10	8/9	8	7/8	4/3	1/4
15					6/5	8/12	10/12	10/8	12	9/14
16						3/11	10/11	6/4	10/8	9/10
17							6/1	5/11	8/7	8/6
18								10/11	9/8	5
19									6	8
20										4/3

Таблица 22 – Количество суммарных попарных различий по психологическим свойствам субъектов труда между типами профессиональной деятельности для женской выборки

Примечания: а) для определения суммарных количеств количественных и качественных различий использовались данные по различиям для отдельных блоков свойств субъектов труда, представленные выше; б) в случае, если количества количественных и качественных различий не совпадают, они записаны, соответственно, через знак «/»; в противном случае указано одно общее значение.

Тип	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	4/12	24/15	20/27	6/12	8/14	21/17	21/29	15/21	31/28	33/32
2		11/13	23/27	3/13	7/16	14/17	19/28	9/20	21/27	26/31
3			16/27	10/13	10/16	4/17	17/28	9/20	11/27	16/31
4				14/28	17/26	8/21	1/10	20/27	11/26	7/19
5					1/8	8/12	15/24	7/18	21/22	22/29
6						11/14	17/26	8/20	21/25	25/31
7							8/22	13/16	11/21	12/26
8								18/29	14/27	6/18
9									13	19/23
10										7/13
Тип	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	25/27	26/31	25/32	3/9	12/13	22/20	22/25	23/19	27/29	22/30
2	23/28	21/29	23/31	2/13	6/11	13/20	21/27	19	23/29	23/29
3	14/28	18/29	14/31	12/13	8/11	2/20	17/27	13/19	17/29	13/29
4	17/30	15/30	16/24	17/32	19/28	8/21	2/8	18/30	16/25	15/22
5	19/24	20/26	20/28	4/17	13/17	16/20	15/24	21/23	26/29	15/28
6	17/25	19/25	20/28	11/16	15/20	16/20	20/25	23/24	25/30	20/30
7	13/22	13/23	11/27	13/23	14/19	6/11	9/19	15/19	17/25	12/24
8	19/33	12/32	10/27	18/31	23/29	11/27	3/13	21/33	17/30	9/25
9	13/14	15/16	12/23	10/26	3/13	7/13	18/26	11/18	16/21	16/19
10	4/9	4/8	5/15	29/34	15/22	7/17	8/25	9/17	11/20	11/18
11	6/18	5/17	6/16	27/34	22/27	11/25	3/20	14/27	9/25	5/24
12		0/5	2/12	25/33	14/23	7/18	13/27	2/14	3/13	4/15
13			1/9	25/35	15/24	9/21	12/29	4/17	1/16	3/14
14				27/34	20/28	11/25	13/24	7/21	2/16	1/12
15					7/16	15/26	22/27	17/24	23/31	18/33
16						7/14	22/27	9/19	16/27	15/26
17							10/20	3/13	8/19	6/19
18								19/29	15/24	11/22
19									5/14	9/16
20										1/6

Таблица 23 – Количество суммарных попарных различий по психологическим свойствам субъектов труда между типами профессиональной деятельности для мужской выборки

Примечания: а) для определения суммарных количеств количественных и качественных различий использовались данные по различиям для отдельных блоков свойств субъектов труда, представленные выше; б) в случае, если количества количественных и качественных различий не совпадают, они записаны, соответственно, через знак «/»; в противном случае указано одно общее значение.

Тип	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	5/12	24/29	25/31	9/26	11/24	22/27	27/33	24/32	29/36	33/36
2		15/26	23/27	7/26	8/22	17/26	24/31	15/29	26/32	30/33
3			15/23	6/22	9/23	5/30	22/29	10/25	15/31	22/31
4				15/23	17/28	17/27	3/12	20/23	17/23	13/21
5					2/19	9/25	19/26	6/16	24/28	24/31
6						11/15	19/27	13/17	25/29	29/34
7							15/21	11/21	15/23	16/28
8								25/29	18/24	13/16
9									12/21	19/28
10										7/12
Тип	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	30/35	29/36	28/35	8/15	19/16	28/33	26/33	25/26	28/32	26/34
2	28/36	27/35	25/31	9/14	13/16	21/30	19/28	20/27	29/34	24/31
3	20/32	24/30	23/30	17/13	11/14	7/30	14/22	20/24	22/33	21/31
4	25/30	21/30	20/27	27/29	25/29	17/24	3/11	30/34	25/29	21/23
5	19/27	20/27	21/26	4/21	9/26	12/28	16/18	19/30	22/33	23/29
6	22/27	24/30	26/29	13/23	15/25	19/30	21/26	22/30	24/32	27/33
7	14/23	19/26	21/27	22/31	18/32	6/20	12/24	23/28	23/26	22/26
8	25/28	24/28	20/24	31/34	26/32	19/25	6/18	33/34	28/30	18/23
9	9/21	14/24	17/25	14/20	4/23	5/23	20/17	13/24	19/25	17/26
10	6/14	9/17	9/18	31/32	18/29	12/14	12/19	15/21	12/15	12/15
11	14/18	11/18	9/18	31/34	26/26	20/16	6/20	24/25	17/19	10/16
12		2/6	8/15	25/31	20/25	9/15	21/23	4/12	5/10	15
13			2/11	26/32	21/27	14/18	16/23	7/18	2/12	5/14
14				25/30	22/30	14/22	18/23	13/22	4/14	2/11
15					13	18/28	21/27	23	26/31	22/32
16						7/27	18/27	17	23/25	19/27
17							12/16	9/21	18/16	15/18
18								21/27	21/25	12/20
19									10/14	13/21
20										7/11

Таблица 24 – Количество количественных и качественных попарных различий между метатипами профессиональной деятельности по блоку коммуникативных свойств

Обозначения метатипов: приведены в Приложении 3.

Примечание: в случае, если количества количественных и качественных различий не совпадают, они записаны, соответственно, через знак «/»; иначе указано одно общее значение.

	Женская выборка (N=1092)			Мужская выборка (N=1122)		
	Метатипы по отношению функциональной интеграции					
Метатип	Упр-Исп	Упр	Авт	Упр-Исп	Упр	Авт
Исп	2	1/2	0	1/3	3/1	0
Упр-Исп		0	3/2		0/4	0/3
Упр			1/2			0/1
	Метатипы по отношению регулятивной интеграции					
Метатип	ОР	СДР	ВДР	ОР	СДР	ВДР
ТР	1	2/1	0/1	0	2/0	2/0
ОР		1/0	1/0		1/0	2/0
СДР			3/0			2/0
	Метатипы по отношению процессуальной интеграции					
Метатип	Инф	МС	Инт	Инф	МС	Инт
Ч	1/0	2	1/0	0	2/0	2/1
Инф		4/2	2/0		3/0	1
МС			1/2			2/1

Таблица 25 – Количество количественных и качественных попарных различий между метатипами профессиональной деятельности по блоку когнитивных свойств

Обозначения и примечания: как в таблице 24.

	Женская выборка (N=1092)			Мужская выборка (N=1122)		
	Метатипы по отношению функциональной интеграции					
Метатип	Упр-Исп	Упр	Авт	Упр-Исп	Упр	Авт
Исп	2/1	2/1	3	2/3	3	5/3
Упр-Исп		1/2	3/4		1/2	0/4
Упр			2/4			5/4
	Метатипы по отношению регулятивной интеграции					
Метатип	ОР	СДР	ВДР	ОР	СДР	ВДР
ТР	4/1	6/1	5/1	6/1	2	7/2
ОР		4/0	3/0		5/1	4/1
СДР			2/0			2
	Метатипы по отношению процессуальной интеграции					
Метатип	Инф	МС	Инт	Инф	МС	Инт
Ч	4/0	3/0	2/0	4/0	1/0	3/0
Инф		4/0	1/0		4/0	6/0
МС			0			2/0

Таблица 26 – Количество количественных и качественных попарных различий между метатипами профессиональной деятельности по блоку эмоционально-волевых свойств
Обозначения и примечания: как в таблице 24.

	Женская выборка (N=1092)			Мужская выборка (N=1122)		
	Метатипы по отношению функциональной интеграции					
Метатип	Упр-Исп	Упр	Авт	Упр-Исп	Упр	Авт
Исп	1	3	4/2	0/1	1/3	4/1
Упр-Исп		0/2	3		0/4	0/1
Упр			2/3			1/4
	Метатипы по отношению регулятивной интеграции					
Метатип	ОР	СДР	ВДР	ОР	СДР	ВДР
ТР	2/0	4/0	5/1	4/2	1/2	4/2
ОР		3/0	5/1		4/0	2/0
СДР			3/1			2/0
	Метатипы по отношению процессуальной интеграции					
Метатип	Инф	МС	Инт	Инф	МС	Инт
Ч	0	4/0	2/0	1	0/1	1
Инф		2/0	1/0		2/0	4/0
МС			1/0			3/0

Таблица 27 – Количество количественных и качественных попарных различий между метатипами профессиональной деятельности по блоку свойств социального взаимодействия
Обозначения и примечания: как в таблице 24.

	Женская выборка (N=1092)			Мужская выборка (N=1122)		
	Метатипы по отношению функциональной интеграции					
Метатип	Упр-Исп	Упр	Авт	Упр-Исп	Упр	Авт
Исп	6/3	5/4	5/0	0/2	5/2	4/2
Упр-Исп		1/3	5/2		0	1/4
Упр			4			4/3
	Метатипы по отношению регулятивной интеграции					
Метатип	ОР	СДР	ВДР	ОР	СДР	ВДР
ТР	3/1	5/1	5/1	4/1	0	4/0
ОР		3/0	3/0		5/0	5/0
СДР			3/0			5/0
	Метатипы по отношению процессуальной интеграции					
Метатип	Инф	МС	Инт	Инф	МС	Инт
Ч	1/0	6/0	5/0	4/0	0	3/0
Инф		4/0	3/0		5/0	4/0
МС			1/0			6/0

Таблица 28 – Количество количественных и качественных попарных различий между метатипами профессиональной деятельности по блоку потребностно-мотивационных свойств
 Обозначения и примечания: как в таблице 24.

	Женская выборка (N=1092)			Мужская выборка (N=1122)		
Метатипы по отношению функциональной интеграции						
Метатип	Упр-Исп	Упр	Авт	Упр-Исп	Упр	Авт
Исп	8/4	10/8	14/4	6	10	10/2
Упр-Исп		6/4	11/8		3/4	5/7
Упр			8/6			5/7
Метатипы по отношению регулятивной интеграции						
Метатип	ОР	СДР	ВДР	ОР	СДР	ВДР
ТР	8/6	10/6	11/7	6/4	13/5	11/2
ОР		10/1	10/1		10/2	14/1
СДР			9/2			6/3
Метатипы по отношению процессуальной интеграции						
Метатип	Инф	МС	Инт	Инф	МС	Инт
Ч	7/2	11/4	6/2	5	5	5/1
Инф		9/4	10/1		9/6	8/3
МС			11/2			6/4

Таблица 29 – Количество суммарных попарных различий по психологическим свойствам субъектов труда между метатипами профессиональной деятельности

Примечания: а) обозначения метатипов приведены в Приложении 3; б) для определения количеств суммарных различий использовались данные, представленные выше; в) если количества количественных и качественных различий не совпадают, они записаны через знак «/»; иначе указано одно общее значение.

	Женская выборка (N=1092)			Мужская выборка (N=1122)		
Метатипы по отношению функциональной интеграции						
Метатип	Упр-Исп	Упр	Авт	Упр-Исп	Упр	Авт
Исп	19/11	21/18	24/9	9/15	22/19	23/8
Упр-Исп		8/11	25/19		4/14	6/19
Упр			17/19			15/19
Метатипы по отношению регулятивной интеграции						
Метатип	ОР	СДР	ВДР	ОР	СДР	ВДР
ТР	18/9	27/9	26/11	20/8	18/9	28/6
ОР		21/1	22/2		25/3	27/2
СДР			20/3			17/5
Метатипы по отношению процессуальной интеграции						
Метатип	Инф	МС	Инт	Инф	МС	Инт
Ч	13/2	26/6	16/2	14/6	8/6	14/3
Инф		23/6	17/1		23/6	23/4
МС			14/4			19/5

Таблица 30 – Распределение попарных различий между метатипами профессиональной деятельности по блокам психологических свойств субъектов труда для женской и мужской выборок

Обозначения: а) блоки свойств: 1 – коммуникативные, 2 – когнитивные, 3 – эмоционально-волевые, 4 – социального взаимодействия, 5 – потребностно-мотивационные; б) Kmax – максимально возможное количество попарных различий; в) % – процент от максимально возможного количества различий.

Примечание: для распределения различий через знак «/» записаны результаты, соответственно, по количественным и по качественным различиям.

Блок	Кол-во свойств в блоке	Kmax	Распределение различий			
			Женская выборка (N=1092)		Мужская выборка (N=1122)	
			Кол-во	%	Кол-во	%
Метатипы по отношению функциональной интеграции						
1	4	24	7/8	29,2/33,3	4/12	16,7/50,0
2	7	42	13/15	31,0/35,7	16/19	38,1/45,2
3	5	30	13/14	43,3/46,7	6/14	20,0/46,7
4	6	36	24/16	66,7/44,4	14/13	38,9/36,1
5	18	108	57/34	52,8/31,5	39/36	36,1/33,3
Всего	40	240	114/87	47,5/36,3	79/94	32,9/39,2
Метатипы по отношению регулятивной интеграции						
1	4	24	8/3	33,3/12,5	9/0	37,5/0,0
2	7	42	24/3	57,1/7,1	26/9	61,9/21,4
3	5	30	22/3	73,3/10,0	17/6	56,7/20,0
4	6	36	22/3	61,1/8,3	23/1	63,9/2,8
5	18	108	58/23	53,7/21,3	60/17	55,6/15,7
Всего	40	240	134/35	55,8/14,6	135/33	56,3/13,8
Метатипы по отношению процессуальной интеграции						
1	4	24	11/6	45,8/25,0	10/3	41,7/12,5
2	7	42	14/0	33,3/21,4	20/0	47,6/0,0
3	5	30	10/0	33,3/30,0	11/3	36,7/10,0
4	6	36	20/0	55,6/25,0	22/0	61,1/0,0
5	18	108	54/15	50,0/13,9	38/24	35,2/22,2
Всего	40	240	109/21	45,4/8,8	101/30	42,1/12,5

Таблица 31 – Психологические «расстояния» по коммуникативным свойствам субъектов труда между типами профессиональной деятельности для женской и мужской выборок

Примечания: а) если «расстояния» для женской и мужской выборок не совпадают, они записаны через знак «/»; иначе указано одно общее значение; б) нули в записи целых опущены.

Тип	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	,75/,5	,5/1	,25/1	,75	,25/,5	,5	,5/1	1	1	1/,75
2		,25/,5	,5	,75/,5	1/,5	,25/,5	,75/,5	1/,75	1	,75/1
3			,5/0	,75/,5	1/,5	,25/,5	,75/0	1/,5	1/1	,75
4				1/,5	,5/	,25/,5	,75/0	1/,5	1	,75
5					,5/1	,75/1	0/,5	1/,5	1	1/,75
6						,75/0	,25/,5	1	1	1
7							,5	1	1	,75/1
8								1/,5	1	1/,75
9									0/,5	,25/,5
10										,25/,5
Тип	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	1	1	,75	,25/1	,75/1	,75/1	,25/1	,75/1	,75/1	,75
2	,75/1	,75/1	,75/,5	,5/,75	,5/,75	,5/1	,5/,75	,25/1	,25/1	,5
3	,75	,75	,75	,5	,5	,5/1	,5/,25	,25/1	,25/1	,5/,75
4	,75	,75	,75	,5	,5	,5/1	,5/,25	,5/1	,5/1	,75
5	1/,75	1/,75	1/,25	,5	1/,5	1	,5/,25	,75/1	,75/1	,75/,5

Тип	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
6	1	1	1	,5/1	1	1	,5/75	1	1	1
7	,75/1	,75/1	,75/1	,25/1	,5/1	,5/1	,25/75	,25/1	,25/1	,5/1
8	1/75	1/75	1/75	,25/5	1/5	1	,25	,75/1	,75/1	,75
9	0/25	0/25	,5/75	1/0	,5/0	,5	1/5	,5	,5	,5
10	0/25	0/25	,5/75	1/5	,5	,5/0	1	,5/0	,5/0	,5
11	,25	,25	,75/1	1/5	,25/5	,25/5	1/75	,75/5	,75/5	,75/1
12		0	,5/1	1/25	,5/25	,5/25	1/75	,5/25	,5/25	,5/75
13			,5/1	1/25	,5/25	,5/25	1/75	,5/25	,5/25	,5/75
14				,75	,5/75	,5/75	,75/5	,5/75	,5/75	,5/25
15					,75/0	,75/5	0/5	,5	,5	,5
16						0/5	,75/5	,5	,5	,5
17							,75/1	,5/0	,5/0	,5
18								,5/1	,5/1	,5/75
19									0	0/5
20										0/5

Таблица 32 – Психологические «расстояния» по когнитивным свойствам субъектов труда между типами профессиональной деятельности для женской и мужской выборки

Примечания: как в таблице 31.

Тип	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	,14/29	,43/1	,71/1	,29/71	,29/71	,57/1	1	,6/86	,6/1	,9/1
2		,29/86	,57/71	,14/71	,14/43	,43/86	,86	,43/57	,43/86	,86
3			,57/71	,14/71	,14/43	,43/86	,86	,43/57	,43/86	,86
4				,43/57	,43	,57/71	,29	,57/43	,57/29	,29/43
5					0/29	,29/57	,71/86	,29/43	,29/71	,71/1
6						,29/57	,71	,29/14	,29/57	,71/86
7							,57/43	,29/43	,29/43	,57
8								,71	,71/29	,29/14
9									0/43	,86
10										,86/43
Тип	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	,6/1	,6/1	,6/1	,4/14	,4/29	,6/1	,7/1	,3/57	,6/1	,6/1
2	,57/1	,57/1	,57/86	,57/14	,29/14	,43/86	,71	,14/57	,57/1	,57/1
3	,57/1	,57/1	,57/86	,57/14	,29/14	,43/86	,71	,14/57	,57/1	,57/1
4	,71	,71	,43/57	,86	,57/86	,57/71	,14/0	,71/86	,71/43	,71/57
5	,43/71	,43/71	,43/71	,71/86	,14/71	,29/86	,57	,29/71	,43/71	,43/86
6	,43/86	,43/86	,43/71	,71/57	,14/57	,29/86	,57/43	,29/86	,43/71	,43/86
7	,43/29	,43/29	,43/14	,86	,43/1	,29	,71	,57/71	,43/57	,43
8	,86/43	,86/43	,71/29	1/86	,71/1	,71/43	,43/29	,86/71	,86/43	,86/29
9	,14/71	,14/71	,43/57	1/71	,14/71	0/71	,71/43	,29/1	,14/57	,14/71
10	,14/43	,14/43	,43/29	1/86	,14/1	0/43	,71/29	,29/71	,14	,14/29
11	,7/57	,7/57	,4/43	,9/86	,9/1	,9/29	,1/43	1/71	,7/57	,7/43
12		0	,29/14	1	,3/86	,1/29	,6/71	,4/43	0/29	0/14
13			,29/14	1	,3/86	,1/29	,6/71	,4/43	0/29	0/14
14				,86	,6/1	,4/14	,3/57	,7/57	,3/43	,3/29
15					,86/29	1/86	,86	,71/57	1	1
16						,14/1	,71/86	,14/43	,29/86	,29/86
17							,71	,29/57	,14/57	,14/43
18								,86	,57/43	,57
19									,43/57	,43/57
20										0/14

Таблица 33 – Психологические «расстояния» по эмоционально-волевым свойствам субъектов труда между типами профессиональной деятельности для женской и мужской выборок

Примечания: как в таблице 31.

Тип	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	0/,6	0/,4	1/,8	0/,6	0/,6	0/,6	1	0/1	,4/1	,4/1
2		0/,8	1/,6	0/,8	0/,4	0/,4	1/,8	0/,8	,4/,8	,4/,8
3			1/,6	0/,2	0/,6	0/1	1	0/,6	,4/,8	,4/1
4				1/,6	1/,8	1/,8	0/,4	1/,8	,6/,4	,6/,4
5					0/,4	0/1	1	0/,4	,4/,8	,4/1
6						0/,6	1	0/,4	0,4/1	0,4/1
7							1/,6	0/,6	,4/,8	,4/,8
8								1/,8	,6	,6/,2
9									,4/,8	,4/1
10										0/,4
Тип	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	,2/,8	,4/,8	,6/1	0/,6	0/,4	0/,4	,8	,2/,8	,8/,6	,8/1
2	,2/1	,4/1	,6/1	,0/,4	,0/,6	,0/,6	,8	,2/1	,8/1	,8/1
3	,2/,4	,4/,6	,6/,8	,0/,6	,0/,6	,0/,8	,8/,4	,2/,4	,8	,8
4	1/,8	,8/1	,6/,8	1/,8	1/,6	1/,8	,2/,6	1/,8	,6/1	,6/,8
5	,2/,4	,4/,6	,6	0/,4	0/,4	0/,8	,8/,4	,2/,4	,8	,8/,6
6	,2/,8	,4/,8	,6	0	0/,4	0/,8	,8	,2/,8	,8/1	,8/,6
7	,2/1	,4/1	,6/1	0/,6	0/,8	0/,4	,8/,6	,2/,8	,8	,8/1
8	1	,8	,6	1	1/,8	1/,8	,2/,6	1/,8	,6/,8	,6
9	,2/,6	,4/,8	,6	,0/,4	,0/,8	0/1	,8/,4	,2/,4	,8/1	,8/,6
10	,6	,4/,8	,6/,8	,4/1	,4/,8	,4/,6	,4/,6	,6/,8	,8	,8
11	,6/,8	,4/,6	,6/,4	,4/1	,4/,8	,4/,6	,4/,8	,6/1	,8/,6	,8/,4
12		,2	,4/,6	,2/,8	,2/,8	,2/,6	1/,4	0/2	,6/,4	,6
13			,2/,4	,4/,8	,4/,8	,4/,6	,8/,6	,2/,4	,4/,2	,4
14				,6	,4/,8	,4/,8	,8	,2/,8	,4/,6	,4/0
15					0/,4	0/,8	,8	,2/,8	,8/1	,8/,6
16						0/,6	,8	,2/,8	,8	,8
17							,8/,6	,2/,8	,8/,4	,8
18								1/,2	,6/,8	,6/,8
19									,6	,6/,8
20										0/,6

Таблица 34 – Психологические «расстояния» по свойствам социального взаимодействия субъектов труда между типами профессиональной деятельности для женской и мужской выборок

Примечания: как в таблице 31.

Тип	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	,17/,33	,17/,5	,33/,67	0/,67	0/,67	,17/,67	,33/,67	,17/,83	,5/1	,67/1
2		,33/,67	,5/,83	,17/,83	,17/,67	,33/,67	,5/,83	,33/1	,5/1	,67/1
3			,5	,17/,67	,17/,67	,33/,83	,5/,67	,33/,67	,5/,83	,67
4				,33/,17	,33/,67	,17/,83	0/,17	,33	,67/,83	,33/,67
5					0/,5	,17/,67	,33	,17	,5/1	,67/,83
6						,17/,67	,33/,67	,17/,33	,5/,83	,67/,83
7							,17/,67	,33/,83	,5	,5/,67
8								,33/,5	,67	,33/,5
9									,67/,83	,67/,83
10										,33

Тип	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	,67/1	,67/1	,83/1	0,5	0,5	,17/1	,17/,67	,5/1	,83/1	,67/,83
2	,67/1	,67/1	,83/1	,17/,67	,17/,67	,33/1	,33/,83	,5/1	,83/1	,83
3	,67/1	,67	,83	,17/,5	,17/,5	,33/,83	,33/,5	,5/1	,83/1	,83
4	,83	,83	,67/,83	,33/,5	,33/,67	,17/,5	,17/0	,67/,83	,67/1	,5/,67
5	,67	,67	,83/,67	0,5	0,67	,17/,67	,17	,5/,67	,83	,67/,83
6	,67/,5	,67/,83	,83/,67	0,67	0,5	,17/,67	,17/,67	,5	,83/,67	,67/1
7	,67/,5	,67/,83	,83	,17/1	,17/,67	0,67	0,83	,5	,83/,5	,67/,5
8	,83/,67	,83/1	,67/1	,33/,67	,33/,5	,17/,33	,17	,67	,67/,83	,5
9	,83/,5	,83/,67	,83/,5	,17/,33	,17/,67	,33/,5	,33	,67/,5	,83/,67	,67/1
10	,17/,33	,17/,83	,33/,67	,5/,83	,5/,83	,5/,33	,5/,83	0,33	,33	,5/,33
11	,5/,33	,5/,67	,33/,83	,67/1	,67/,5	,5/,33	,5/,67	,33	,33/,5	,5/,33
12		0,67	,17/,5	,67/,83	,67	,67/,33	,67/,83	,17/0	,17	,33/,5
13			,17	,67/,83	,67/,83	,67/1	,67/,83	,17/,67	,17/,5	,33/,67
14				,83/,67	,83/1	,83	,83	,33/,5	0,33	,17/,67
15					0,67	,17/,67	,17/,5	,5/,83	,83	,67/1
16						,17/,67	,17/,67	,5/,67	,83	,67/,83
17							0,5	,5/,33	,83/,5	,67/,5
18								,5/,83	,83/1	,67
19									,33/,17	,5
20										,17/,33

Таблица 35 – Психологические «расстояния» по потребностно-мотивационным свойствам субъектов труда между типами профессиональной деятельности для женской и мужской выборок

Примечания: как в таблице 31.

Тип	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	,39/,17	,5/,72	,78/,67	,39/,61	,61/,56	,56/,61	,72	,67	,83/,78	,89/,83
2		,44/,56	,72/,67	,44/,56	,56/,61	,61/,67	,61/,78	,61/,67	,83/,67	,89/,72
3			,72/,67	,44/,56	,56/,61	,61/,67	,61/,78	,61/,67	,83/,67	,89/,72
4				,78/,72	,78/,83	,56/,61	,28/,39	,67	,61/,56	,5
5					,33/,44	,33/,44	,67/,61	,61/,44	,61/,5	,78/,61
6						,44/,22	,72/,61	,72/,44	,78/,61	,89/,78
7							,56/,5	,44/,33	,56/,5	,78/,67
8								,72/,83	,61	,39/,44
9									,39	,56
10										,22/,17
Тип	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	,78	,94/,83	,94/,78	,28/,22	,39/,28	,67/,78	,78	,56/,44	,72/,67	,83/,78
2	,89/,78	,89/,72	,89/,67	,33/,22	,33/,28	,72/,61	,78/,61	,72/,44	,83/,67	,78/,67
3	,89/,78	,89/,72	,89/,67	,33/,22	,33/,28	,72/,61	,78/,61	,72/,44	,83/,67	,78/,67
4	,67/,72	,72/,67	,61	,94/,78	,83/,78	,5/,44	,17/,39	,78/,83	,61	,44
5	,67/,72	,72/,67	,72	,56/,44	,67/,72	,72/,56	,72/,56	,78/,83	,78/,83	,78/,72
6	,72/,56	,67/,61	,72	,5/,61	,83/,67	,72/,67	,78/,67	,78/,72	,78	,83/,78
7	,61/,5	,61/,56	,72/,67	,83/,67	,72	,39/,44	,5/,44	,56/,67	,67/,61	,61
8	,72	,72/,67	,61/,56	,89/,94	,72/,89	,67	,39/,61	,83/,94	,78	,56/,67
9	,39/,5	,44/,56	,56/,67	,78/,61	,5/,56	,5/,44	,61/,44	,5/,56	,5/,56	,44/,56
10	,22/,28	,22	,28	1/,78	,78/,61	,56/,33	,61/,28	,56	,61/,44	,44/,28
11	,33/,39	,33	,28/,22	1/,83	,78/,56	,72/,39	,56/,33	,67/,61	,61/,39	,5/,28

Тип	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
12		,22/,06	,28/,22	,94/,78	,78/,56	,56/,39	,56/,44	,44/,39	,39/,22	,44/,28
13			,17	1/,83	,78/,61	,67/,33	,72/,39	,56/,44	,61/,28	,44/,22
14				,94/,78	,83/,56	,72/,5	,56/,44	,61/,44	,56/,17	,28/,22
15					,39/,28	,83/,67	,89/,67	,72/,44	,72/,67	,89/,78
16						,67/,61	,78/,61	,67/,22	,78/,44	,78/,56
17							,44/,06	,28/,61	,39	,44/,33
18								,72/,61	,56/,44	,5/,28
19									,33	,39/,44
20										,28/,17

Таблица 36 – Суммарные «расстояния» по психологическим свойствам субъектов труда между типами профессиональной деятельности для женской и мужской выборки

Обозначения: V – тип выборки по полу работников (g – женская выборка, m – мужская).

Примечание: при вычислении суммарных «расстояний» использовались данные по «расстояниям» для отдельных блоков свойств субъектов труда, представленные выше.

Тип	V	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	g	1,45	1,60	3,08	1,42	1,15	1,79	3,56	2,40	3,30	3,81
	m	1,89	3,62	4,13	3,34	3,04	3,38	4,39	4,36	4,78	4,58
2	g	1,31	3,29	1,50	1,87	1,62	3,72	2,37	3,16	3,56	1,31
	m		3,38	3,31	3,40	2,61	3,09	3,77	3,79	4,32	4,38
3	g			3,29	1,50	1,87	1,62	3,72	2,37	3,16	3,56
	m			2,48	2,64	2,81	3,86	3,30	3,00	4,16	4,00
4	g				3,54	3,04	2,54	1,31	3,57	3,45	2,47
	m				2,56	3,23	3,46	1,24	2,73	3,07	2,75
5	g					0,83	1,54	2,71	2,06	2,80	3,56
	m					2,63	3,68	3,30	1,94	4,01	4,19
6	g						1,65	3,02	2,17	2,96	3,67
	m						2,06	3,49	2,32	4,02	4,47
7	g							2,79	2,06	2,74	3,00
	m							2,70	3,20	3,23	3,70
8	g								3,77	3,59	2,61
	m								3,35	3,16	2,04
9	g									1,46	2,73
	m									2,95	3,75
10	g										1,66
	m										1,83
Тип	V	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	g	3,22	3,58	3,70	0,96	1,57	2,15	2,71	2,29	3,68	3,62
	m	4,58	4,63	4,53	2,47	2,46	4,18	4,24	3,82	4,27	4,36
2	g	3,08	3,28	3,64	1,57	1,29	1,98	3,13	1,82	3,29	3,48
	m	4,78	4,72	4,02	2,18	2,44	4,07	3,71	4,02	4,67	4,00
3	g	3,08	3,28	3,64	1,57	1,29	1,98	3,13	1,82	3,29	3,48
	m	3,93	3,74	3,91	1,97	2,02	4,10	2,48	3,42	4,47	4,05
4	g	3,96	3,82	3,06	3,63	3,24	2,74	1,18	3,66	3,09	3,01
	m	3,82	3,96	3,57	3,43	3,40	3,46	1,24	4,32	4,04	3,23
5	g	2,96	3,22	3,58	1,77	1,81	2,17	2,76	2,51	3,59	3,42
	m	3,25	3,40	2,95	2,70	3,00	3,88	1,94	3,61	4,18	3,51
6	g	3,02	3,16	3,58	1,71	1,98	2,17	2,82	2,76	3,84	3,73
	m	3,71	4,10	3,70	2,85	3,14	3,99	3,31	3,88	4,16	4,23

Тип	V	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
7	g	2,66	2,86	3,33	2,11	1,82	1,17	2,26	2,08	2,98	3,01
	m	3,29	3,67	3,64	4,12	4,19	2,80	3,34	3,68	3,48	3,54
8	g	4,41	4,21	3,59	3,47	3,77	3,55	1,43	4,11	3,65	3,26
	m	3,57	3,65	3,19	3,97	3,69	3,23	1,91	4,13	3,84	2,80
9	g	1,57	1,82	2,92	2,94	1,31	1,33	3,46	2,15	2,78	2,55
	m	2,56	2,99	3,09	2,06	2,74	3,16	2,11	2,96	3,29	3,37
10	g	1,13	0,93	2,14	3,90	2,32	1,96	3,23	1,94	2,39	2,39
	m	1,89	2,53	2,78	3,97	3,74	1,70	3,00	2,40	1,72	2,20
11	g	2,40	2,20	2,39	3,92	2,95	2,73	2,60	3,35	3,21	3,26
	m	2,34	2,42	2,88	4,19	3,36	2,11	2,98	3,16	2,56	2,44
12	g		0,42	1,63	3,81	2,43	2,07	3,79	1,54	1,66	1,88
	m		0,92	2,47	3,66	3,13	1,86	3,14	1,27	1,32	2,27
13	g			1,32	4,07	2,63	2,38	3,76	1,85	1,68	1,68
	m			1,88	3,72	3,35	2,47	3,29	2,19	1,51	2,18
14	g				3,98	3,14	2,88	3,22	2,36	1,74	1,63
	m				3,65	4,11	3,03	3,15	3,07	2,28	1,42
15	g					2,00	2,75	2,71	2,64	3,86	3,86
	m					1,63	3,49	3,32	3,15	4,00	3,88
16	g						0,98	3,21	2,01	3,20	3,03
	m						3,38	3,43	2,62	3,43	3,55
17	g							2,71	1,76	2,67	2,55
	m							2,87	2,32	1,86	2,56
18	g								3,58	3,06	2,84
	m								3,50	3,67	3,07
19	g									1,70	1,92
	m									1,67	2,82
20	g										0,44
	m										1,74

Таблица 37 – Психологические «расстояния» между метатипами профессиональной деятельности по коммуникативным и когнитивным свойствам субъектов труда для женской и мужской выборки

Обозначения метатипов: приведены в Приложении 3.

Примечание: в случае, если «расстояния» для женской и мужской выборки не совпадают, они записаны, соответственно, через знак «/»; иначе указано одно общее значение.

	Расстояния по блоку коммуникативных свойств			Расстояния по блоку когнитивных свойств		
	Метатипы по отношению функциональной интеграции					
Метатип	Упр-Исп	Упр	Авт	Упр-Исп	Упр	Авт
Исп	0,5/0,75	0,5/0,25	0	0,14/0,43	0,14/0,43	0,43
Упр-Исп		0/1	0,5/0,75		0,29	0,57
Упр			0,5/0,25			0,57
	Метатипы по отношению регулятивной интеграции					
Метатип	ОР	СДР	ВДР	ОР	СДР	ВДР
ТР	0,25/0	0,25/0	0,25/0	0,14	0,14/0,29	0,14/0,29
ОР		0	0		0/0,14	0/0,14
СДР			0			0/0,29
	Метатипы по отношению процессуальной интеграции					
Метатип	Инф	МС	Инт	Инф	МС	Инт
Ч	0	0,5/0	0/0,25	0	0	0
Инф		0,5/0	0/0,25		0	0
МС			0,5/0,25			0

Таблица 38 – Психологические «расстояния» между метатипами профессиональной деятельности по блокам эмоционально-волевых свойств и свойств социального взаимодействия субъектов труда для женской и мужской выборок

Обозначения и примечания: как в таблице 37.

	Расстояния по блоку эмоционально-волевых свойств			Расстояния по блоку свойств социального взаимодействия		
Метатипы по отношению функциональной интеграции						
Метатип	Упр-Исп	Упр	Авт	Упр-Исп	Упр	Авт
Исп	0,20	0,60	0,40/0,20	0,50/0,33	0,67/0,33	0/0,33
Упр-Исп		0,40/0,80	0,60/0,20		0,50/0	0,33/0,67
Упр			0,60/0,80			0,67/0,50
Метатипы по отношению регулятивной интеграции						
Метатип	ОР	СДР	ВДР	ОР	СДР	ВДР
ТР	0/0,40	0/0,40	0,20/0,40	0,17	0,17/0	0,17/0
ОР		0	0,20/0		0	0
СДР			0,20/0			0
Метатипы по отношению процессуальной интеграции						
Метатип	Инф	МС	Инт	Инф	МС	Инт
Ч	0/0,20	0/0,20	0/0,20	0	0	0
Инф		0	0		0	0
МС			0			0

Таблица 39 – Психологические «расстояния» между метатипами профессиональной деятельности по блоку потребностно-мотивационных свойств субъектов труда и суммарные для женской и мужской выборок

Обозначения метатипов: приведены в Приложении 3.

Примечания: а) при вычислении суммарных «расстояний» использовались результаты по «расстояниям» для отдельных блоков свойств; б) если «расстояния» для женской и мужской выборок не совпадают, они записаны через знак «/»; в противном случае указано одно общее значение.

	Расстояния по блоку потребностно-мотивационных свойств			Суммарные расстояния		
Метатипы по отношению функциональной интеграции						
Метатип	Упр-Исп	Упр	Авт	Упр-Исп	Упр	Авт
Исп	0,22/0,33	0,44/0,56	0,22/0,11	1,57/2,05	2,35/2,17	1,05/1,07
Упр-Исп		0,22	0,44/0,39		1,41/2,31	2,45/2,58
Упр			0,33/0,39			2,67/2,51
Метатипы по отношению регулятивной интеграции						
Метатип	ОР	СДР	ВДР	ОР	СДР	ВДР
ТР	0,33/0,22	0,33/0,28	0,39/0,11	0,89/0,93	0,89/0,96	1,15/0,80
ОР		0,06/0,11	0,06		0,06/0,25	0,26/0,20
СДР			0,11/0,17			0,31/0,45
Метатипы по отношению процессуальной интеграции						
Метатип	Инф	МС	Инт	Инф	МС	Инт
Ч	0,11/0,28	0,22/0,28	0,11/0,06	0,11/0,48	0,72/0,48	0,11/0,51
Инф		0,22/0,33	0,06/0,17		0,72/0,33	0,06/0,42
МС			0,11/0,22			0,61/0,47

Таблица 40 – Критериальные нормы соответствия психологическим требованиям профессиональной деятельности для типа профессиональной деятельности «Тип 1 – Вспомогательный персонал материальной сферы» для женской и мужской выборки

Обозначения: а) V – тип выборки по полу работников (g – женская, m – мужская); КС_1, КС_2, КС_3 – низкая, средняя и высокая категории соответствия требованиям деятельности; ЭС – средняя эффективность выполнения деятельности по категории соответствия; p12, p23 – статистическая значимость различий в эффективности между категориями соответствия требованиям деятельности; б) обозначения метатипов приведены в Приложении 2; в) свойства субъекта труда: ket_a – общительность, ket_f – экспрессивность, ket_h – смелость социальных контактов, kom – коммуникативные склонности, ket_b – оперативность мышления, ket_m – творческое воображение, ket_q1 – аналитическое мышление, refl – рефлексивность, kreat – креативность, vn_per – переключаемость внимания, oper – объем оперативной памяти, ket_c – эмоциональная устойчивость, ket_i – чувствительность, ket_o – тревожность, ket_q3 – самоконтроль, ket_q4 – напряженность, ket_e – доминантность, ket_g – нормативность, ket_el – подозрительность, ket_n – дипломатичность, ket_q2 – независимость, kos_org – организаторские склонности; kl_t, kl_man, kl_zn, kl_hud, kl_pr – типы профессиональной направленности личности по Е. А. Климову, соответственно, «Техника», «Человек», «Знак», «Художественный образ», «Природа»; h_real, h_inv, h_soc, h_con, h_ent, h_art – типы профессиональной среды и профессиональной направленности личности по Дж. Холланду, соответственно, «Реалистический», «Исследовательский», «Социальный», «Конвенциональный», «Предпринимательский», «Артистический»; ключевые признаки деятельности по методике ИНЛ: n_upr, n_isr – направленность, соответственно, на управление и на исполнение; n_dolg, n_oper – направленность, соответственно, на долговременную и оперативную организацию и регуляцию деятельности; n_o_o, n_s_s, n_i_i – направленность на тип процессов, соответственно, «Чувственный», «Межсубъектный», «Информационный».

Примечание: границы категорий указаны в единицах измерения используемых признаков.

Признак	V	КС_1			p12	КС_2			p23	КС_3		
		От	До	ЭС		От	До	ЭС		От	До	ЭС
ket_a	g	-	-	-	-	-	-	-	-	0	12	5,30
	m	10	12	2,83	,078	6	9	4,05	,044	0	5	5,29
ket_f	g	8	12	2,60	,052	5	7	4,33	,000	0	4	6,17
	m	-	-	-	-	0	12	4,71	-	-	-	-
ket_h	g	9	12	2,14	,001	7	8	4,34	,000	0	6	6,18
	m	10	12	2,91	,046	5	8	4,12	,017	0	4	5,46
kos_kom	g	-	-	-	-	13	20	3,50	,000	1	12	5,85
	m	17	20	2,84	,066	10	16	4,03	,051	1	9	5,33
ket_b	g	-	-	-	-	4	8	4,71	,116	0	3	5,46
	m	-	-	-	-	0	8	4,71	-	-	-	-
ket_m	g	-	-	-	-	-	-	-	-	0	12	5,30
	m	-	-	-	-	4	12	4,27	,032	0	3	5,73
ket_q1	g	-	-	-	-	-	-	-	-	0	12	5,30
	m	-	-	-	-	0	12	4,71	-	-	-	-
refl	g	-	-	-	-	-	-	-	-	1	10	5,30
	m	-	-	-	-	1	10	4,71	-	-	-	-
kreat	g	-	-	-	-	-	-	-	-	1	9	5,30
	m	5	9	2,97	,029	1	4	4,88	-	-	-	-
vn_per	g	1	2	2,87	,000	3	4	4,79	,000	5	9	6,28
	m	-	-	-	-	1	3	4,36	,006	5	9	5,28
	g	-	-	-	-	-	-	-	-	0	21	5,30
	m	-	-	-	-	0	21	4,71	-	-	-	-
ket_c	g	-	-	-	-	0	4	3,57	,011	5	12	5,41
	m	0	2	2,76	,088	3	6	4,15	,054	7	12	5,67
ket_i	g	-	-	-	-	-	-	-	-	0	12	5,30
	m	-	-	-	-	0	12	4,71	-	-	-	-
ket_o	g	-	-	-	-	-	-	-	-	0	12	5,30
	m	-	-	-	-	0	12	4,71	-	-	-	-
ket_q3	g	-	-	-	-	-	-	-	-	0	12	5,30
	m	-	-	-	-	0	12	4,71	-	-	-	-
ket_q4	g	-	-	-	-	-	-	-	-	0	12	5,30
	m	-	-	-	-	0	12	4,71	-	-	-	-

Признак	V	КС_1			p12	КС_2			p23	КС_3		
		От	До	ЭС		От	До	ЭС		От	До	ЭС
ket_e	g	-	-	-	-	-	-	-	-	0	12	5,30
	m	-	-	-	-	0	12	4,71	-	-	-	-
ket_g	g	-	-	-	-	-	-	-	-	0	12	5,30
	m	-	-	-	-	0	12	4,71	-	-	-	-
ket_el	g	-	-	-	-	-	-	-	-	0	12	5,30
	m	-	-	-	-	0	12	4,71	-	-	-	-
ket_n	g	-	-	-	-	-	-	-	-	0	12	5,30
	m	-	-	-	-	0	12	4,71	-	-	-	-
ket_q2	g	-	-	-	-	-	-	-	-	0	12	5,30
	m	10	12	2,83	,047	0	9	4,89	-	-	-	-
kos_org	g	-	-	-	-	14	20	4,22	,187	0	13	5,39
	m	-	-	-	-	10	20	4,14	,008	0	9	5,41
kl_t	g	-	-	-	-	-	-	-	-	0	8	5,30
	m	-	-	-	-	0	8	4,71	-	-	-	-
kl_man	g	-	-	-	-	6	8	4,14	,133	0	5	5,38
	m	-	-	-	-	0	8	4,71	-	-	-	-
kl_zn	g	-	-	-	-	-	-	-	-	0	8	5,30
	m	-	-	-	-	0	8	4,71	-	-	-	-
kl_hud	g	-	-	-	-	-	-	-	-	0	8	5,30
	m	-	-	-	-	0	8	4,71	-	-	-	-
kl_pr	g	-	-	-	-	-	-	-	-	0	8	5,30
	m	-	-	-	-	0	8	4,71	-	-	-	-
h_real	g	-	-	-	-	0	8	4,00	,012	9	14	5,47
	m	0	2	2,57	,092	3	7	4,17	,023	8	14	5,51
h_inv	g	-	-	-	-	-	-	-	-	0	14	5,30
	m	-	-	-	-	0	14	4,71	-	-	-	-
h_soc	g	-	-	-	-	8	14	4,43	,002	0	7	5,70
	m	-	-	-	-	0	14	4,71	-	-	-	-
h_con	g	-	-	-	-	0	9	4,18	,019	10	14	5,50
	m	0	2	2,99	,103	3	7	4,02	,063	8	14	5,24
h_ent	g	-	-	-	-	-	-	-	-	0	14	5,30
	m	-	-	-	-	0	14	4,71	-	-	-	-
h_art	g	-	-	-	-	-	-	-	-	0	14	5,30
	m	11	14	2,96	,112	0	10	4,89	-	-	-	-
n_upr	g	-	-	-	-	-	-	-	-	1	9	5,30
	m	-	-	-	-	4	9	4,27	,044	1	3	5,79
n_isp	g	-	-	-	-	1	4	3,82	,000	5	9	5,77
	m	1	2	2,66	,154	3	9	4,83	-	-	-	-
n_dolg	g	-	-	-	-	-	-	-	-	1	9	5,30
	m	-	-	-	-	0	9	4,71	-	-	-	-
n_oper	g	-	-	-	-	-	-	-	-	1	9	5,30
	m	-	-	-	-	0	9	4,71	-	-	-	-
n_o_o	g	-	-	-	-	1	5	3,60	,000	6	9	5,67
	m	-	-	-	-	1	3	4,15	,074	4	9	5,17
n_s_s	g	-	-	-	-	7	9	4,09	,000	1	6	6,09
	m	-	-	-	-	0	9	4,71	-	-	-	-
n_i_i	g	-	-	-	-	-	-	-	-	1	9	5,30
	m	-	-	-	-	0	9	4,71	-	-	-	-

Таблица 41 – Показатели информативности блоков психологических свойств субъекта труда для типов профессиональной деятельности

Обозначения: а) Тип – психологический тип профессиональной деятельности; б) блоки свойств субъекта труда: 1 – коммуникативные, 2 – когнитивные, 3 – эмоционально-волевые, 4 – социального взаимодействия, 5 – потребностно-мотивационные.

Примечание: в случае, если показатели информативности для женской и мужской выборок не совпадают, они записаны через знак «/»; иначе указано одно общее значение.

Тип	Показатели информативности (в %)					
	Блок 1	Блок 2	Блок 3	Блок 4	Блок 5	По всем блокам
1	75	28,6/42,9	20	16,7/33,3	37,6/31,0	35,6/40,4
2	25/0	42,9/57,1	20/40	16,7	60,5/67,1	33,0/36,2
3	0/50	57,1/71,4	60	0,0	34,1/57,5	30,3/47,8
4	50/75	42,9/57,1	60	16,7/33,3	45,4	43,0/54,2
5	0/25	28,6	20	0,0	26,5/39,8	15,0/22,7
6	50/75	57,1	40	16,7/33,3	36,8/49,0	40,1/50,9
7	0/50	57,1	80	16,7/0,0	16,2/42,7	34,0/46,0
8	25/75	42,9/71,4	40/60	33,3	38,7/45,4	36,0/57,0
9	75	42,9	60	33,3	32,1	48,7
10	100	57,1	80	66,7/33,3	47,9/47,1	70,3/63,5
11	75/50	57,1/85,7	80	83,3/66,7	64,9/69,7	72,1/70,4
12	50/75	57,1	40/60	83,3	49,0/41,6	55,9/63,4
13	50	42,9/57,1	80	83,3	54,6/42,4	62,2/62,6
14	75	57,1	60/80	100,0	47,9	68,0/72,0
15	25	28,6	20	16,7	27,3/34,0	23,5/24,8
16	75	57,1	40	16,7	42,4	46,2
17	50	71,4	80	33,3	43,5/48,3	55,7/56,6
18	0/50	57,1/71,4	60	50,0/33,3	66,0/59,4	46,6/54,8
19	75	57,1	40/80	66,7	52,7	58,3/66,3
20	50	57,1/42,9	80	83,3	47,1/53,8	63,5/62,0
21	50	28,6	60/80	83,3	57,5/64,1	55,9/61,2
По всем типам	46,4/58,3	49,0/55,1	53,3/60,0	43,7/42,1	44,2/48,3	47,3/52,8

Таблица 42 – Дескриптивная статистика по общему (интегральному) показателю психологического соответствия типам профессиональной деятельности

Примечания: а) для каждого испытуемого рассматривалось соответствие не только выполняемому типу деятельности, но и всем остальным типам; поэтому для всех типов объемы подвыборок одинаковы и равны 1092 чел. для женской выборки и 1122 чел. для мужской; б) в случае, если показатели для женской и мужской выборок не совпадают, они записаны через знак «/»; в противном случае указано одно общее значение.

Тип	Минимум	Максимум	Среднее	Стандартная ошибка среднего	Стандартное отклонение
1	82,43/58,90	100/76,7	94,56/70	0,106/0,090	3,49/3,00
2	88,84/91,32	100	96,89/97,52	0,057/0,043	1,87/1,44
3	66,78/89,34	75,8/100	73,02/97,74	0,057/0,058	1,87/1,94
4	59,17/82,67	72,49/100	67,12/93,33	0,080/0,093	2,65/3,13
5	61,97/92,20	68,43/100	67,25/97,69	0,030/0,042	,99/1,41
6	89,45/58,28	100/70,95	97,17/66,02	0,063/0,059	2,07/1,96
7	90,67/90,39	100	98,29/97,44	0,053/0,056	1,75/1,89
8	57,89/84,63	73,22/100	65,38/95,74	0,045/0,090	1,50/3,02
9	85,97/61,97	100/71,67	96,42/69,78	0,097/0,059	3,21/1,97

Тип	Минимум	Максимум	Среднее	Стандартная ошибка среднего	Стандартное отклонение
10	57,48/83,00	76,27/98,89	72,59/95,64	0,089/0,081	2,94/2,71
11	68,08/82,29	100	79,90/96,12	0,121/0,093	4,00/3,11
12	85,82/85,02	100	95,49/95,78	0,084/0,096	2,77/3,21
13	84,98/70,29	100/86,57	95,36/81,64	0,076/0,093	2,53/3,11
14	85,29/81,43	100	93,77/93,15	0,085/0,110	2,82/3,70
15	93,69/91,86	100/99,63	98,75/98,16	0,038	1,26/1,27
16	83,99/59,88	100/71,46	95,84/69,02	0,099/0,075	3,27/2,50
17	88,42/87,55	100	96,97/96,54	0,069/0,075	2,29/2,50
18	87,52/86,15	100	96,45/94,95	0,068/0,082	2,24/2,74
19	88,63/85,49	100	97,73/95,72	0,064/0,092	2,12/3,08
20	86,91/84,24	100	96,82/94,96	0,071/0,095	2,33/3,19
21	86,57/83,26	100/99,68	95,52/93,83	0,081/0,093	2,67/3,10
По всем типам	57,48/58,28	100	89,11/90,04		

Таблица 43 – Категории психологического соответствия требованиям профессиональной деятельности различных психологических типов профессиональной деятельности для всей выборки в целом (N=2214)

Примечания: а) использовались 3 категории соответствия (1 – низкая, 2 – средняя, 3 – высокая), при определении их границ ориентировались на характеристики нормального распределения, полученного в шкале стэнгайнов, так, чтобы низкие и высокие значения составляли по возможности примерно по 23% от общего объема выборки, а средние значения примерно 54%; б) рассматривается общий (интегральный) показатель соответствия по всем пяти блокам свойств; в) для каждого испытуемого рассматривалось соответствие всем типам деятельности, поэтому для всех типов объемы подвыборок равны 1092 чел. для женской выборки и 1122 чел. для мужской.

Тип	Категории								
	1 – низкая			2 – средняя			3 – высокая		
	от	до	%	от	до	%	от	до	%
1	58,90	69,63	23,0	69,64	95,37	53,9	95,39	100,00	23,1
2	88,94	96,23	23,0	96,25	98,48	54,6	98,50	100,00	22,4
3	66,78	73,20	23,0	73,21	98,35	54,3	98,36	100,00	22,7
4	59,17	67,01	23,0	67,02	93,80	54,0	93,81	100,00	23,0
5	61,97	67,48	20,8	67,62	97,96	53,7	98,02	100,00	25,5
6	58,28	66,03	23,4	66,04	97,70	53,5	97,72	100,00	23,1
7	90,39	96,60	22,9	96,62	99,56	54,1	99,63	100,00	23,0
8	57,89	65,71	23,0	65,72	96,49	54,0	96,53	100,00	23,0
9	61,97	70,00	22,7	70,02	97,38	54,2	97,40	100,00	23,1
10	57,48	72,88	22,9	72,89	96,44	54,0	96,50	98,89	23,1
11	68,08	79,74	23,0	79,75	97,14	53,9	97,17	100,00	23,1
12	85,02	93,50	23,0	93,51	98,15	54,0	98,20	100,00	23,0
13	70,29	81,59	23,0	81,62	95,85	54,1	95,87	100,00	22,9
14	81,43	91,07	23,0	91,08	96,07	54,0	96,08	100,00	23,0
15	91,86	97,83	22,7	97,86	99,56	53,9	99,63	100,00	23,4
16	59,88	69,79	22,9	69,80	96,71	54,1	96,76	100,00	23,0
17	87,55	95,05	22,9	95,08	98,81	54,1	98,87	100,00	23,0
18	86,15	93,74	23,0	93,76	97,88	54,1	97,90	100,00	22,9
19	85,49	94,92	23,1	94,94	98,99	54,7	99,05	100,00	22,2
20	84,24	93,86	23,0	93,87	98,35	54,4	98,36	100,00	22,6
21	83,26	92,53	23,0	92,54	97,20	54,1	97,22	100,00	22,9

Таблица 44 – Deskриптивная статистика по показателям психологического соответствия требованиям выполняемой профессиональной деятельности

Обозначения: а) s_b11, ..., s_b15 – показатели соответствия (в %) требованиям выполняемой профессиональной деятельности по блокам психологических свойств (1 – коммуникативные, 2 – когнитивные, 3 – эмоционально-волевые, 4 – социального взаимодействия, 5 – потребностно-мотивационные); sootv – общий (интегральный) показатель соответствия (в %); б) b11_m, ..., b15_m; b11_r, ..., b15_r; b11_b, ..., b15_b – процент типов профессиональной деятельности, соответствие которым по определенному блоку свойств (от 1 до 5), соответственно, меньше, такое же или больше, чем типу выполняемой профессиональной деятельности; в) sootv_m, sootv_r, sootv_b – показатели для общего (интегрального) соответствия, аналогичные показателям для отдельных блоков из пункта «б».

Примечание: для каждого испытуемого рассматривалось соответствие всем типам профессиональной деятельности, поэтому для всех переменных объемы подвыборок одинаковы и равны 1092 чел. для женской выборки и 1122 чел. для мужской.

Параметр	Минимум	Максимум	Среднее	Стандартная ошибка среднего	Стандартное отклонение
s_b11	58,33/41,67	100	89,19/92,20	0,423/0,351	13,97/11,74
b11_m	0	76,19/71,43	31,64/35,02	0,585/0,563	19,33/18,85
b11_r	4,76	76,19/66,67	37,99/37,91	0,677/0,630	22,36/21,12
b11_b	0	95,24	30,38/27,37	1,088/1,061	35,96/35,55
s_b12	52,38/57,14	100	89,90/90,30	0,389/0,403	12,86/13,51
b12_m	0	95,24	36,08/34,66	0,637/0,703	21,04/23,56
b12_r	4,76	71,43/76,19	31,70/36,48	0,657/0,752	21,72/25,17
b12_b	0	95,24	32,22/28,86	1,031/1,067	34,06/35,76
s_b13	53,33/60,00	100	92,53/91,72	0,336/0,385	11,12/12,91
b13_m	0	95,24/90,48	31,30/32,15	0,563/0,653	18,61/21,87
b13_r	4,76	76,19	41,42/42,24	0,781/0,754	25,82/25,26
b13_b	0	95,24	27,28/25,61	1,090/1,070	36,03/35,84
s_b14	55,56	100	89,58/90,82	0,426/0,385	14,07/12,91
b14_m	0	95,24/80,95	41,71/38,66	0,748/0,676	24,73/22,63
b14_r	4,76	71,43	31,49/33,98	0,503/-,567	16,63/19,01
b14_b	0	95,24	26,81/27,35	1,075/1,067	35,51/35,73
s_b15	58,78/61,64	100	91,01/91,21	0,355/0,336	11,74/11,24
b15_m	0	95,24	55,42/59,38	0,885/0,922	29,26/30,87
b15_r	4,76	38,10	11,05/8,70	0,230/0,158	7,59/5,30
b15_b	0	95,24	33,53/31,92	1,020/0,988	33,69/33,08
sootv	61,08/63,28	100	90,44/91,25	0,363/0,349	11,99/11,70
sootv_m	0	95,24	55,55/58,43	0,929/0,984	30,70/32,95
sootv_r	4,76	33,33/28,57	6,53/5,61	0,121/0,069	3,98/2,32
sootv_b	0	95,24	37,92/35,96	0,976/1,001	32,24/33,54

Таблица 45 – Средние значения показателей психологического соответствия требованиям выполняемой профессиональной деятельности

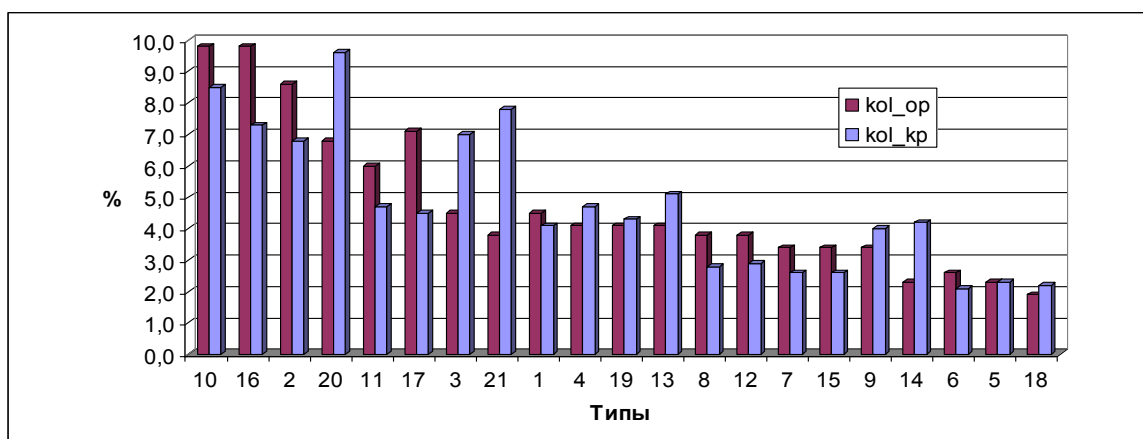
Обозначения: а) обозначения показателей соответствия – как в таблице 44; б) р – двухсторонний асимптотический уровень статистической значимости различий в средних по критерию Манна-Уитни.

Примечания: а) для каждого испытуемого рассматривалось соответствие всем типам профессиональной деятельности, поэтому для всех переменных объемы подвыборок одинаковы и равны 1092 чел. для женской выборки, 1122 чел. для мужской и 2214 чел. для выборки в целом; б) $p=0,000$ означает, что уровень значимости $p<0,001$.

Показатель	Средние значения		р	Среднее по выборке в целом
	Женщины	Мужчины		
s_bl1	89,19	92,20	0,000	90,72
bl1_m	31,64	35,02	0,000	33,35
bl1_r	37,99	37,61	0,114	37,79
bl1_b	30,38	27,37	0,119	28,86
s_bl2	89,90	90,30	0,070	90,10
bl2_m	36,08	34,66	0,007	35,36
bl2_r	31,70	36,48	0,000	34,12
bl2_b	32,22	28,86	0,054	30,51
s_bl3	92,53	91,72	0,569	92,12
bl3_m	31,30	32,15	0,956	31,73
bl3_r	41,42	42,24	0,093	41,83
bl3_b	27,28	25,61	0,556	26,43
s_bl4	89,58	90,82	0,237	90,21
bl4_m	41,71	38,66	0,001	40,16
bl4_r	31,49	33,98	0,007	32,75
bl4_b	26,81	27,35	0,514	27,08
s_bl5	91,01	91,21	0,005	91,11
bl5_m	55,42	59,38	0,000	57,43
bl5_r	11,05	8,70	0,000	9,86
bl5_b	33,53	31,92	0,684	32,71
sootv	90,44	91,25	0,787	90,85
sootv_m	55,55	58,43	0,005	57,01
sootv_r	6,53	5,61	0,000	6,06
sootv_b	37,92	35,96	0,235	36,92

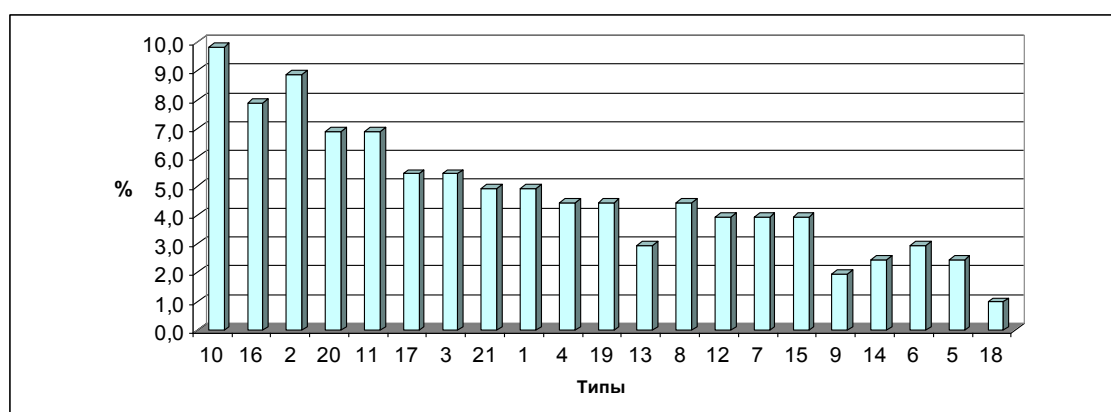
Приложение 6

Дополнительные рисунки для иллюстрации результатов статистического анализа данных



Примечание: типы деятельности упорядочены в порядке убывания структурной сложности (см. рис. 4 в п. 4.2 основного текста)

Рисунок 1 – Процентное распределение представленности в типах профессиональной деятельности обобщенных (kol_op) и конкретных (kol_kp) трудовых постов



Примечание: типы деятельности упорядочены в порядке убывания структурной сложности (см. рис. 4 в п. 4.2 основного текста)

Рисунок 2 – Нормированное процентное распределение представленности базовых профессий в психологических типах профессиональной деятельности

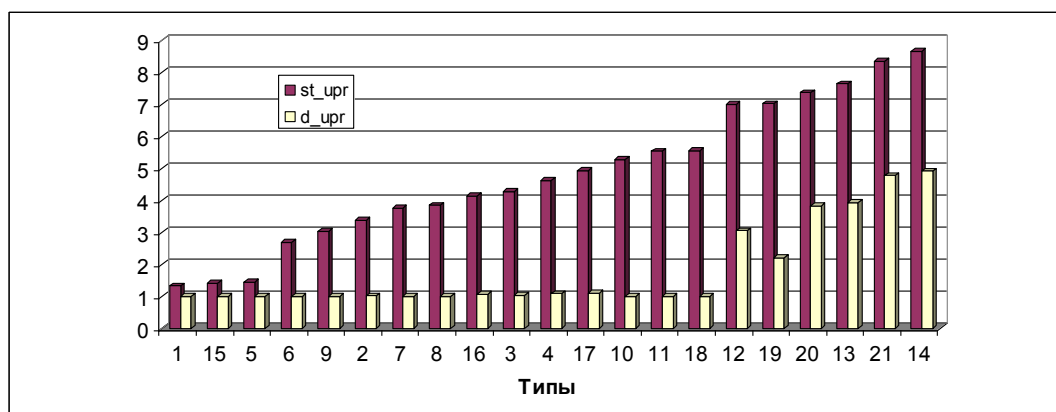


Рисунок 3 – Средние значения выраженности управленческого характера труда st_upr (в стэзнайхах) и уровня должности по управлению d_upr (в условных баллах) для психологических типов профессиональной деятельности

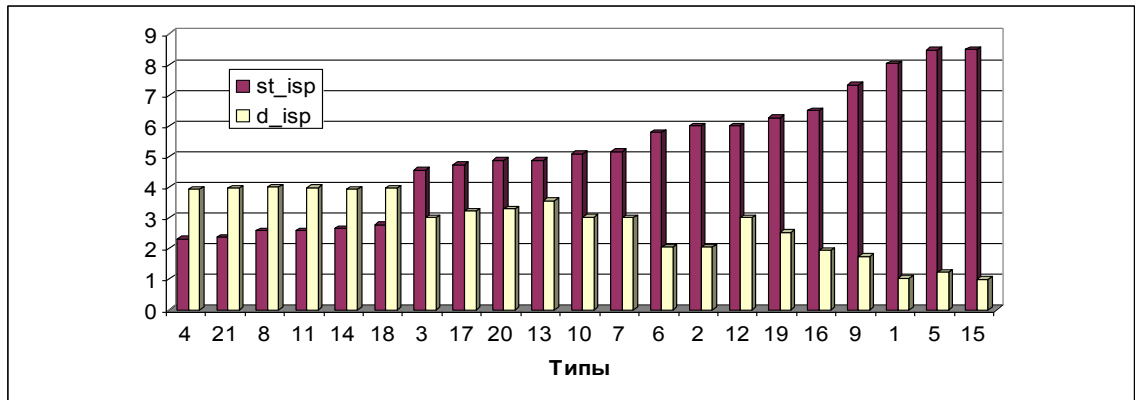


Рисунок 4 – Средние значения выраженности исполнительского характера труда st_isp (в стэнайнах) и уровня должности по исполнению d_isp (в условных баллах) для психологических типов профессиональной деятельности

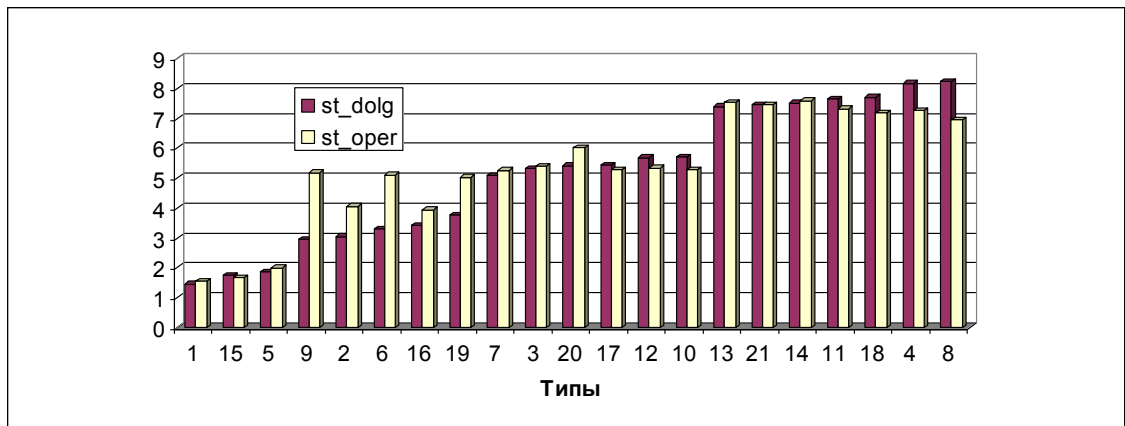


Рисунок 5 – Средние значения выраженности (в стэнайнах) долговременной (st_dolg) и оперативной (st_oper) организации и регуляции деятельности для психологических типов профессиональной деятельности

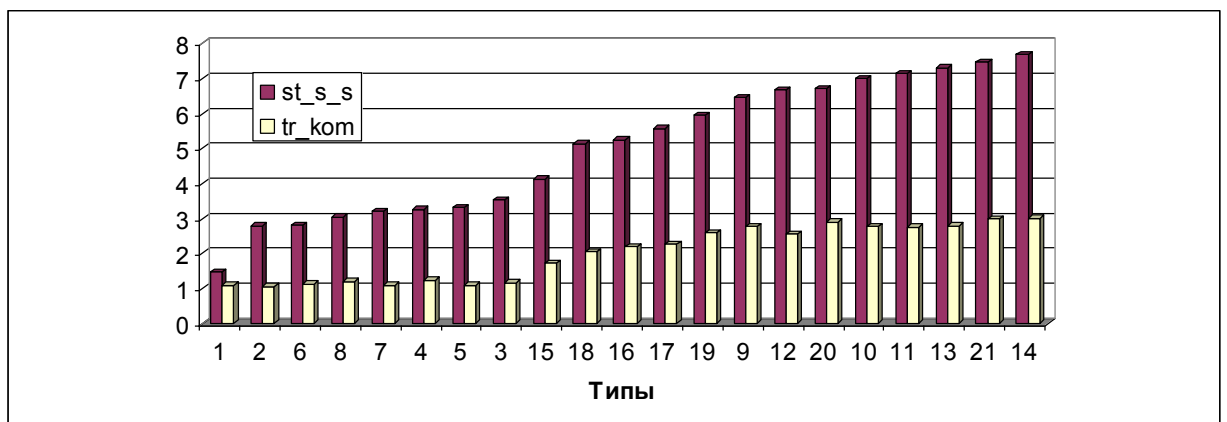


Рисунок 6 – Средние значения выраженности типа процессов «Межсубъектный» st_s_s (в стэнайнах) и требований к коммуникации tr_kom (в условных баллах) для психологических типов профессиональной деятельности

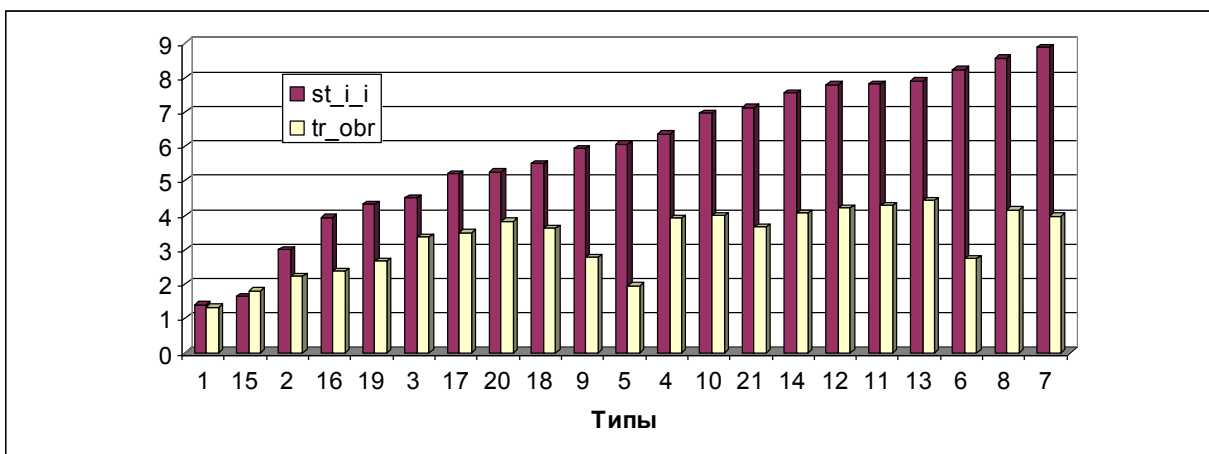


Рисунок 7 – Средние значения выраженности типа процессов «Информационный» st_i_i (в стэнайнах) и требований к образованию tr_obr (в условных баллах) для психологических типов профессиональной деятельности

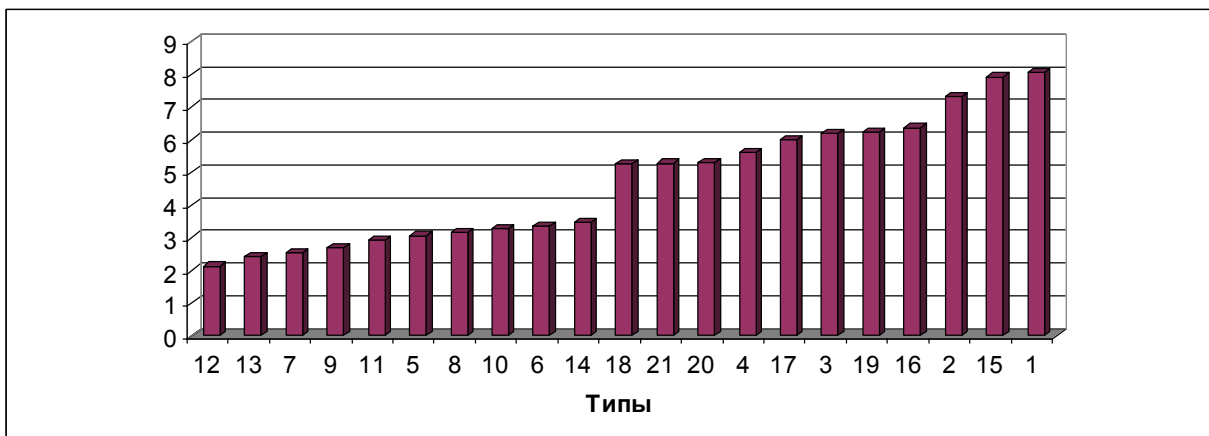


Рисунок 8 – Средние значения (в стэнайнах) выраженности типа процессов «Чувственный» (st_o_o) для психологических типов профессиональной деятельности

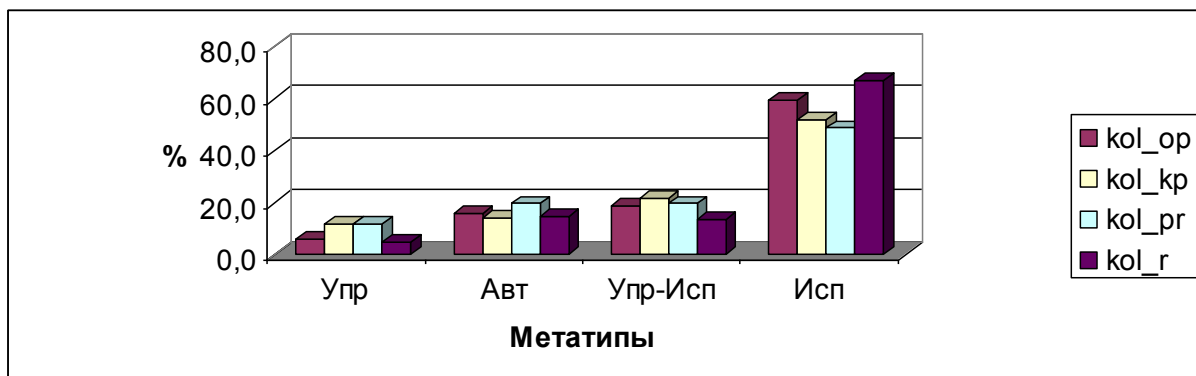


Рисунок 9 – Процентное распределение по метатипам отношения функциональной интеграции количества обобщенных трудовых постов (kol_op), конкретных трудовых постов (kol_kp), базовых профессий (kol_pr) и работников (kol_r)

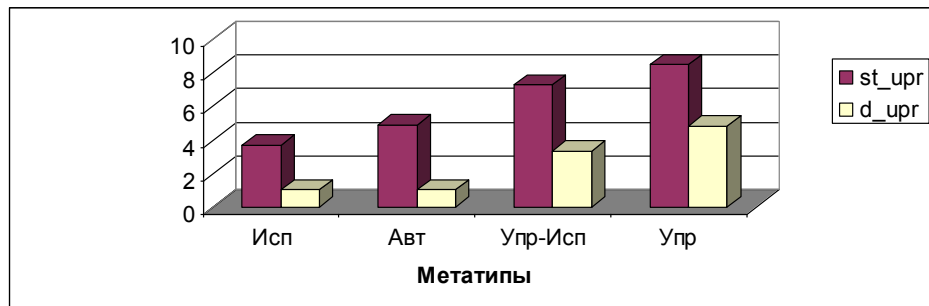


Рисунок 10 – Средние значения выраженности управленческого характера труда st_upr (в стэнайтах) и должности по управлению d_upr (в условных баллах) для метатипов отношения функциональной интеграции

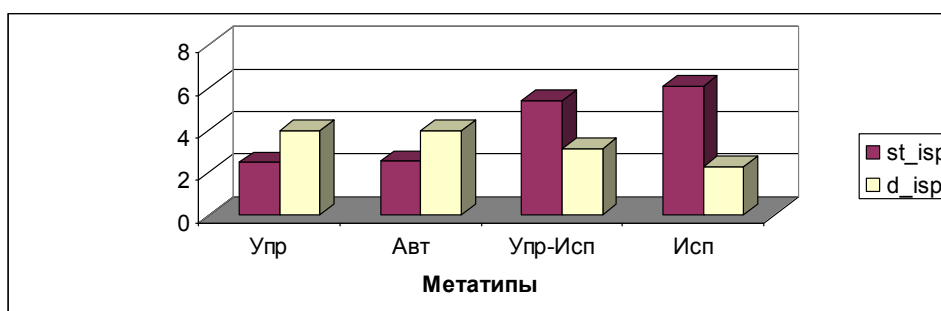


Рисунок 11 – Средние значения выраженности исполнительского характера труда st_isp (в стэнайтах) и должности по исполнению d_isp (в условных баллах) для метатипов отношения функциональной интеграции

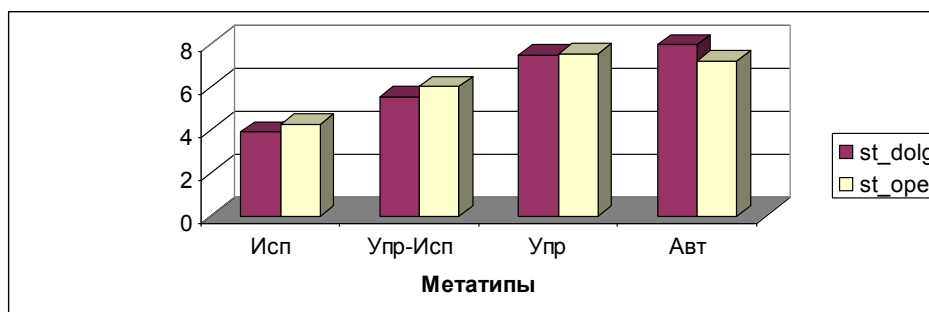


Рисунок 12 – Средние значения выраженности долговременной (st_dolg) и оперативной (st_oper) выраженности организации и регуляции деятельности (в стэнайтах) для метатипов отношения функциональной интеграции

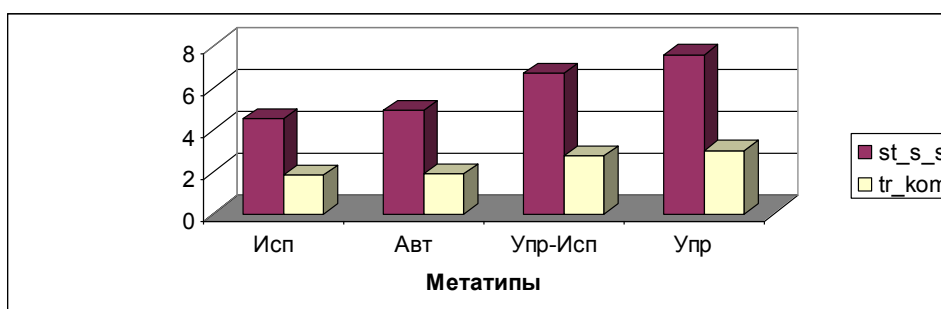


Рисунок 13 – Средние значения выраженности типа операций «Межсубъектный» (st_s_s, в стэнайтах) и требований к коммуникации (tr_kom, в условных баллах) для метатипов отношения функциональной интеграции

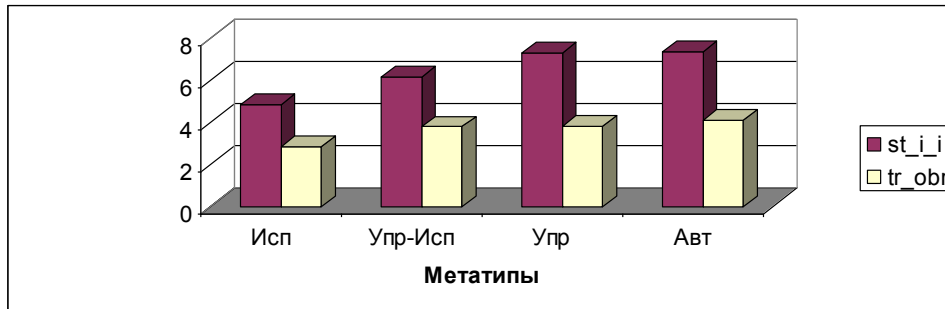


Рисунок 14 – Средние значения выраженности типа операций «Информационный» (st_i_i) (в стэнайтах) и требований к образованию (tr_obr) (в условных баллах) для метатипов отношения функциональной интеграции

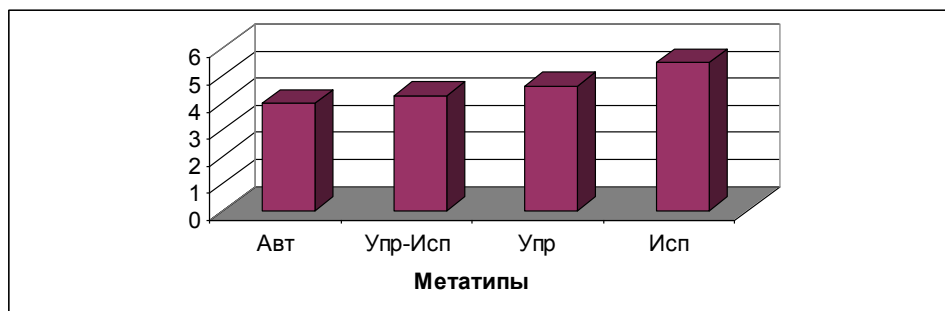


Рисунок 15 – Средние значения выраженности типа операций «Чувственный» (st_o_o, в стэнайтах) для метатипов отношения функциональной интеграции

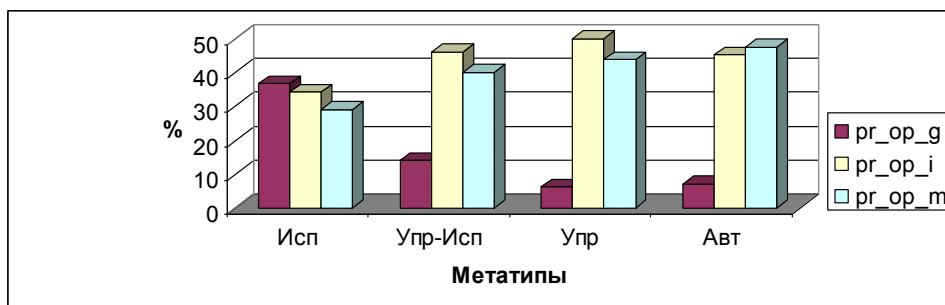


Рисунок 16 – Процентное распределение по метатипам отношения функциональной интеграции количества обобщенных трудовых постов различных типов по отношению к полу работников: pr_op_g – «преимущественно женских», pr_op_i – «индифферентных к полу», pr_op_m – «преимущественно мужских»

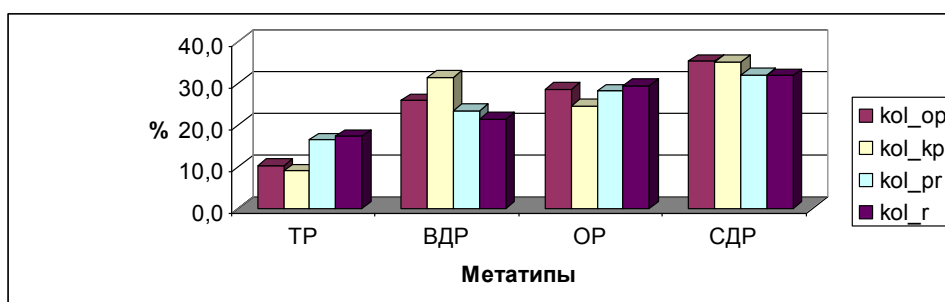


Рисунок 17 – Процентное распределение по метатипам отношения регулятивной интеграции количества обобщенных трудовых постов (kol_op), конкретных трудовых постов (kol_kp), базовых профессий (kol_pr) и работников (kol_r)

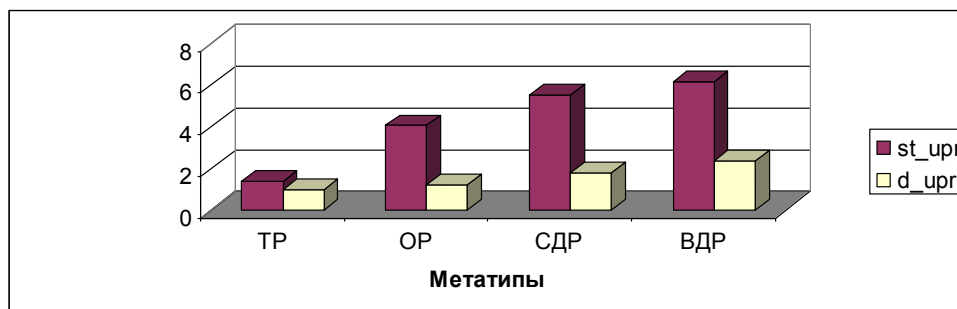


Рисунок 18 – Средние значения выраженности управленческого характера труда st_upr (в стэнайтах) и должности по управлению d_upr (в условных баллах) для метатипов отношения регулятивной интеграции

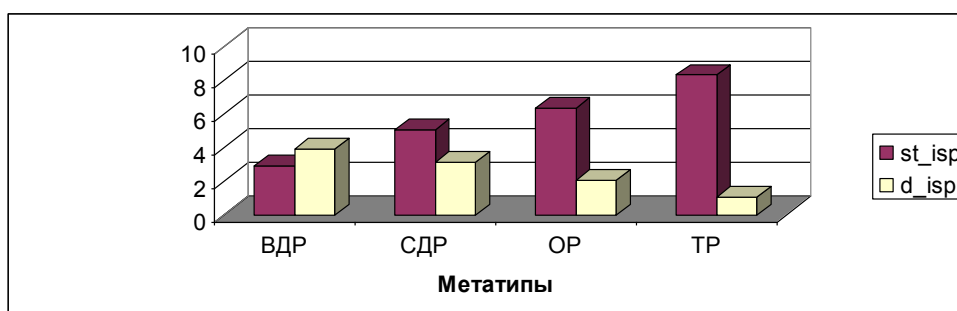


Рисунок 19 – Средние значения выраженности исполнительского характера труда (st_isp, в стэнайтах) и должности по исполнению (d_isp, в условных баллах) для метатипов отношения регулятивной интеграции

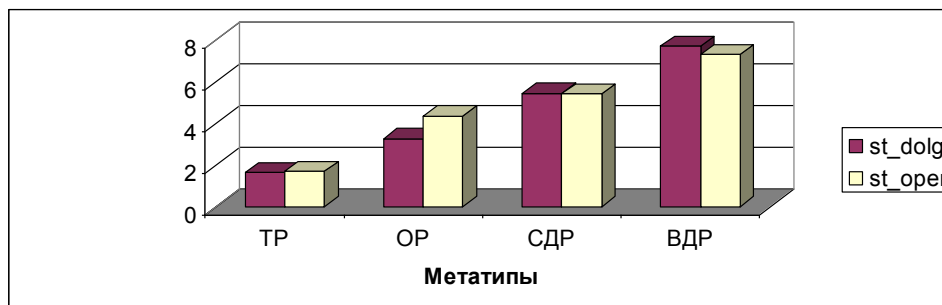


Рисунок 20 – Средние значения (в стэнайтах) выраженности долговременной (st_dolg) и оперативной (st_oper) организации и регуляции деятельности для метатипов отношения регулятивной интеграции

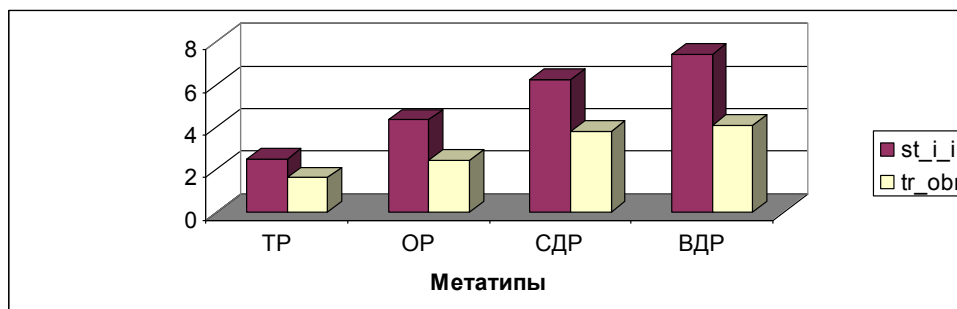


Рисунок 21 – Средние значения выраженности типа процессов «Информационный» (st_i_i, в стэнайтах) и требований к образованию (tr_obr, в условных баллах) для метатипов отношения регулятивной интеграции

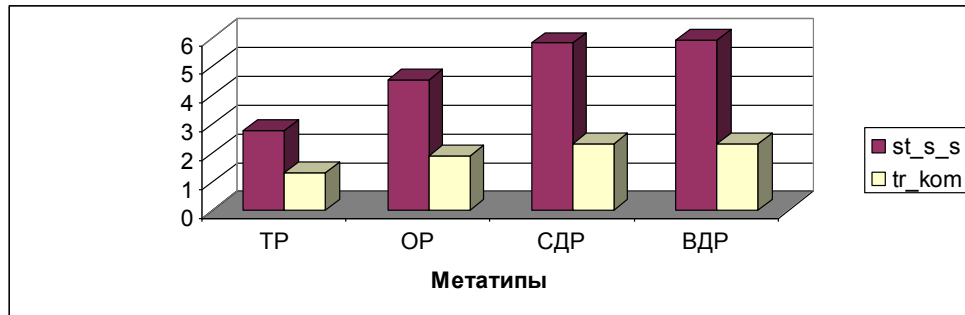


Рисунок 22 – Средние значения выраженности типа процессов «Межсубъектный» (st_s_s, в стэнайнах) и требований к коммуникации (tr_kom, в условных баллах) для метатипов по отношению регулятивной интеграции

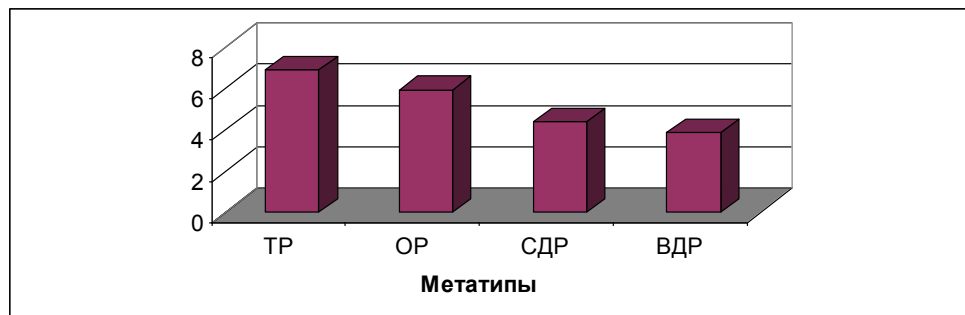


Рисунок 23 – Средние значения выраженности типа процессов «Чувственный» (в стэнайнах) для метатипов отношения регулятивной интеграции

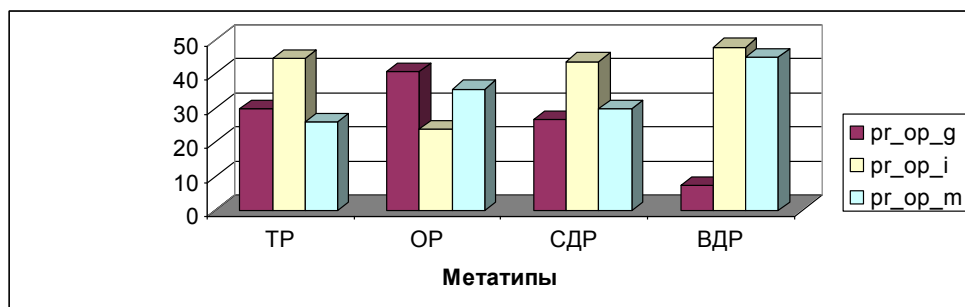


Рисунок 24 – Процентное распределение по метатипам отношения регулятивной интеграции количества обобщенных трудовых постов различных типов по отношению к полу работников: pr_op_g – «преимущественно женских», pr_op_i – «индифферентных к полу», pr_op_m – «преимущественно мужских»

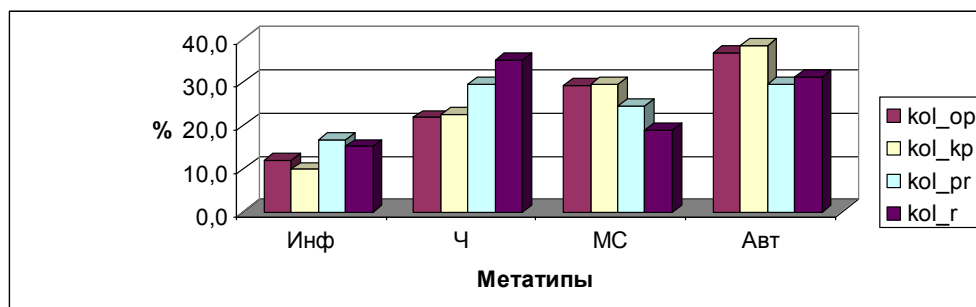


Рисунок 25 – Процентное распределение по метатипам отношения процессуальной интеграции количества обобщенных трудовых постов (kol_op), конкретных трудовых постов (kol_kp), базовых профессий (kol_pr) и работников (kol_r)

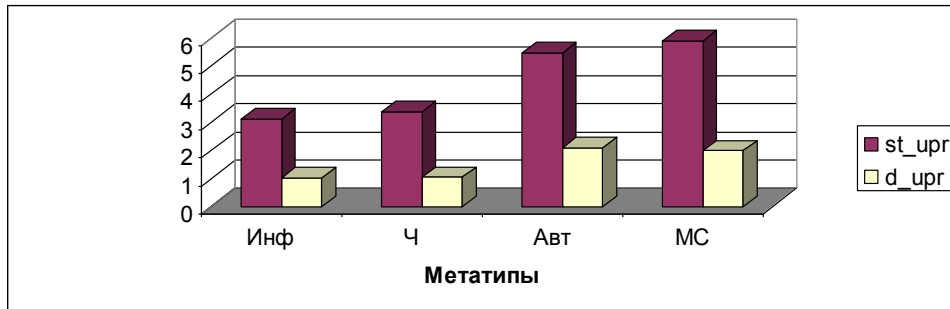


Рисунок 26 – Средние значения выраженности управленческого характера труда st_upr (в стэнайках) и должности по управлению d_upr (в условных баллах) для метатипов отношения процессуальной интеграции

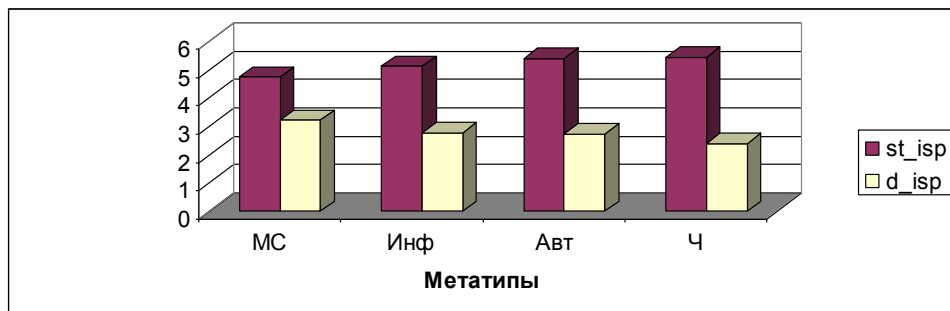


Рисунок 27 – Средние значения выраженности исполнительского характера труда (st_isp, в стэнайках) и должности по исполнению (d_isp, в условных баллах) для метатипов отношения процессуальной интеграции

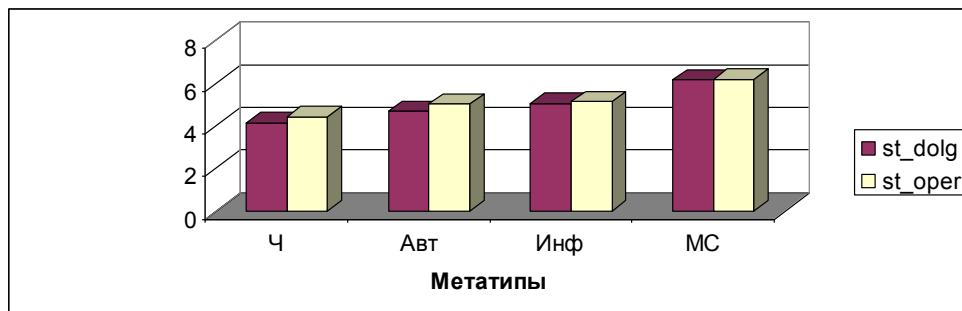


Рисунок 28 – Средние значения (в стэнайках) выраженности долговременной (st_dolg) и оперативной (st_oper) организации и регуляции деятельности для метатипов отношения процессуальной интеграции

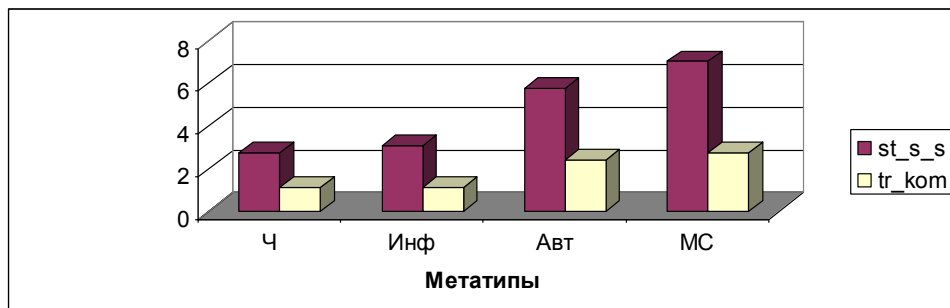


Рисунок 29 – Средние значения выраженности типа процессов «Межсубъектный» (st_s_s, в стэнайках) и требований к коммуникации (tr_kom, в условных баллах) для метатипов отношения процессуальной интеграции

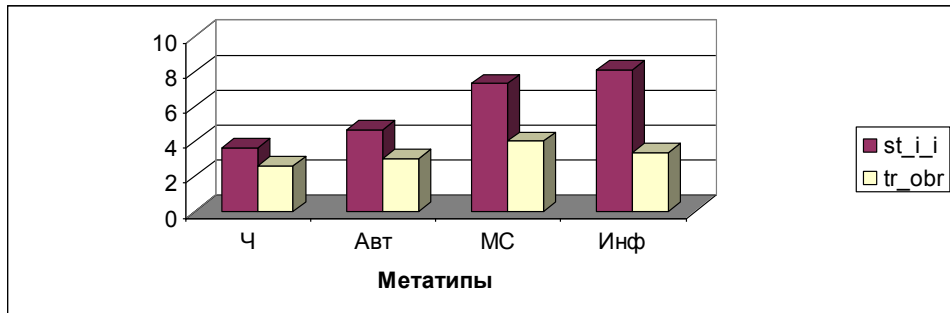


Рисунок 30 – Средние значения выраженности типа процессов «Информационный» (st_i_i, в стэнайнах) и требований к образованию (tr_obr, в усл. баллах) для метатипов отношения процессуальной интеграции

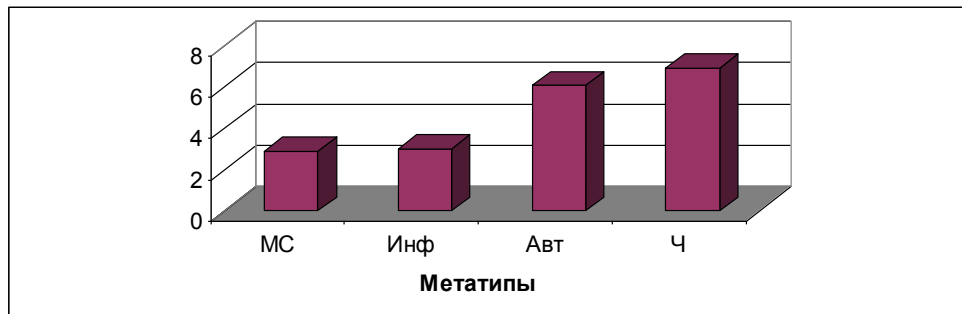


Рисунок 31 – Средние значения выраженности типа процессов «Чувственный» (в стэнайнах) для метатипов отношения процессуальной интеграции

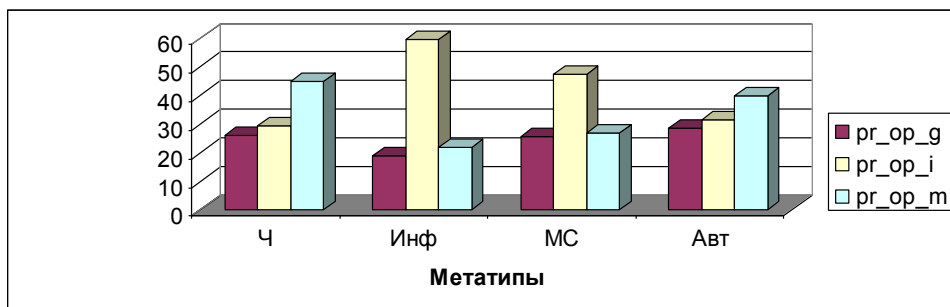


Рисунок 32 – Процентное распределение по метатипам отношения процессуальной интеграции количества обобщенных трудовых постов различных типов по отношению к полу работников:

- pr_op_g – «преимущественно женских»,
- pr_op_i – «индифферентных к полу»,
- pr_op_m – «преимущественно мужских»

Ориентировочные профессиограммы психологических типов профессиональной деятельности

Общие положения

Представленное далее профессиографическое описание психологических типов профессиональной деятельности основано на результатах многолетних эмпирических исследований различных видов деятельности, относящихся к каждому типу. Используемые рабочие названия типов являются условными, а не совпадают с названиями конкретных профессий или групп профессий. Например, название типа 2 «Квалифицированный рабочий» еще не означает, что к данному типу относятся только рабочие. Сюда могут относиться и служащие, и военные, и различный персонал, и некоторые техники. Другими словами, такое название отражает, с одной стороны, тот факт, что деятельность данного типа по своему психологическому содержанию действительно соответствует содержанию труда большинства квалифицированных рабочих, а с другой – что именно квалифицированные рабочие являются доминирующими представителями данного типа.

Описание каждого типа включает 3 раздела:

I. Примеры профессий и конкретных трудовых постов. Здесь приведены примеры разновидностей профессиональной деятельности, которые по результатам эмпирических исследований отнесены к данному типу. Рассматриваются некоторые особенности таких разновидностей, выделяющих их в ряду видов труда, относящихся к определенной профессии. Например, профессия «автослесарь-автомеханик» в зависимости от специфики ее реализации на конкретных трудовых постах может относиться к типам 1, 2, 3, 18 и др.

II. Социально-демографические требования и особенности. Здесь указаны характерные для работников особенности возраста, образования, стажа работы, других социально-демографических свойств. В необходимых случаях приводятся имеющиеся требования по данным свойствам.

III. Психофизиологические и психологические особенности и требования. Здесь указаны выявленные характерные для работников данного типа психофизиологические и психологические особенности, а также имеющиеся требования к подобным свойствам. Все такие свойства сгруппированы в следующие блоки: *физические свойства*: хорошее физическое развитие; необходимые физические параметры (рост, вес, длина рук и др.); отсутствие критических для выполнения деятельности физических дефектов тела; презентабельная внешность и др.; *сенсорно-перцептивные свойства*: зрение, глазомер, слух, цветоощущение и/или цветоразличение, скорость реакции восприятия и др.; *психомоторные свойства*: сила, ловкость, точность и/или координация движений, скорость двигательной реакции и др.; *ресурсные психофизиологические свойства*: выносливость; способность переносить различный температурный режим; способность работать в различных климатических условиях; устойчивость к шуму, пыли, загазованности, неприятным запахам, вибрации и другим неблагоприятным физическим условиям труда; *коммуникативные свойства*: способности, умения и навыки, важные для осуществления межсубъектного (интерперсонального) взаимодействия, коммуникации, общения; в частности, в рамках наших собственных эмпирических исследований обобщенных психологических типов определялись следующие коммуникативные свойства: факторы методики 16-PF Р. Кеттелла А (общительность), F (экспрессивность) и Н (смелость социальных контактов), а также коммуникативные склонности по методике КОС-2; *интеллектуальные свойства*, связанные с мыслительными операциями и обработкой информации; в частности, в рамках наших собственных эмпирических исследований обобщенных психологических типов определялись следующие интеллектуальные свойства: факторы Кеттелла В (оперативность мышления), М (творческое воображение) и Q1 (аналитическое мышление), а также показатели рефлексивности, креативности, переключаемости внимания и объема оперативной памяти, определяемые по соответствующим методикам, указанным в основном тексте руководства; *эмоционально-волевые свойства*, связанные с эмоциональной и волевой регуляцией общения и деятельности; в частности, в рамках наших собственных эмпирических исследований обобщенных психологических типов определялись следующие эмоционально-волевые свойства: факторы Кеттелла С (эмоциональная устойчивость), I (чувствительность), O (тревожность), Q3 (самоконтроль) и Q4 (напряженность); *свойства социального взаимодействия*, определяющие специфику межсубъектных отношений; в частности, в рамках наших собственных эмпирических исследований обобщенных психологических типов определялись следующие свойства социального взаимодействия: факторы Кеттелла Е (доминантность), G (нормативность), L (доверчивость), N (дипломатичность) и Q2 (нонконформизм, независимость), а также организаторские склонности по методи-

ке КОС-2; *потребностно-мотивационные свойства*, определяющие направленность потребностей, интересов, склонностей; в частности, в рамках наших эмпирических исследований обобщенных психологических типов определялись следующие потребностно-мотивационные свойства, включающие три группы, соответствующие применяемым для их определения методикам: а) характеристики испытуемых по предпочитаемому предмету труда, определяемые с помощью опросника ДДО Е. А. Климова (выраженность представленности в профессиональных предпочтениях испытуемого пяти типов профессиональной деятельности по предмету труда – «Человек», «Знак», «Техника», «Природа» и «Художественный образ»); б) характеристики испытуемых по предпочитаемому типу профессиональных сред, определяемые с помощью опросника Дж. Холланда (выраженность представленности в профессиональных предпочтениях испытуемого шести типов профессиональной направленности личности и профессиональных сред – «Реалистический», «Исследовательский», «Социальный», «Конвенциональный», «Предпринимательский» и «Артистический»); в) характеристики испытуемых по ключевым признакам профессиональной деятельности, определяемые с помощью опросника ИНЛ (выраженность представленности в профессиональных предпочтениях испытуемого семи ключевых признаков профессиональной деятельности – направленности на исполнение, направленности на долговременную направленности на оперативную организацию и регуляцию деятельности, выраженность в операционально-процессуальном составе деятельности типов, соответственно, «Чувственный», «Информационный» и «Межсубъектный»).

В необходимых случаях указаны выявленные различия в свойствах работников – мужчин и женщин. Под «невысоким» понимается низкий или средний уровень выраженности рассматриваемого свойства, а под «повышенным» – средний или высокий.

Тип 1. Вспомогательный персонал материальной сферы

I. Примеры профессий и конкретных трудовых постов

Наиболее типичный представитель данного типа – рабочий на конвейере, выполняющий 2-3 (а нередко – и всего одну) несложные технологические операции. К подобным видам труда относятся: контролер-отбраковщик на поточной линии в пищевой промышленности, упаковщик на конвейере комбината химволокна, укладчик на конвейере хлебозавода, упаковщик на конвейере полиграфкомбината и др. Однако для подобного труда необязательно физическое наличие именно конвейера, т.е. некой движущейся транспортной ленты и т.п. Главное здесь – постоянное, циклическое выполнение одних и тех же, хорошо известных, повторяющихся несложных действий и операций при практической неизменности условий их выполнения. Поэтому к данному типу относятся множество видов деятельности, связанных с малоквалифицированным ручным трудом, например: судомойка (мойщица посуды) в столовой, кафе, ресторане; мойщик машин на автомойке; автослесарь низкой квалификации, выполняющий повторяющиеся операции по обдирке, зачистке, шлифовке и т.п.; грузчик, дворник, уборщица, землекоп, подсобный строительный рабочий. Важное условие, позволяющее отнести все указанные виды труда к данному типу – низкий уровень коммуникации при их выполнении, поэтому все они выполняются, как правило, вне рабочей бригады, или только формально в составе подобной бригады при фактически редком общении между ее участниками. Кроме того, к данному типу относятся такие виды труда, которые связаны с обучением некоторым (преимущественно – рабочим) профессиям, причем – с ранней стадией овладения профессией, когда ученик фактически еще не способен работать самостоятельно и отрабатывает только отдельные действия, элементы деятельности. К подобным видам труда относятся, например: помощник ветеринара; ученик автослесаря, автомеханика, швеи, повара.

II. Социально-демографические требования и особенности

По социально-демографическим свойствам работники этого типа разнородны, поскольку здесь высок процент «случайных», «приходящих» работников, выбравших данную деятельность не в силу ее наиболее полного соответствия своим интересам и возможностям, а в силу ее малоквалифицированного характера, позволяющего выполнять ее без наличия специального обучения и опыта работы (студенты, школьники, пенсионеры, временно безработные и т.д.). В связи с этим широки спектры возраста (от 16 до 65 и более лет) и образования (от неполного среднего – до высшего), хотя в принципе для успешного выполнения подобных видов деятельности либо достаточно неполного общего образования, либо требования к уровню образования отсутствуют. Большинство трудовых постов индифферентны к полу работников, т.е. на них работают как мужчины, так и женщины. Однако встречаются и посты как преимущественно «женские» (например, уборщица, судомойка, контролер-отбраковщик), так и преимущественно «мужские» (например, грузчик, автослесарь, подсобный строительный рабочий, мойщик машин, токарь).

III. Психофизиологические и психологические особенности и требования

По предмету и средствам труда работник имеет дело преимущественно с какими-либо материальными объектами, в том числе – с объектами живой природы (животными, растениями и др.) и техникой. Соответственно, от работника требуется высокая выраженность направленности на тип операций «Чувственный», связанный с выполнением различных физических (психомоторных) действий, а также с непосредственным восприятием материальных объектов с помощью своих органов чувств. В силу этого, от работников, в зависимости от конкретного вида труда, требуется, чтобы были хорошо развиты те или иные, важные для выполнения деятельности «чувственные» свойства, связанные с «чувственным» восприятием и исполнением действий: *физические* (хорошее физическое развитие определенных органов и групп мышц, необходимых для выполнения деятельности; отсутствие критических для выполнения деятельности физических дефектов); *сенсорно-перцептивные* (хорошее зрение, глазомер, слух, цветоощущение и/или цветоразличение и т. д.); *психомоторные* (сила, ловкость, точность и/или координация движений); *ресурсные психофизиологические* (выносливость, способность переносить различный температурный режим, устойчивость к шуму, пыли, неприятным запахам и другим неблагоприятным физическим условиям труда). При этом требования к *скоростным параметрам* выполнения действий могут быть различными: если, например, на конвейере скорость восприятия и выполнения действий задает сам конвейер, то в таких видах труда, как грузчик, дворник, землекоп и т.п. работник может сам регулировать темп выполнения деятельности. В силу низкой коммуникации в данном труде требования к *коммуникативным свойствам* низкие. Подобный труд имеет ярко выраженный исполнительский характер, управленческие функции в нем практически отсутствуют. В силу низкой выраженности коммуникации и отсутствия управленческих функций требования к *свойствам социального взаимодействия* (таким, как организаторские склонности, лидерские качества, нормативность, независимость, дипломатичность и др.) здесь низкие (хотя, это, разумеется, не исключает стандартных для любой профессиональной деятельности требований соблюдать трудовую дисциплину и не проявлять на работе «вредных привычек»). По уровням деятельности здесь доминирует текущая организация и регуляция деятельности, при этом и долговременная, и оперативная выражены слабо. Из-за низкого уровня квалифицированности подобного труда требования к *интеллектуальным свойствам* работников (таким, как оперативность мышления, аналитическое мышление, рефлексивность, креативность, творческое воображение, объем оперативной памяти, переключаемость внимания и др.) здесь низкие. К *эмоционально-волевым свойствам* (таким, как чувствительность, эмоциональная устойчивость и др.) особых требований, как правило, не предъявляется. По *потребностно-мотивационным свойствам* формальных, официальных требований к работникам данного типа, как правило, пока не существует. Тем не менее, для большинства работников характерны следующие особенности: *а) по предмету труда*: для женщин – повышенный уровень типа «Природа»; невысокий уровень типа «Художественный образ»; для мужчин – повышенный уровень типа «Природа»; невысокий уровень типов «Человек» и «Знак»; *б) по типу профессиональных сред*: для женщин – повышенный уровень типов «Реалистичный» и «Конвенциональный»; невысокий уровень типов «Исследовательский», «Социальный» и «Артистический»; для мужчин – повышенный уровень типов «Реалистичный» и «Конвенциональный»; невысокий уровень типов «Исследовательский», «Социальный» и «Артистический»; *в) по ключевым признакам профессиональной деятельности*: для женщин – невысокий уровень направленности на управление, долговременную и оперативную организацию и регуляцию деятельности, типы операций «Межсубъектный» и «Информационный»; повышенный уровень направленности на тип операций «Чувственный»; для мужчин – невысокий уровень направленности на управление, долговременную и оперативную организацию и регуляцию деятельности, типы операций «Межсубъектный» и «Информационный»; повышенный уровень направленности на исполнение и тип операций «Чувственный».

Тип 2. Квалифицированный персонал материальной сферы

I. Примеры профессий и конкретных трудовых постов

Наиболее типичный представитель данного типа отражен в его названии – это квалифицированный рабочий, имеющий, как правило, начальное профессиональное образование (профессиональный лицей, начальное профессиональное училище, долгосрочные лицензированные профессиональные курсы и т.д.) и самостоятельно выполняющий разнообразные задачи в материальной сфере. Такая деятельность требует самостоятельной оценки сложившейся обстановки (ситуации) и, в зависимости от этого, самостоятельного выбора действий, необходимых для решения задачи. При этом самостоятельность такой деятельности имеет определенные и достаточно четко обозначенные в трудовых обязанностях пределы, за которыми начинается сфера компетентности вышестоящего руководства. Например, водитель в рейсе самостоятельно выбирает действия, необходи-

мые для управления автомобилем. Но изменить график движения или конечный пункт назначения он может только по согласованию с начальством. К подобным видам труда относятся, например: контролер ОТК на сборочной линии завода электроаппаратуры, квалифицированные представители строительных специальностей (облицовщик-плиточник, штукатур-маляр и др.), токарь-инструментальщик, многие представители профессии «Водитель» (водитель грузовика, водитель городского маршрутного автобуса, водитель легкового автомобиля по доставке почты и др.), машинист башенного крана, автослесарь, автомеханик, модельер-закройщик, пекарь, повар-кондитер, пожарный (боец), электрик. Для рабочих профессий, имеющих разряды, характерной особенностью подобных видов труда, позволяющих отнести их к данному типу, является обязательное наличие как минимум средней квалификации (3-4 разряд). Кроме того, к данному типу относится ряд видов труда, формально относящихся не к рабочим, а к следующей ступени в иерархии должностей – к техникам. Соответственно, работники таких видов труда могут (а в некоторых случаях – должны) иметь не начальное, а среднее профессиональное образование (техникум, колледж, среднее профессиональное училище). К подобным видам труда относятся, например: зубной техник-протезист, осмотрщик-ремонтник вагонов, техник по обслуживанию ПК, техник-фармацевт лаборатории, химик-техник, художник-оформитель.

II. Социально-демографические требования и особенности

По социально-демографическим свойствам работники этого типа, в отличие, например, от типа 1, значительно более однородны: доля в данном типе случайных, «приходящих», временных работников относительно невелика. По уровню образования здесь доминирует начальное профессиональное образование, хотя для некоторых видов труда необходимо и среднее профессиональное. Спектр возраста работников широк (от 18 до 60 и более лет). Большинство трудовых постов, относящихся к данному типу, индифферентны к полу работников, т.е. на них работают как мужчины, так и женщины. Однако встречаются и посты как преимущественно «женские» (например, контролер ОТК, штукатур-маляр, модельер-закройщик, пекарь, повар-кондитер, техник-фармацевт, химик-техник), так и преимущественно «мужские» (например, токарь-инструментальщик, водитель грузовика или городского маршрутного автобуса, зубной техник-протезист, автослесарь, автомеханик, осмотрщик-ремонтник вагонов, пожарный, электрик).

III. Психофизиологические и психологические особенности и требования

По предмету и средствам труда работник имеет дело преимущественно с какими-либо материальными объектами, в том числе – с объектами живой природы (животными, растениями и др.) и техникой. Соответственно, от работника требуется высокая выраженность направленности на тип операций «Чувственный», связанный с выполнением различных физических (психомоторных) действий, а также с непосредственным восприятием материальных объектов с помощью своих органов чувств. В силу этого, от работников, в зависимости от конкретного вида труда, требуется, чтобы были хорошо развиты те или иные, важные для выполнения деятельности «чувственные» свойства, связанные с «чувственным» восприятием и исполнением действий: *физические* (хорошее физическое развитие определенных органов и групп мышц, необходимых для выполнения деятельности; отсутствие критических для выполнения деятельности физических дефектов); *сенсорно-перцептивные* (хорошее зрение, глазомер, слух, цветоощущение и/или цветоразличение, скорость реакции восприятия и др.); *психомоторные* (сила, ловкость, точность и/или координация движений, скорость двигательной реакции и др.); *ресурсные психофизиологические* (выносливость, способность переносить различный температурный режим, устойчивость к шуму, пыли, загазованности, неприятным запахам, вибрации и другим неблагоприятным физическим условиям труда). Требования к *скоростным параметрам* выполнения действий могут быть различными: если, например, при работе, связанной с техникой (машинами, оборудованием, транспортными средствами и т.д.), скорость восприятия и выполнения действий должна быть достаточно высокой (как, например, в профессии водителя), то в таких видах труда, как штукатур-маляр, облицовщик-плиточник, художник-оформитель работник может сам регулировать темп выполнения деятельности. В силу невысокого уровня коммуникации требования к *коммуникативным свойствам* низкие или средние (последние нужны иногда для осуществления необходимой коммуникации в технологическом процессе достаточно сложного совместного труда). Подобный труд имеет ярко выраженный исполнительский характер, управленческие функции в нем выражены слабо. В силу этого, а также невысокого уровня коммуникации требования к *свойствам социального взаимодействия* (таким, как организаторские склонности, лидерские качества, нормативность, независимость, дипломатичность и др.) здесь невысокие (хотя, это, разумеется, не исключает стандартных для любой профессиональной деятельности требований соблюдать трудовую дисциплину и не проявлять на работе «вредных привычек»). По уровням деятельности здесь существенна оперативная орга-

низация и регуляция деятельности, долговременная регуляция выражена слабо. При этом значительна роль и текущей регуляции, связанной с выполнением физических действий и движений, что проявляется, в частности, в приведенных выше требованиях к физическим, сенсорно-перцептивным, психомоторным и ресурсным психофизиологическим свойствам. Кроме этого, столь высокая роль текущей регуляции, с учетом ее интеграции с оперативной, определяет относительно невысокие требования к *интеллектуальным свойствам* работников (таким, как аналитическое мышление, рефлексивность, креативность, творческое воображение), хотя эти требования и являются более высокими, чем для типа 1, и их уровень в целом соответствует уровню начального профессионального образования. К *эмоционально-волевым свойствам* (таким, как чувствительность, эмоциональная устойчивость, самоконтроль и др.) требования невысокие. По *потребностно-мотивационным свойствам* формальных, официальных требований к работникам данного типа, как правило, пока не существует. Тем не менее, для большинства работников характерны следующие особенности: *а) по предмету труда*: для женщин – повышенный уровень типа «Техника» и невысокий – типа «Знак»; для мужчин – повышенный уровень типов «Техника» и «Природа»; невысокий уровень типов «Знак», «Человек» и «Художественный образ»; *б) по типу профессиональных сред*: для женщин – повышенный уровень типов «Реалистичный» и «Конвенциональный»; невысокий – типов «Исследовательский», «Социальный» и «Предпринимательский»; для мужчин – повышенный уровень типов «Реалистичный» и «Конвенциональный»; невысокий – типов «Исследовательский», «Социальный», «Предпринимательский» и «Артистический»; *в) по ключевым признакам профессиональной деятельности*: для женщин – невысокий уровень направленности на управление, долговременную организацию и регуляцию деятельности, тип операций «Информационный»; повышенный – на исполнение и тип операций «Чувственный»; для мужчин – невысокий уровень направленности на управление, долговременную и оперативную организацию и регуляцию деятельности, типы операций «Информационный» и «Межсубъектный»; повышенный – на исполнение, тип операций «Чувственный».

Тип 3. Специалист материальной сферы

I. Примеры профессий и конкретных трудовых постов

Наиболее типичный представитель данного типа – промышленный инженер, имеющий высшее или, реже, среднее профессиональное образование и самостоятельно выполняющий разнообразные трудовые функции в материальной сфере. Такой труд требует сочетания оперативной и долговременной организации и регуляции деятельности. Другими словами, здесь требуются как самостоятельная оценка ситуации и принятие оперативных решений, так и самостоятельное долговременное планирование, прогнозирование, программирование и т.д. деятельности. При этом самостоятельность такой деятельности хотя и достаточно велика, но все же имеет определенные, зафиксированные в должностных инструкциях пределы, за которыми начинается сфера компетентности вышестоящего руководства. К подобным видам труда относятся, например: инженер-механик завода, инженер-электронщик – специалист по аппаратному обеспечению персонального компьютера и др.). Однако представители данного типа встречаются и в других, помимо промышленности, сферах труда, например: ветеринарный врач (санэпидемстанции, зоофермы, конюшни, фермерского хозяйства и т.д.), художник-модельер, криминалист-эксперт лаборатории, специалист-фармацевт (больницы, аптеки), автоэксперт – оценщик страховых убытков, химик-аналитик и др. Важной особенностью подобных видов труда, позволяющей отнести их к данному типу, является невысокий уровень коммуникации. Например, ветеринарный врач в условиях работы в ветеринарной клинике и при регулярном общении с клиентами относится уже к иному (17-му) обобщенному типу профессиональной деятельности. Кроме того, к данному типу относится ряд видов труда, формально относящихся не к инженерам, и даже не к следующей ниже лежащей ступени в иерархии должностей – к техникам, а к ступени еще на одну меньше – к рабочим. Примеры подобных видов труда, связанных с рабочими профессиями и требующих, соответственно, начального профессионального образования, но при этом относящихся к данному – 3-му типу: высококвалифицированный (5-6 разряд) токарь-инструментальщик, автомеханик высокой квалификации, шеф-повар небольшого элитного ресторана, кафе, бара (без постоянных помощников). Важным условием, выводящим эти виды труда с уровня типа 2 на уровень типа 3 является высокая квалификация работников, достигаемая, как правило, за счет значительного опыта работы.

II. Социально-демографические требования и особенности

Образование у работников, как правило, высшее или среднее профессиональное; в то же время, для некоторых трудовых постов достаточно начального профессионального образования. В этих случаях для выхода на данный тип профессиональной деятельности требуется, как правило,

достаточно большой стаж работы. Спектр возраста работников широк, но в нем относительно редко встречается «младшая» категория (менее 22 лет), что связано с необходимостью получения соответствующего образования или опыта работы. Большинство трудовых постов, относящихся к данному типу, индифферентны к полу работников, т. е. на них работают как мужчины, так и женщины. Однако встречаются и посты, преимущественно как «женские» (например, специалист-фармацевт, химик-аналитик и др.), так и «мужские» (токарь-инструментальщик, инженер-механик, автомеханик, инженер-электронщик, автоэксперт и др.).

III. Психофизиологические и психологические особенности и требования

По предмету и средствам труда работник имеет дело, во-первых, с какими-либо материальными объектами, в том числе – с объектами живой природы (животными, растениями и др.) и техникой. Но, кроме этого, для данного типа существенны процессы обработки информации. По уровням деятельности здесь существенна как оперативная, так и долговременная организация и регуляция деятельности; при этом иногда значительна и роль текущей регуляции, но лишь в отдельных видах труда (обычно – связанных с высокими уровнями квалификации рабочих профессий). Такая «двойственность» предмета труда отражается и на требованиях к работникам. С одной стороны (со стороны работы с материальными объектами и текущей организации и регуляции деятельности) от работника требуется существенная выраженность направленности на тип операций «Чувственный». Однако, в отличие от типов 1 и 2, здесь эта направленность в большинстве случаев проявляется не столько в необходимости непосредственного выполнения различных физических (психомоторных) действий (за исключением отдельных видов труда, представляющих высокие уровни квалификации рабочих профессий, таких как токарь, автомеханик и т.д.), сколько в непосредственном восприятии материальных объектов с помощью своих органов чувств. С учетом указанного «смещения акцентов», от работников данного типа, в зависимости от конкретного вида труда, требуется, чтобы были хорошо развиты те или иные, важные для выполнения деятельности «чувственные» свойства, связанные с «чувственным» восприятием и исполнением действий: *физические* (хорошее физическое развитие определенных органов и групп мышц, необходимых для выполнения деятельности; отсутствие критических для выполнения деятельности физических дефектов) – подобные требования здесь встречаются относительно редко, лишь в отдельных видах труда; *сенсорно-перцептивные* (хорошее зрение, глазомер, слух, цветоощущение и/или цветоразличение и др.) – требуются для большинства видов труда, относящихся к данному типу; *психомоторные* (сила, ловкость, точность и/или координация движений и др.) – подобные требования здесь встречаются относительно редко, лишь в отдельных видах труда; *ресурсные психофизиологические* (способность переносить различный температурный режим, устойчивость к шуму, пыли, загазованности, неприятным запахам, вибрации и другим неблагоприятным физическим условиям труда) – встречаются не слишком часто, но и не очень редко. Требования к *скоростным параметрам* выполнения действий для большинства видов труда данного типа не очень высоки, т.е. работник может сам регулировать темп выполнения деятельности. С другой стороны (со стороны необходимости в обработке информации, а также оперативной и долговременной организации и регуляции деятельности) характер данного труда часто предъявляет повышенные требования к *интеллектуальным свойствам* работников (таким, как оперативность мышления, аналитическое мышление, объем оперативной памяти). В силу среднего уровня коммуникации в данном труде требования к *коммуникативным свойствам* средние и нужны в основном для осуществления необходимой коммуникации в технологическом процессе достаточно сложного совместного труда. Например, для работниц-женщин данного типа характерен повышенный уровень смелости социальных контактов. Подобный труд имеет хотя и исполнительский характер, но в нем часто заложены и отдельные проявления управленческих функций. Поэтому, а также с учетом среднего уровня коммуникации, для некоторых видов подобного труда к работникам предъявляются определенные требования к *свойствам социального взаимодействия* (таким, как организаторские склонности, нормативность, независимость, дипломатичность и др.), а также к *эмоционально-волевым свойствам* (таким, как эмоциональная устойчивость, самоконтроль, невысокая тревожность и др.) хотя и не очень высокие (средние). По *потребностно-мотивационным свойствам* формальных, официальных требований к работникам данного типа, как правило, пока не существует. Тем не менее, для работников, в зависимости от конкретного вида труда, характерны следующие особенности: *а) по предмету труда*: для женщин – повышенный уровень типов «Техника» или «Природа»; невысокий – типа «Знак»; для мужчин – повышенный уровень типов «Техника» и «Природа»; невысокий – типов «Знак» и/или «Человек»; *б) по типу профессиональных сред*: для женщин – повышенный уровень типов «Реалистичный» и «Предпринимательский»; невысокий – типов «Социальный» и «Конвенциональный»; для мужчин – повышенный уровень типа «Исследовательский»;

невысокий – типа «Социальный»; *в) по ключевым признакам профессиональной деятельности:* для женщин – невысокий уровень направленности на управление; повышенный – на тип операций «Информационный»; для мужчин – невысокий уровень направленности на управление; повышенный – на тип операций «Чувственный».

Тип 4. Автономный работник материальной сферы

I. Примеры профессий и конкретных трудовых постов

У данного типа есть два наиболее типичных представителя. С одной стороны, это – ученый-исследователь, конструктор и т.п., в силу специфики своего труда имеющий, во-первых, дело с какими-либо материальными объектами (включая объекты живой природы, а также творческие материальные объекты), во-вторых, невысокий уровень коммуникации в процессе деятельности. К подобным видам труда относятся, например: биолог-исследователь лаборатории, инженер-механик – конструктор-разработчик, искусствовед-историк – исследователь, автослесарь-автомеханик – конструктор (штучная сборка, тюнинг, реставрация), инженер-электронщик (разработчик электронных плат, изобретатель), физик-исследователь (ученый-экспериментатор, научная лаборатория), химик-исследователь лаборатории научно-исследовательского института. С другой стороны – это представители творческих профессий, которых обобщенно можно обозначить как «художники», имеющие дело с творческими материальными объектами (картины, скульптуры, декорации в театре и т.д.) и, соответственно, проявляющие высоко творческий характер профессиональной деятельности. К подобным видам труда относятся, например: художник-модельер – разработчик, художник-декоратор в театре (ведущий, главный, постановщик), художник-индивидуал (заказы, выставки, художественные салоны), скульптор-индивидуал (заказы, выставки, художественные мастерские). Несмотря на все различия, то общее, что позволяет объединить две указанные группы в единый психологический тип состоит в следующих принципиальных особенностях подобного труда: существенная выраженность «чувственного» типа операционально-процессуального состава деятельности, связанного со взаимодействием с материальными объектами (неважно, например, техническими, относящимися к живой природе или творческими); высокий уровень долговременной организации и регуляции деятельности, связанный с самостоятельным долговременным планированием, прогнозированием, программированием деятельности; самостоятельным принятием долговременных, стратегических решений и т. д.; невысокий уровень коммуникации в деятельности; низкая выраженность исполнительского характера труда.

II. Социально-демографические требования и особенности

Образование работников во многом зависит от специфики труда: для ученых, исследователей конструкторов – требуется, как правило, высшее профессиональное; для «художников» этот уровень может быть намного ниже, но, как правило, не ниже полного среднего; причем в таких случаях, чем ниже уровень образования, тем выше должен быть у работника уровень уникальных творческих способностей, позволяющих компенсировать недостаточность образования. Спектр возраста работников широк и включает все возрастные категории. Широк и диапазон трудового стажа. При этом если для одних видов труда для выхода на уровень данного типа необходим значительный опыт и, соответственно, трудовой стаж (инженер-конструктор, ученый-исследователь), то для других отсутствие опыта и стажа может компенсироваться уникальными творческими способностями (художник, скульптор). Большинство трудовых постов индифферентны к полу работников, т. е. на них работают как мужчины, так и женщины. Однако изредка встречаются посты, преимущественно «женские»: например, художник-модельер – разработчик. Кроме того, здесь достаточно часто встречаются посты, преимущественно «мужские», например: инженер-механик, инженер-электронщик, химик-исследователь, скульптор-индивидуал). Однако преобладание мужчин в данных видах труда объясняется, скорее, социально-историческими традициями.

III. Психофизиологические и психологические особенности и требования

По предмету и средствам труда работник имеет дело, во-первых, с какими-либо материальными объектами, в т.ч., с объектами живой природы (животными, растениями и др.), техникой, творческими объектами (картинами, скульптурами, ювелирными изделиями и т. д.). Но, кроме этого, здесь очень существенны процессы обработки информации. Доминирует долговременная организация и регуляция деятельности; важна также и оперативная; при этом иногда значительна и роль текущей регуляции, но лишь в отдельных видах труда (например, скульптор). Такая сложность предмета труда отражается и на требованиях к работникам. С одной стороны (со стороны работы с материальными объектами и текущей организации и регуляции деятельности) от работника требуется выраженность направленности на тип операций «Чувственный». Однако, подобно типу 3, здесь эта направленность в большинстве случаев проявляется не столько в необходимости непо-

средственного выполнения различных физических (психомоторных) действий, сколько в непосредственном восприятии материальных объектов с помощью своих органов чувств. С учетом этого от работников, в зависимости от конкретного вида труда, требуется, чтобы были хорошо развиты те или иные, важные для выполнения деятельности «чувственные» свойства, связанные с «чувственным» восприятием и исполнением действий: *физические* (хорошее физическое развитие определенных органов и групп мышц, необходимых для выполнения деятельности; отсутствие критических для выполнения деятельности физических дефектов) – такие требования здесь встречаются лишь в отдельных видах труда; *сенсорно-перцептивные* (хорошее зрение, глазомер, слух, цветоощущение и/или цветоразличение и др.) – требуются для некоторых видов труда, относящихся к этому типу (например, для художника необходимы цветоощущение и цветоразличение); *психомоторные* (сила, ловкость, точность и/или координация движений и др.) – такие требования здесь встречаются в отдельных видах труда (например, в труде скульптора); *ресурсные психофизиологические* – встречаются в подобных видах труда относительно редко. Требования к скоростным параметрам выполнения действий для большинства видов труда данного типа не очень высоки, т.е. работник может сам регулировать темп деятельности. С другой стороны (необходимости в обработке информации, а также оперативной и долговременной организации и регуляции деятельности) характер труда часто предъявляет повышенные требования к *интеллектуальным свойствам* работников (таким, как оперативность мышления, аналитическое мышление, объем оперативной памяти, рефлексивность), особенно к их творческим проявлениям (творческое воображение, креативность). В силу невысокого уровня коммуникации в труде требования к *коммуникативным свойствам* невысокие. Подобный труд имеет особый – автономный (не управленческий и не исполнительский) характер. Поэтому к работникам часто предъявляются специфические требования к *свойствам социального взаимодействия* (повышенная независимость). Творческий характер труда обуславливает «тонкую» душевную и психическую организацию его представителей, которая проявляется в своеобразных *эмоционально-волевых свойствах*, таких как высокая чувствительность, тревожность, напряженность, а вместе с тем – невысокая эмоциональная устойчивость, а нередко – и самоконтроль. По *потребностно-мотивационным свойствам* формальных, официальных требований к работникам данного типа, как правило, пока не существует. Тем не менее, для работников, в зависимости от конкретного вида труда, характерны следующие особенности: *а) по предмету труда*: для женщин – невысокий уровень типа «Техника»; повышенный – типов «Знак», «Художественный образ» и «Природа»; для мужчин – невысокий уровень типов «Техника» и «Человек»; повышенный – типов «Знак» и «Художественный образ»; *б) по типу профессиональных сред*: для женщин – повышенный уровень типов «Исследовательский», «Предпринимательский» и «Артистический»; невысокий – типов «Социальный», «Конвенциональный» и «Реалистичный»; для мужчин – повышенный уровень типов «Исследовательский», «Предпринимательский» и «Артистический»; невысокий – типов «Социальный» и «Конвенциональный»; *в) по ключевым признакам профессиональной деятельности*: для женщин – невысокий уровень направленности на исполнение; повышенный – на долговременную организацию и регуляцию деятельности; для мужчин – невысокий уровень направленности на исполнение, оперативную организацию и регуляцию деятельности, тип операций «Межсубъектный»; повышенный – на долговременную организацию и регуляцию деятельности, тип операций «Информационный».

Тип 5. Вспомогательный персонал информационной сферы

I. Примеры профессий и конкретных трудовых постов

Наиболее типичный представитель – наборщик данных на компьютере, выполняющий ввод несложных однотипных данных, требующий, соответственно, очень ограниченного набора несложных технологических операций. К подобным видам труда относятся, например: наборщик данных, оператор ЭВМ, помощник (ученик, ассистент) веб-дизайнера. Однако для данного типа необязательно наличие именно компьютера. Главное здесь – постоянное, циклическое выполнение одних и тех же, хорошо известных, повторяющихся несложных действий и операций по вводу или обработке информации при практической неизменности условий их выполнения. Поэтому к данному типу относятся, например: помощник бухгалтера (ввод данных, обработка первичных документов), стенографист, помощник библиотекаря. Важное условие, позволяющие отнести все указанные виды труда к данному типу – относительно невысокий уровень коммуникации при их выполнении, а также доминирование текущего уровня организации и регуляции деятельности.

II. Социально-демографические требования и особенности

По социально-демографическим свойствам работники разнородны, т.к. здесь высок процент «случайных», «приходящих» работников, выбравших ее не в силу ее наиболее полного соответст-

вия своим интересам и возможностям, а в силу ее относительно малоквалифицированного характера, позволяющего выполнять ее без наличия специального обучения и опыта работы. В связи с этим, хотя возраст работников может, в принципе, быть любым, но на практике в данном типе работает преимущественно молодежь, часто подрабатывают студенты, школьники, временно безработные выпускники вузов и колледжей. Поэтому, в свою очередь, широк спектр образования: от неполного общего – до высшего профессионального. При этом для выполнения подобной деятельности достаточно, как правило, полного общего образования. Требования к опыту и/или стажу работы здесь предъявляются редко. Подавляющее большинство трудовых постов индифферентны к полу работников, т.е. на них работают как мужчины, так и женщины. Однако встречаются и посты, преимущественно «женские» (например, стенографист, помощник библиотекаря). В то же время, преимущественно «мужских» постов в данном типе пока не зафиксировано.

III. Психофизиологические и психологические особенности и требования

По предмету и средствам труда работник имеет дело преимущественно с информационными объектами. Соответственно, от него требуется высокая выраженность направленности на тип операций «Информационный», связанный с выполнением различных действий по восприятию и обработке информации. В силу этого, от работников обычно требуется только очень узкий, ограниченный спектр хорошо развитых «чувственных» свойств (физических, сенсорно-перцептивных, психомоторных, ресурсных психофизиологических), связанных с «чувственным» восприятием и исполнением действий. Например, в труде стенографиста подобные свойства сводятся к хорошему слуховому восприятию речи и к умению быстро записывать ее с помощью специальных знаков; в труде наборщика данных подобные свойства сводятся к скоростным характеристикам набора данных на клавиатуре персонального компьютера и т.д. В силу невысокой коммуникации в данном труде требования к *коммуникативным свойствам* невысокие. Данный труд имеет ярко выраженный исполнительский характер, управленческие функции в нем практически отсутствуют. В силу низкой выраженности коммуникации и отсутствия управленческих функций требования к *свойствам социального взаимодействия* (таким, как организаторские склонности, лидерские качества, нормативность, независимость, дипломатичность и др.) здесь невысокие (хотя, это, разумеется, не исключает стандартных для любой профессиональной деятельности требований соблюдать трудовую дисциплину). К *интеллектуальным характеристикам* требования здесь формируются под влиянием двух взаимно противоположных тенденций. С одной стороны, по уровням деятельности здесь доминирует текущая организация и регуляция деятельности, при этом и долговременная, и оперативная организация и регуляция деятельности выражены слабо. Соответственно, низкий уровень квалифицированности подобного труда понижает требования к интеллектуальным свойствам работников. С другой стороны, подобные виды деятельности относятся к работе с информацией, и это, напротив, повышает требования к интеллектуальным свойствам. В итоге требования к интеллектуальным свойствам работников здесь обычно средние (таким, как оперативность мышления, аналитическое мышление, объем оперативной памяти и др.). К *эмоционально-волевым свойствам* (таким, как чувствительность, эмоциональная устойчивость, самоконтроль и др.) особых требований, как правило, не предъявляется. При этом для женщин-работниц характерен невысокий уровень напряженности, а для работников-мужчин – невысокий уровень самоконтроля. По *потребностно-мотивационным свойствам* формальных, официальных требований к работникам данного типа, как правило, пока не существует. Тем не менее, для большинства работников характерны следующие особенности: *а) по предмету труда*: для женщин – повышенный уровень типов «Знак» и/или «Техника»; для мужчин – повышенный уровень типа «Знак»; *б) по типу профессиональных сред*: для женщин – невысокий уровень типа «Реалистичный»; повышенный – типов «Конвенциональный» и «Исследовательский»; для мужчин – невысокий уровень представленности типа «Реалистичный»; повышенный – типа «Конвенциональный»; *в) по ключевым признакам профессиональной деятельности*: для женщин – невысокий уровень направленности на управление, долговременную и оперативную организацию и регуляцию деятельности, тип операций «Межсубъектный»; повышенный – на тип операций «Информационный»; для мужчин – невысокий уровень направленности на управление; повышенный – на тип операций «Информационный».

Тип 6. Квалифицированный персонал информационной сферы

I. Примеры профессий и конкретных трудовых постов

Наиболее типичный представитель данного типа отражен в его названии – это техник, имеющий, чаще всего, среднее профессиональное образование и самостоятельно выполняющий разнообразные задачи в информационной сфере. Такая деятельность требует самостоятельной оценки сложившейся обстановки (ситуации) и, в зависимости от этого, самостоятельного выбора дейст-

вий, необходимых для решения задачи. При этом самостоятельность такой деятельности имеет определенные, четко обозначенные в трудовых обязанностях пределы, за которыми начинается сфера компетентности вышестоящего руководства. К подобным видам труда относятся, например: веб-дизайнер – техник (кодировщик), строитель – техник-чертежник, бухгалтер-расчетчик – техник, техник-статистик. Вместе с тем, к данному типу относятся и некоторые виды труда, требующие начального профессионального образования, например: радиооператор, высоко квалифицированный оператор ЭВМ, высоко квалифицированный наборщик данных (скоростной набор или сложные данные, например – тексты на иностранном языке).

II. Социально-демографические требования и особенности

По социально-демографическим свойствам работники достаточно разнородны, поскольку здесь доля случайных, «приходящих», временных работников, хотя и меньше, чем в типе 5, но все же относительно велика. Это связано с тем, что виды труда, относящиеся к данному типу, нередко выполняют подрабатывающие студенты, школьники, не нашедшие пока постоянной работы выпускники вузов и колледжей. В силу неоднородности состава работников, встречающийся здесь спектр образования достаточно широк: от неполного общего (например, для школьников – наборщиков данных) и начального профессионального (например, для радиооператоров) – до высшего профессионального для выпускников вузов. Однако наиболее типичным для большинства представленных здесь видов труда все же является среднее профессиональное образование, соответствующее квалификации «техник». Фактический спектр возраста работников широк (от 16 и менее – до 60 и более лет). Большинство трудовых постов, относящихся к данному типу, индифферентны к полу работников, т.е. на них широко представлены как мужчины, так и женщины. Однако иногда встречаются и посты как преимущественно «женские» (например, бухгалтер-расчетчик – техник, техник-статистик), так и преимущественно «мужские» (например, радиооператор).

III. Психофизиологические и психологические особенности и требования

По предмету и средствам труда работник имеет дело преимущественно с информационными объектами, поэтому от него требуется высокая выраженность направленности на тип операций «Информационный», связанный с выполнением различных действий и операций по восприятию и обработке информации. В силу этого, от работников обычно требуется только узкий, ограниченный спектр хорошо развитых «чувственных» свойств (физических, сенсорно-перцептивных, психомоторных, ресурсных психофизиологических), связанных с «чувственным» восприятием и исполнением действий. Например, в труде наборщика данных подобные свойства сводятся к скоростным характеристикам набора данных на клавиатуре персонального компьютера и т.д. По уровням деятельности здесь существенна оперативная организация и регуляция деятельности, долговременная выражена слабо. Значительна роль и текущей регуляции, связанной с выполнением повторяющихся действий и движений, что, с учетом ее интеграции с оперативной, определяет средние требования к *интеллектуальным свойствам* работников (таким, как оперативность мышления, аналитическое мышление, объем оперативной памяти, переключаемость внимания), хотя эти требования и являются более высокими, чем для типа 5. В силу невысокой коммуникации в данном труде требования к *коммуникативным свойствам* невысокие. Подобный труд имеет исполнительский характер, управленческие функции в нем выражены слабо. В силу этого, а также невысокого уровня коммуникации требования к *свойствам социального взаимодействия* (таким, как организаторские склонности, лидерские качества, независимость, дипломатичность и др.) невысокие (хотя, это, разумеется, не исключает стандартных для любой профессиональной деятельности требований соблюдать трудовую дисциплину). Отметим также, что для работниц-женщин данного типа характерен повышенный уровень нормативности. К *эмоционально-волевым свойствам* (таким, как чувствительность, эмоциональная устойчивость, самоконтроль и др.) требования невысокие. По *потребностно-мотивационным свойствам* формальных, официальных требований к работникам данного типа, как правило, пока не существует. Тем не менее, для большинства работников характерны следующие особенности: *а) по предмету труда:* для женщин – повышенный уровень типа «Техника» и невысокий – типа «Художественный образ»; для мужчин – повышенный уровень типов «Техника» и «Знак»; невысокий – типов «Человек» и «Художественный образ»; *б) по типу профессиональных сред:* для женщин – невысокий уровень типа «Реалистичный»; повышенный – типов «Исследовательский» и «Конвенциональный»; для мужчин – невысокий уровень типов «Реалистичный» и «Предпринимательский»; *в) по ключевым признакам профессиональной деятельности:* для женщин – невысокий уровень направленности на управление и тип операций «Межсубъектный»; повышенный – на исполнение и тип операций «Информационный»; для мужчин – невысокий уровень направленности на управление, тип операций «Межсубъектный»; повышенный – на исполнение и тип операций «Информационный».

Тип 7. Специалист информационной сферы

I. Примеры профессий и конкретных трудовых постов

Наиболее типичный представитель – специалист, имеющий высшее или, реже, среднее профессиональное образование и самостоятельно выполняющий разнообразные трудовые функции в информационной сфере. Такая деятельность требует сочетания оперативной и долговременной организации и регуляции деятельности, Другими словами, здесь требуются как самостоятельная оценка ситуации и принятие оперативных решений, так и самостоятельное долговременное планирование, прогнозирование, программирование и т.д. деятельности. При этом самостоятельность деятельности хотя и достаточно велика, но все же имеет определенные, зафиксированные в должностных инструкциях пределы, за которыми начинается сфера компетентности вышестоящего руководства. К подобным видам труда относятся, например: веб-дизайнер – технический специалист, аудитор – специалист, бухгалтер – специалист, переводчик технический (без коммуникации), программист-кодировщик (специалист), прикладной программист – адаптатор, архивариус – специалист, экономист предприятия – специалист. Важной особенностью видов труда, позволяющей отнести их к данному типу, является невысокий уровень коммуникации при высокой выраженности «информационных» операций и средней – долговременной организации и регуляции деятельности.

II. Социально-демографические требования и особенности

Образование у работников, как правило, высшее или среднее профессиональное. Спектр возраста широк, но при этом в нем относительно редко встречается «младшая» категория (менее 22 лет), что связано с необходимостью получения соответствующего образования или опыта работы. Большинство трудовых постов индифферентны к полу работников, т.е. на них работают как мужчины, так и женщины. Однако встречаются, хотя и нечасто, и посты как преимущественно «женские» (например, бухгалтер), так и преимущественно «мужские» (например, аудитор).

III. Психофизиологические и психологические особенности и требования

По предмету и средствам труда работник имеет дело преимущественно с какими-либо информационными объектами и/или информационной техникой. По уровням деятельности здесь существенна как оперативная, так и долговременная организация и регуляция деятельности; при этом нередко значительна и роль текущей регуляции, связанной с выполнением рутинных, повторяющихся действий по обработке информации. Такая сложность предмета труда и специфика его процесса отражается и на требованиях к работникам. От работников обычно требуется только узкий, ограниченный спектр хорошо развитых «чувственных» свойств (физических, сенсорно-перцептивных, психомоторных, ресурсных психофизиологических), связанных с «чувственным» восприятием и исполнением действий. Обычно подобные свойства сводятся к скоростным и иным характеристикам работы с офисной и информационной техникой, а также с ручными средствами офисной работы и обработки информации. В силу высокой роли обработки информации, а также значимости оперативной и долговременной организации и регуляции деятельности характер данного труда часто предъявляет повышенные требования к *интеллектуальным свойствам* работников (таким, как оперативность мышления, аналитическое мышление, объем оперативной памяти, переключаемость внимания). В силу среднего уровня коммуникации в данном труде требования к *коммуникативным свойствам* средние и нужны в основном для осуществления необходимой коммуникации в технологическом процессе достаточно сложного совместного труда. Подобный труд имеет хотя и исполнительский характер, но в нем часто заложены и отдельные проявления управленческих функций. Поэтому, а также с учетом среднего уровня коммуникации, к работникам часто предъявляются определенные требования к *свойствам социального взаимодействия* (повышенные нормативность и дипломатичность; средние – независимость и организаторские склонности), а также к *эмоционально-волевым свойствам* (средний уровень эмоциональной устойчивости, самоконтроля, напряженности, невысокая тревожность и др.). По *потребностно-мотивационным свойствам* формальных, официальных требований к работникам данного типа, как правило, пока не существует. Тем не менее, для работников, в зависимости от конкретного вида труда, характерны следующие особенности: а) *по предмету труда*: для женщин – повышенный уровень типов «Знак» и «Художественный образ»; невысокий – типа «Природа»; для мужчин – повышенный уровень типа «Знак»; невысокий – типов «Природа», «Художественный образ» и «Человек»; б) *по типу профессиональных сред*: для женщин – повышенный уровень типов «Исследовательский» и «Конвенциональный»; для мужчин – специфики не выявлено; в) *по ключевым признакам профессиональной деятельности*: для женщин – невысокий уровень направленности на управление и тип операций «Межсубъектный»; повышенный – на тип операций «Информационный»; для мужчин – невысокий уровень направленности на управление, исполнение, оперативную

организацию и регуляцию деятельности, тип операций «Межсубъектный»; повышенный – на типы операций «Информационный» и «Чувственный».

Тип 8. Автономный работник информационной сферы

I. Примеры профессий и конкретных трудовых постов

У данного типа есть два наиболее типичных представителя. С одной стороны, это – ученый-исследователь или разработчик, в силу специфики своего труда имеющий, во-первых, дело с какими-либо информационными объектами, во-вторых, невысокий уровень коммуникации в процессе деятельности. К подобным видам труда относятся, например: математик-исследователь (разработчик моделей, научный сотрудник), историк-исследователь, прикладной программист – ведущий, системный программист – разработчик, физик-исследователь (ученый-теоретик), экономист-исследователь (ученый, научный сотрудник). С другой стороны – это представители творческих профессий, создающие творческие информационные объекты (книги, веб-проекты и т.п.). К подобным видам труда относятся, например: писатель-фантаст, веб-дизайнер – ведущий (разработчик). Несмотря на все различия, то общее, что позволяет объединить две указанные группы в единый психологический тип, состоит в следующих принципиальных особенностях подобного труда: существенная выраженность «информационного» типа операционально-процессуального состава деятельности, связанного с обработкой информации (в данном случае неважно – «деловой», технической, служебной или творческой); высокий уровень долговременной организации и регуляции деятельности, связанный с самостоятельным долговременным планированием, прогнозированием, программированием деятельности; самостоятельным принятием долговременных, стратегических решений и т. д.; невысокий уровень коммуникации в деятельности; низкий уровень выраженности исполнительского характера труда при невысоком (низком или среднем) уровне выраженности управленческого характера труда.

II. Социально-демографические требования и особенности

Образование работников во многом зависит от специфики труда: для ученых, исследователей, разработчиков – требуется, как правило, высшее профессиональное образование; для представителей творческих профессий этот уровень может быть ниже, но, как правило, не ниже среднего профессионального образования. Причем в таких случаях, чем ниже уровень образования, тем выше должен быть у работника уровень уникальных творческих способностей, позволяющих компенсировать недостаточность образования. Спектр возраста работников широк и включает все возрастные категории. Широк и диапазон трудового стажа. При этом если для одних видов труда для выхода на уровень данного типа необходим значительный опыт и, соответственно, трудовой стаж (ученый-исследователь), то для других отсутствие опыта и стажа может компенсироваться уникальными творческими способностями (писатель, веб-дизайнер, программист). Большинство трудовых постов индифферентны к полу работников, т.е. на них широко представлены как мужчины, так и женщины. Однако встречаются посты, преимущественно «мужские»: например, веб-дизайнер – ведущий (разработчик), системный программист – разработчик. В то же время преимущественно «женских» постов в данном типе пока не зафиксировано.

III. Психофизиологические и психологические особенности и требования

По предмету и средствам труда работник имеет дело преимущественно с какими-либо информационными объектами и/или информационной техникой. По уровням деятельности здесь существенна как оперативная, так, причем – в наибольшей степени, и долговременная организация и регуляция; роль текущей регуляции, связанной с выполнением рутинных, повторяющихся действий относительно невелика. Такая специфика предмета и процесса труда отражается и на требованиях к работникам. От них обычно требуется только узкий, ограниченный спектр хорошо развитых «чувственных» свойств (физических, сенсорно-перцептивных, психомоторных, ресурсных психофизиологических), сводящихся, как правило, к характеристикам работы с офисной и информационной техникой, а также с ручными средствами офисной работы и обработки информации. В силу высокой роли обработки информации, а также значимости оперативной и долговременной организации и регуляции деятельности характер данного труда предъявляет повышенные требования к *интеллектуальным свойствам* работников, включая их творческие составляющие (таким, как оперативность мышления, аналитическое мышление, творческое воображение, рефлексивность, креативность, объем оперативной памяти). В силу невысокого уровня коммуникации в данном труде требования к *коммуникативным свойствам* невысокие. Подобный труд имеет особый – автономный (не управленческий и не исполнительский) характер. Поэтому к работникам часто предъявляются специфические требования к *свойствам социального взаимодействия* (повышенная доминантность и независимость). В некоторых особенностях свойств социального взаимодей-

ствия, характерных для работников данного типа, проявляется творческий характер их труда (например, невысокая нормативность). Этот же характер обуславливает и в целом «тонкую» душевную и психическую организацию представителей данного типа, которая проявляется в некоторых особенностях своеобразных *эмоционально-волевых свойств*, таких как высокая чувствительность, тревожность, напряженность, а вместе с тем – невысокая эмоциональная устойчивость, а иногда – и самоконтроль. По *потребностно-мотивационным свойствам* формальных, официальных требований к работникам данного типа, как правило, пока не существует. Тем не менее, для работников, в зависимости от конкретного вида труда, характерны следующие особенности: а) *по предмету труда*: для женщин – специфики не выявлено; для мужчин – невысокий уровень типов «Техника», «Человек» и «Природа»; повышенный – типов «Знак» и «Художественный образ»; б) *по типу профессиональных сред*: и для женщин, и для мужчин – невысокий уровень типов «Реалистичный», «Социальный» и «Конвенциональный»; повышенный – типов «Исследовательский», «Предпринимательский» и «Артистический»; в) *по ключевым признакам профессиональной деятельности*: для женщин – невысокий уровень направленности на исполнение; повышенный – на долговременную организацию и регуляцию деятельности, тип операций «Информационный»; для мужчин – невысокий уровень направленности на исполнение, оперативную организацию и регуляцию деятельности, тип операций «Межсубъектный»; повышенный – на долговременную организацию и регуляцию деятельности, тип операций «Информационный».

Тип 9. Квалифицированный персонал межсубъектной сферы

I. Примеры профессий и конкретных трудовых постов

Наиболее типичные представители данного типа – это помощник специалиста, секретарь руководителя, секретарь-делопроизводитель, регистратор-делопроизводитель и другие подобные работники, в силу специфики своего труда имеющие, во-первых, достаточно высокий уровень коммуникации в процессе деятельности, во-вторых, относительно редкие взаимодействия с какими-либо материальными объектами. К подобным видам труда относятся, например: секретарь-референт руководителя, помощник адвоката, секретарь суда, веб-дизайнер – технический приемщик заказов, младший налоговый инспектор, регистратор паспортного стола, работник справочного бюро. Несмотря на все различия, то общее, что позволяет объединить две указанные группы в единый психологический тип, состоит в следующих принципиальных особенностях подобного труда: существенная выраженность «межсубъектного» типа операционально-процессуального состава деятельности, связанного с частыми взаимодействиями с людьми, при одновременной невысокой выраженности «чувственного» типа, подразумевающего взаимодействие с материальными объектами; высокий уровень оперативной организации и регуляции деятельности, связанный с оценкой ситуации и принятием оперативных решений; при этом долговременная организация и регуляция деятельности выражены слабо; высокий уровень выраженности исполнительского характера труда при невысоком (низком или среднем) уровне управленческого характера труда.

II. Социально-демографические требования и особенности

В данном типе широко представлены как работники постоянные, выполняющие такую деятельность в течение многих лет, так и работники временные, для которых подобная деятельность является не конечным пунктом их профессионального выбора, а лишь возможностью накопить профессиональный опыт, стаж работы, или же возможностью временно подработать. В силу этого спектр образования работников, в зависимости от конкретных видов труда, очень широк: от полного общего – до высшего профессионального. Спектр возраста работников широк и включает все возрастные категории. Широк и диапазон трудового стажа. Некоторые трудовые посты, относящиеся к данному типу, индифферентны к полу работников, т.е. на них широко представлены как мужчины, так и женщины (например, веб-дизайнер – технический приемщик заказов, помощник адвоката и др.). Однако часто встречаются посты, преимущественно «женские»: например, секретарь-референт руководителя, секретарь суда, регистратор паспортного стола, работник справочного бюро. В то же время преимущественно «мужских» постов в данном типе пока не зафиксировано.

III. Психофизиологические и психологические особенности и требования

По предмету и средствам труда работник имеет дело преимущественно с людьми и информацией. По уровням деятельности здесь существенна оперативная организация и регуляция, долговременная – выражена слабо, а вот роль текущей организации и регуляции, связанной с выполнением рутинных, повторяющихся действий в некоторых видах подобного труда весьма велика. Такая специфика предмета и процесса труда отражается и на требованиях к работникам. От них обычно требуется только узкий, ограниченный спектр хорошо развитых «чувственных» свойств (физических, сенсорно-перцептивных, психомоторных, ресурсных психофизиологических), сво-

дящихся, как правило, к характеристикам работы с офисной и информационной техникой, а также с ручными средствами офисной работы и обработки информации. Нередки здесь требования, связанные с презентабельной внешностью работника. В силу высокого уровня коммуникации в данном труде обычно здесь высоки требования к *коммуникативным свойствам*: общительности, экспрессивности, смелости социальных контактов, коммуникативным склонностям. В силу значимости оперативной организации и регуляции деятельности, а также коммуникации характер труда предъявляет повышенные требования к некоторым *интеллектуальным свойствам* работников, например, повышенный уровень объема оперативной памяти и переключаемости внимания. Подобный труд имеет исполнительский характер. Поэтому к работникам часто предъявляются специфические требования к *свойствам социального взаимодействия* (например, повышенный уровень нормативности, средний уровень дипломатичности) и к *эмоционально-волевым свойствам* (например, невысокий уровень тревожности, повышенный уровень эмоциональной устойчивости и самоконтроля). По *потребностно-мотивационным свойствам* формальных, официальных требований к работникам данного типа, как правило, пока не существует. Тем не менее, для работников, в зависимости от конкретного вида труда, характерны следующие особенности: *а) по предмету труда*: для женщин – повышенный уровень типа «Человек»; для мужчин – повышенный уровень типов «Человек» и «Художественный образ»; невысокий – типов «Техника» и «Природа»; *б) по типу профессиональных сред*: для женщин – невысокий уровень типов «Предпринимательский» и «Конвенциональный»; повышенный – типа «Социальный»; для мужчин – невысокий уровень типа «Предпринимательский»; повышенный – типа «Социальный»; *в) по ключевым признакам профессиональной деятельности*: для женщин – невысокий уровень направленности на управление, долговременную организацию и регуляцию деятельности, тип операций «Информационный»; повышенный – на оперативную организацию и регуляцию деятельности, тип операций «Межсубъектный»; для мужчин – невысокий уровень направленности на управление; повышенный – на исполнение и тип операций «Межсубъектный».

Тип 10. Специалист межсубъектной сферы

I. Примеры профессий и конкретных трудовых постов

Наиболее типичный представитель – специалист, имеющий высшее или, реже, среднее профобразование, работающий преимущественно с людьми на уровне межсубъектного взаимодействия и значимой, хотя и средней, долговременной организации и регуляции деятельности. Многие из таких видов труда связаны с обучением и воспитанием, например: школьные учителя высокой квалификации различных специальностей (например, биолог, историк, математик, учитель рисования и др.), некоторые преподаватели вузов и колледжей средней квалификации – технические специалисты (например, преподаватель бухгалтерского учета в техникуме, преподаватель инженерной механики в вузе, преподаватель аппаратного обеспечения компьютера в вузе, преподаватель экономики в техникуме, преподаватель компьютерной техники и/или программирования в вузе или колледже, преподаватель психологии в вузе или колледже, социальный педагог и др.). Но деятельность данного типа не сводится только к обучению и может иметь иную направленность. К подобным и весьма разнообразным видам труда относятся, например: веб-администратор (поддержка сайта + общение с заказчиками), главный бухгалтер мелкой фирмы (без подчиненных), франчайзи по экономическим программам, врач-дефектолог, журналист, маркетолог фирмы, налоговый инспектор – ведущий, переводчик-коммуникатор, ведущий ток-шоу, многие представители профессий сферы юриспруденции и правоохранительных органов (следователь по уголовным делам, юрист фирмы, инспектор по делам несовершеннолетних и др.), специалист по связям с общественностью, практический психолог (психолог-консультант, психолог организации). Как видно из приведенных примеров, деятельность данного типа является одной из наиболее распространенных, и в то же время разнообразных. Несмотря на все различия, то общее, что позволяет объединить все указанные виды труда в единый психологический тип, состоит в следующих принципиальных особенностях: существенная выраженность «межсубъектного» типа операционально-процессуального состава деятельности, связанного с частыми взаимодействиями с людьми, при невысокой выраженности «чувственного» типа, подразумевающего взаимодействие с материальными объектами; повышенный уровень оперативной и средний – долговременной организации и регуляции деятельности; повышенный уровень выраженности исполнительского характера труда при невысоком (низком или среднем) уровне выраженности управленческого характера труда.

II. Социально-демографические требования и особенности

В данном типе доля работников временных, «приходящих» относительно невелика. Это связано как со своеобразием профессиональной направленности личности (межсубъектное взаимо-

действие с людьми), так и с высокими требованиями к образованию и квалификации. Подавляющее большинство видов труда данного типа требуют высшего, реже – среднего профессионального образования. Спектр возраста работников и широк и включает все возрастные категории, за исключением самой младшей (менее 22-23 лет), что связано с необходимостью получения профессионального образования. В диапазоне трудового стажа широко представлены все категории. Многие трудовые посты, относящиеся к данному типу, индифферентны к полу работников, т.е. на них широко представлены как мужчины, так и женщины (например, врач-дефектолог, маркетолог фирмы, юрист фирмы и др.). Однако часто встречаются посты, преимущественно «женские» (например, учитель школы той или иной специальности, преподаватель бухгалтерского учета, налоговый инспектор, переводчик-коммуникатор, инспектор по делам несовершеннолетних, социальный педагог и др.). Намного реже, но все же встречаются и посты, преимущественно «мужские» (например, преподаватель инженерной механики в вузе).

III. Психофизиологические и психологические особенности и требования

По предмету и средствам труда работник имеет дело преимущественно с людьми и информацией. По уровням деятельности здесь существенна не только оперативная организация и регуляция, но и долговременная (хотя последняя выражена и лишь на среднем уровне); при этом роль текущей, связанной с выполнением рутинных, повторяющихся действий в некоторых видах подобного труда может быть велика (например, труд учителя школы). Такая специфика предмета и процесса труда отражается и на требованиях к работникам. От них обычно требуется определенный, хотя и ограниченный спектр хорошо развитых «чувственных» свойств. Во-первых, в силу постоянного взаимодействия с людьми здесь часто предъявляют определенные требования к физическим свойствам работников (такие, как презентабельная внешность, отсутствие явных физических недостатков и т.п.). Сенсорно-перцептивные и психомоторные свойства сводятся, как правило, к обычным характеристикам работы с людьми в «офисных» условиях. Ресурсные психофизиологические требования обычно отражают специфику взаимодействия с людьми (высокая эмоциональная, нервно-психическая и т.п. устойчивость; устойчивость к многочисленным социальным контактам и др.) В силу высокого уровня коммуникации в данном труде здесь однозначно высоки требования к *коммуникативным свойствам*: общительности, экспрессивности, смелости социальных контактов, коммуникативным склонностям. В силу значимости долговременной и оперативной организации и регуляции деятельности, а также коммуникации характер данного труда предъявляет повышенные требования к *интеллектуальным свойствам* работников: в зависимости от конкретного вида труда, часто требуется повышенный уровень оперативности мышления, аналитического мышления, творческого воображения, рефлексивности, креативности, переключаемости внимания, объема оперативной памяти. В силу специфики работы с людьми часто предъявляют требования к *свойствам социального взаимодействия* (повышенный уровень организаторских склонностей, доминантности, дипломатичности, независимости, нормативности) и к *эмоционально-волевым свойствам* (повышенный уровень чувствительности, эмоциональной устойчивости и самоконтроля). По *потребностно-мотивационным свойствам* формальных, официальных требований к работникам данного типа, как правило, пока не существует. Тем не менее, для работников, в зависимости от конкретного вида труда, характерны следующие особенности: а) *по предмету труда*: повышенный уровень для женщин – типа «Человек», для мужчин – типов «Человек», «Знак» и «Художественный образ»; б) *по типу профессиональных сред*: для женщин – невысокий уровень типов «Реалистический» и «Конвенциональный»; повышенный – типов «Исследовательский», «Социальный» и «Артистический»; для мужчин – невысокий уровень типа «Реалистический»; повышенный – типов «Исследовательский» и «Социальный»; в) *по ключевым признакам профессиональной деятельности*: для женщин – невысокий уровень направленности на исполнение и тип операций «Чувственный»; повышенный – на управление, долговременную и оперативную организацию и регуляцию деятельности, типы операций «Межсубъектный» и «Информационный»; для мужчин – невысокий уровень направленности на исполнение и тип операций «Чувственный»; повышенный – на долговременную и оперативную организацию и регуляцию деятельности, типы операций «Межсубъектный» и «Информационный».

Тип 11. Автономный работник межсубъектной сферы

I. Примеры профессий и конкретных трудовых постов

Типичный представитель – специалист, выполняющий свою деятельность практически самостоятельно (автономно) и имеющий очень высокий уровень квалификации, во-первых, в сфере межсубъектного взаимодействия с людьми, во-вторых – в сфере долговременной работы с информацией. Большинство из выявленных к настоящему моменту подобных видов труда связаны со

сложным, требующим высокой квалификации обучением людей в различных сферах знаний, например: ученый-исследователь (или конструктор-разработчик) – преподаватель вуза (биолог, историк, математик, политолог, инженер-механик, преподаватель компьютерных технологий, социолог, преподаватель аппаратного обеспечения электронной техники, экономист, психолог и др.). Но деятельность данного типа не сводится только к обучению и может иметь иную направленность. К подобным видам труда относятся, например: системный администратор ЛВС – ведущий, прикладной программист – разработчик-индивидуал (общение с клиентами), адвокат – ведущий, ведущий имиджмейкер политика и др. Как видно из приведенных примеров, деятельность данного типа является достаточно разнообразной. Несмотря на все различия, то общее, что позволяет объединить все указанные виды труда в единый психологический тип, состоит в следующих принципиальных особенностях: высокая выраженность «межсубъектного» типа операционально-процессуального состава деятельности, связанного с частыми взаимодействиями с людьми, при одновременной невысокой выраженности «чувственного» типа, подразумевающего взаимодействие с материальными объектами; высокий уровень долговременной организации и регуляции деятельности; высокий уровень выраженности автономного характера труда.

II. Социально-демографические требования и особенности

В труде данного типа требуется высокий уровень квалификации, поэтому большинство работников имеют высшее профобразование, нередко – даже поствысшее (степень магистра, ученая степень кандидата или доктора наук). Намного реже встречается здесь среднее профобразование; в этом случае от работника, как правило, требуется либо очень большой стаж и опыт работы, либо уникальные способности, либо и то, и другое одновременно. Высокий уровень квалификации и необходимость наличия достаточно значительного профессионального опыта определяют специфику возраста работников: здесь относительно редко встречаются работники возраста младше 27 лет, что связано с необходимостью получения профессионального образования и опыта работы. Соответственно, в диапазоне трудового стажа здесь широко представлены все категории, за исключением низшей (общий стаж работы менее 3-х лет). Многие трудовые посты индифферентны к полу работников, т.е. на них широко представлены как мужчины, так и женщины. В то же время, достаточно часто встречаются посты, преимущественно «мужские», например: веб-дизайнер – разработчик-индивидуал, преподаватель инженерной механики в вузе, ведущий системный администратор ЛВС, прикладной программист – разработчик-индивидуал, имиджмейкер политика. Посты, преимущественно «женские», в данном типе пока не зафиксированы.

III. Психофизиологические и психологические особенности и требования

По предмету и средствам труда работник имеет дело преимущественно с людьми и информацией. По уровням деятельности здесь высока долговременная организация и регуляция, хотя может быть высоко значима и оперативная; при этом роль текущей, связанной с выполнением рутинных, повторяющихся действий, относительно невелика. Такая специфика предмета и процесса труда отражается и на требованиях к работникам. От них обычно требуется очень ограниченный спектр хорошо развитых «чувственных» свойств. Во-первых, в силу постоянного взаимодействия с людьми здесь нередко (но далеко не всегда) предъявляют определенные требования к физическим свойствам работников (такие, как презентабельная внешность, отсутствие явных физических недостатков и т.п.). Сенсорно-перцептивные и психомоторные свойства сводятся, как правило, к обычным характеристикам работы с людьми в «офисных» условиях. Ресурсные психофизиологические требования обычно отражают специфику взаимодействия с людьми (высокая эмоциональная, нервно-психическая и т.п. устойчивость; устойчивость к многочисленным социальным контактам и др.). В силу высокого уровня коммуникации в данном труде здесь высоки требования к *коммуникативным свойствам*: общительности, экспрессивности, смелости социальных контактов, коммуникативным склонностям. В силу высокой значимости долговременной организации и регуляции деятельности, а также работы с информацией, как правило, предъявляются повышенные требования к *интеллектуальным свойствам* работников, включая их «творческие» составляющие (повышенный уровень оперативности мышления, аналитического мышления, творческого воображения, рефлексивности, креативности, объема оперативной памяти). В силу специфики работы с людьми часто предъявляют требования к *свойствам социального взаимодействия* (повышенный уровень организаторских склонностей, доминантности, дипломатичности, независимости) и к *эмоционально-волевым свойствам* (повышенный уровень чувствительности и самоконтроля). При этом творческий характер труда обуславливает «тонкую» душевную и психическую организацию работников, что проявляется, например, в характерном для них невысоком уровне эмоциональной устойчивости, повышенной тревожности и напряженности. По *потребностно-мотивационным свойствам* формальных, официальных требований к работникам данного типа, как правило, пока

не существует. Тем не менее, для работников, в зависимости от конкретного вида труда, характерны следующие особенности: а) *по предмету труда*: для женщин – повышенный уровень типа «Человек»; для мужчин – повышенный уровень типов «Человек» и «Знак»; б) *по типу профессиональных сред*: и для женщин, и для мужчин – невысокий уровень типов «Реалистический» и «Конвенциональный»; повышенный – типов «Исследовательский», «Социальный»; «Предпринимательский» и «Артистический»; в) *по ключевым признакам профессиональной деятельности*: и для женщин, и для мужчин – невысокий уровень направленности на исполнение и тип операций «Чувственный»; повышенный уровень направленности на долговременную и оперативную организацию и регуляцию деятельности, типы операций «Межсубъектный» и «Информационный».

Тип 12. «Управленец первой линии»

I. Примеры профессий и конкретных трудовых постов

Типичный представитель – руководитель небольшого, «первичного» структурного подразделения предприятия или организации, не имеющего внутри себя других, более мелких подразделений; при этом деятельность такого руководителя преимущественно состоит из взаимодействий с людьми и информацией, а взаимодействия с материальными объектами встречаются относительно редко. Обычно такой управленец-функционер совмещает свою руководящую деятельность с выполнением обязанностей специалиста в сферах обработки информации и/или межсубъектного взаимодействия. Соответственно, к данному типу относятся, с одной стороны, такие виды труда, в которых руководимая деятельность подчиненных лежит в сфере обработки информации, например: веб-дизайнер – технический специалист – руководитель группы, аудитор – руководитель группы, бухгалтер – руководитель группы, налоговый инспектор – руководитель группы, программист – технический специалист – руководитель группы, экономист организации – руководитель группы. На практике к данному типу относятся также многие виды труда, в которых руководимая деятельность подчиненных связана как со сферой межсубъектных взаимодействий, так и со сферой обработки информации, например: математик – технический специалист – заведующий кафедрой в вузе, программист – технический специалист – заведующий кафедрой в вузе, экономист – технический специалист – заведующий кафедрой в вузе, менеджер по туризму. Несмотря на все различия, то общее, что позволяет объединить все указанные виды труда в единый психологический тип, состоит в следующих принципиальных особенностях: существенная выраженность «межсубъектного» типа операционально-процессуального состава деятельности, связанного с частыми взаимодействиями с людьми, при невысокой выраженности «чувственного» типа, подразумевающего взаимодействие с материальными объектами; повышенный уровень оперативной и средний – долговременной организации и регуляции деятельности; повышенный уровень выраженности как управленческого, так и исполнительского характера труда.

II. Социально-демографические требования и особенности

Работник руководит подчиненными, выполняющими деятельность типов 5, 6, 7, , 8, 9, 10 или 11. Это накладывает определенные требования к образованию и опыту работы. Образование у работников, как правило, высшее профессиональное или, реже, среднее профессиональное. В зависимости от конкретных видов труда нередко встречается и поствысшее (магистратура, ученая степень). Спектр возраста работников широк и включает все возрастные категории, за исключением возраста менее 25-27 лет, что связано с необходимостью получения не только профессионального образования, но и определенного профессионального опыта. Соответственно, в диапазоне трудового стажа широко представлены все категории, за исключением стажа менее 3-х лет. Многие трудовые посты данного типа индифферентны к полу работников, т.е. на них широко представлены как мужчины, так и женщины (например, аудитор – руководитель группы, бухгалтер – руководитель группы, экономист организации – руководитель группы и др.). Однако встречаются, хотя и не очень часто, посты, как преимущественно «женские» (например, менеджер по туризму), так и преимущественно «мужские» (например, веб-дизайнер – руководитель группы, программист – технический специалист – руководитель группы).

III. Психофизиологические и психологические особенности и требования

По предмету и средствам труда работник имеет дело преимущественно с людьми и информацией. По уровням деятельности здесь существенны как долговременная, так и оперативная организация и регуляция; при этом роль текущей, связанной с выполнением рутинных, повторяющихся действий, в некоторых видах подобного труда может быть велика (например, бухгалтер – руководитель группы). Такая специфика предмета и процесса труда отражается и на требованиях к работникам. От них обычно требуется определенный, хотя и ограниченный спектр хорошо развитых «чувственных» свойств. Во-первых, в силу постоянного взаимодействия с людьми здесь часто

предъявляют определенные требования к «представительским» физическим свойствам работников (таким, как презентабельная и представительная внешность, отсутствие явных физических недостатков, «командный» голос и т.п.). Сенсорно-перцептивные и психомоторные свойства сводятся, как правило, к обычным характеристикам работы с людьми в «офисных» условиях. Ресурсные психофизиологические требования обычно отражают специфику управленческого взаимодействия с людьми (высокая эмоциональная, нервно-психическая и т.п. устойчивость; устойчивость к многочисленным социальным контактам, стрессоустойчивость, устойчивость к конфликтным ситуациям, устойчивость к условиям неопределенности и др.). В силу высокого уровня коммуникации в данном труде здесь высоки требования к *коммуникативным свойствам*: общительности, экспрессивности, смелости социальных контактов, коммуникативным склонностям. В силу значимости долговременной и оперативной организации и регуляции деятельности, а также коммуникации характер данного труда предъявляет повышенные требования к некоторым *интеллектуальным свойствам*: в зависимости от конкретного вида труда, требуется повышенный уровень оперативности мышления, аналитического мышления, творческого воображения, креативности, переключаемости внимания, объема оперативной памяти. В силу специфики управленческой работы с людьми, сочетающейся с выполнением исполнительских функций, здесь предъявляются специфические требования к *свойствам социального взаимодействия* (повышенный уровень организаторских склонностей, дипломатичности, нормативности) и к *эмоционально-волевым свойствам* (повышенный уровень эмоциональной устойчивости и самоконтроля). По *потребностно-мотивационным свойствам* формальных, официальных требований к работникам данного типа, как правило, пока не существует. Тем не менее, для работников, в зависимости от конкретного вида труда, характерны следующие особенности: *а) по предмету труда*: и для женщин, и для мужчин – невысокий уровень типов «Техника» и «Художественный образ»; повышенный – типов «Знак» и «Человек»; *б) по типу профессиональных сред*: для женщин – невысокий уровень типа «Реалистический»; повышенный – типов «Социальный» и «Исследовательский»; для мужчин – невысокий уровень типа «Реалистический»; повышенный – типа «Социальный»; *в) по ключевым признакам профессиональной деятельности*: для женщин – повышенный уровень направленности на управление, долговременную и оперативную организацию и регуляцию деятельности, типы операций «Межсубъектный» и «Информационный»; невысокий – на тип операций «Чувственный»; для мужчин – повышенный уровень направленности на управление, оперативную организацию и регуляцию деятельности, типы операций «Межсубъектный» и «Информационный».

Тип 13. «Управленец среднего звена»

I. Примеры профессий и конкретных трудовых постов

Типичный представитель – руководитель среднего структурного подразделения предприятия или организации, имеющего в своем составе ряд более мелких подразделений; при этом деятельность такого руководителя преимущественно состоит из взаимодействий с людьми и информацией, а взаимодействия с материальными объектами встречаются относительно редко. Соответственно, к данному типу относятся, с одной стороны, такие виды труда, в которых руководимая деятельность подчиненных лежит в сфере обработки информации, например: главный бухгалтер – руководитель бухгалтерии крупного или среднего предприятия, математик – начальник отдела или заведующий лабораторией, начальник экономического отдела предприятия, главный финансовый менеджер предприятия (заместитель директора, финансовый директор). На практике к данному типу относятся также многие виды труда, в которых руководимая деятельность подчиненных связана как со сферой межсубъектных взаимодействий, так и со сферой обработки информации, например: математик – ведущий ученый – заведующий кафедрой в вузе, программист – ведущий ученый – заведующий кафедрой в вузе, экономист – ведущий ученый – заведующий кафедрой в вузе, декан экономического факультета вуза, менеджер по продажам – заведующий отделом. Важно подчеркнуть, что выделение данного типа осуществляется не только и не столько по должностному уровню руководителя, сколько по высокой значимости в его труде долговременной организации и регуляции деятельности, которая может встречаться и в труде «первичных» руководителей («руководителей первой линии»), например: веб-дизайнер-разработчик – руководитель группы, программист-разработчик – руководитель группы. Таким образом, несмотря на все различия, то общее, что позволяет объединить указанные виды труда в единый психологический тип, состоит в следующих принципиальных особенностях: существенная выраженность «межсубъектного» и «информационного» типов операционально-процессуального состава деятельности, связанных с частыми взаимодействиями с людьми и информацией, при одновременной невысокой выраженности «чувственного» типа, подразумевающего взаимодействие с материальными объектами; высокий уровень выраженности долговременной организации и регуляции деятельности; повышенный

уровень выраженности управленческого характера труда при определенной (как правило, средней) выраженности исполнительского характера труда.

II. Социально-демографические требования и особенности

Трудовые посты данного типа относятся к высшему уровню управления и поэтому распространены значительно меньше, чем, например, посты типа 12. Работник данного типа обычно руководит большей частью своих подчиненных опосредованно, через руководителей более мелких структурных подразделений. Это накладывает определенные требования к образованию и опыту работы. Образование у работников, как правило, высшее профессиональное или, намного реже, среднее профессиональное. В зависимости от конкретных видов труда нередко встречается и посты высшее (магистратура, ученая степень). Спектр возраста широк, но относительно редко включает возраст менее 27-30 лет, что связано с необходимостью получения не только профессионального образования, но и достаточно большого профессионального опыта. Соответственно, в диапазоне трудового стажа широко представлены все категории, за исключением общего стажа менее 5 лет. Многие трудовые посты, относящиеся к данному типу, индифферентны к полу работников, т.е. на них широко представлены как мужчины, так и женщины (например, аудитор – руководитель группы, бухгалтер – руководитель группы, экономист организации – руководитель группы и др.). Однако встречаются, хотя и не очень часто, посты, как преимущественно «женские» (например, менеджер по туризму), так и преимущественно «мужские» (например, веб-дизайнер – руководитель группы, программист – технический специалист – руководитель группы).

III. Психофизиологические и психологические особенности и требования

По предмету и средствам труда работник имеет дело почти исключительно с людьми и информацией. По уровням деятельности здесь высоки как долговременная, так и оперативная организация и регуляция; при этом роль текущей, связанной с выполнением рутинных, повторяющихся действий, невысока. Такая специфика предмета и процесса труда отражается и на требованиях к работникам. От них требуется определенный, хотя и ограниченный спектр хорошо развитых «чувственных» свойств. Во-первых, в силу постоянного управленческого взаимодействия с людьми здесь нередко предъявляют определенные требования к «представительским» физическим свойствам работников (таким, как презентабельная и представительная внешность, отсутствие явных физических недостатков, «командный» голос и т.п.). Сенсорно-перцептивные и психомоторные свойства сводятся, как правило, к обычным характеристикам работы с людьми в «офисных» условиях. Ресурсные психофизиологические требования обычно отражают специфику управленческого взаимодействия с людьми (высокая эмоциональная, нервно-психическая и т.п. устойчивость; устойчивость к многочисленным социальным контактам, стрессоустойчивость, устойчивость к конфликтным ситуациям, устойчивость к условиям неопределенности и др.). В силу высокого уровня коммуникации в данном труде высоки требования к *коммуникативным свойствам*: общительности, экспрессивности, смелости социальных контактов, коммуникативным склонностям. В силу значимости долговременной и оперативной организации и регуляции деятельности, а также коммуникации и управленческого характера данного труда здесь предъявляются повышенные требования к некоторым *интеллектуальным свойствам* работников: в зависимости от конкретного вида труда требуется повышенный уровень оперативности мышления, аналитического мышления, творческого воображения, креативности, переключаемости внимания, объема оперативной памяти. В силу специфики управленческой работы с людьми, сочетающейся с выполнением исполнительских функций, здесь предъявляются специфические требования к *свойствам социального взаимодействия* (повышенный уровень организаторских склонностей, доминантности, дипломатичности, нормативности) и к *эмоционально-волевым свойствам* (повышенный уровень эмоциональной устойчивости, самоконтроля и напряженности). По *потребностно-мотивационным свойствам* формальных, официальных требований к работникам данного типа, как правило, пока не существует. Тем не менее, для работников, в зависимости от конкретного вида труда, характерны следующие особенности: *а) по предмету труда*: для женщин – повышенный уровень типа «Человек»; для мужчин – невысокий уровень типов «Техника» и «Природа»; повышенный – типов «Человек», «Знак» и «Художественный образ»; *б) по типу профессиональных сред*: и для женщин, и для мужчин – невысокий уровень типа «Реалистический»; повышенный – типов «Социальный» и «Предпринимательский»; *в) по ключевым признакам профессиональной деятельности*: для женщин – повышенный уровень направленности на управление, оперативную организацию и регуляцию деятельности, типы операций «Межсубъектный» и «Информационный»; невысокий – на исполнение и тип операций «Чувственный»; для мужчин – повышенный уровень направленности на управление, долговременную и оперативную организацию и регуляцию деятельности, типы операций «Межсубъектный» и «Информационный»; невысокий – на тип операций «Чувственный».

Тип 14. «Управленец высшего звена»

I. Примеры профессий и конкретных трудовых постов

Типичный представитель – руководитель предприятия или организации, достаточно самостоятельный в своих решениях; при этом его деятельность преимущественно состоит из взаимодействий с людьми и информацией, а взаимодействия с материальными объектами встречаются относительно редко. К данному типу относятся, например: веб-дизайнер – разработчик – своя студия (фирма, лаборатория), руководитель крупного самостоятельного медицинского учреждения (центра, клиники и т.п.), директор самостоятельного кадрового агентства (рекрутинговой фирмы и т.п.), директор крупного промышленного предприятия в относительно «мягкой» системе управления (завода, фабрики, комбината), программист – разработчик – своя фирма или лаборатория, руководитель крупного самостоятельного образовательного учреждения (вуза, школы и т. д.). Важно подчеркнуть, что в приведенных выше примерах термин «крупное предприятие» используется не в смысле количества работников или финансового баланса, а в смысле наличия достаточно сложной структуры предприятия, при которой его руководитель имеет возможность решать возникающие проблемы, требующие материальных взаимодействий, не непосредственно включаясь в такие взаимодействия, а преимущественно через своих подчиненных, в частности – через руководителей нижележащих уровней. Таким образом, несмотря на все различия, то общее, что позволяет объединить указанные виды труда в единый психологический тип, состоит в следующих принципиальных особенностях: существенная выраженность «межсубъектного» и «информационного» типов операционально-процессуального состава деятельности, связанных с частыми взаимодействиями с людьми и информацией, при одновременной невысокой выраженности «чувственного» типа, подразумевающего взаимодействие с материальными объектами; высокий уровень долговременной организации и регуляции деятельности; автономно-управленческий характер труда, в котором высокая выраженность управления сочетается с низкой выраженностью исполнения.

II. Социально-демографические требования и особенности

Трудовые посты данного типа относятся к самому высшему уровню управления и поэтому распространены значительно меньше, чем, например, посты типа 13, а тем более – типа 12. Работник данного типа руководит большей частью своих подчиненных опосредованно, через руководителей более мелких структурных подразделений и всю сложную структуру управления предприятием. Это накладывает определенные требования к образованию и опыту работы. Образование у работников данного типа, как правило, высшее профессиональное или, намного реже, среднее профессиональное. В зависимости от конкретных видов труда нередко встречается и поствысшее (магистратура, ученая степень). Спектр возраста работников широк, но относительно редко включает возраст менее 30 лет, что связано с необходимостью получения не только профессионального образования, но и достаточно большого профессионального опыта. Соответственно, в диапазоне трудового стажа широко представлены все категории, за исключением общего стажа менее 10 лет. Еще 10-15 лет назад среди работников данного типа доминировали мужчины, однако в последние годы ситуация стремительно менялась, и к настоящему времени женщины здесь также широко представлены. В итоге многие трудовые посты индифферентны к полу работников, т.е. на них широко представлены как мужчины, так и женщины. Однако до сих пор встречаются посты, преимущественно «мужские» (например, веб-дизайнер – разработчик – своя студия, директор крупного промышленного предприятия в мягкой системе управления, программист – разработчик – своя фирма), в то время как постов, преимущественно «женских», пока не зафиксировано.

III. Психофизиологические и психологические особенности и требования

По предмету и средствам труда работник имеет дело почти исключительно с людьми и информацией. По уровням деятельности здесь высоки как долговременная, так и оперативная организация и регуляция; при этом роль текущей, связанной с выполнением рутинных, повторяющихся действий, невысока. Такая специфика предмета и процесса труда отражается и на требованиях к работникам. От них требуется определенный, хотя и ограниченный спектр хорошо развитых «чувственных» свойств. Во-первых, в силу постоянного управленческого взаимодействия с людьми здесь нередко предъявляют определенные требования к «представительским» физическим свойствам работников (таким, как презентабельная и представительная внешность, отсутствие явных физических недостатков, «командный» голос и т.п.). Сенсорно-перцептивные и психомоторные свойства сводятся, как правило, к обычным характеристикам работы с людьми в «офисных» условиях. Ресурсные психофизиологические требования обычно отражают специфику управленческого взаимодействия с людьми (высокая эмоциональная, нервно-психическая и т.п. устойчивость; устойчивость к многочисленным социальным контактам, стрессоустойчивость, устойчивость к конфликтным ситуациям, устойчивость к условиям неопределенности и риска, и др.). В силу вы-

сокого уровня коммуникации в данном труде высоки требования к *коммуникативным свойствам*: общительности, экспрессивности, смелости социальных контактов, коммуникативным склонностям. В силу значимости долговременной и оперативной организации и регуляции деятельности, а также коммуникации и управленческого характера данного труда предъявляются повышенные требования к некоторым *интеллектуальным свойствам*: в зависимости от конкретного вида труда требуется повышенный уровень аналитического мышления, креативности, переключаемости внимания, объема оперативной памяти. В силу специфики автономно-управленческой работы с людьми предъявляются специфические требования к *свойствам социального взаимодействия* (повышенный уровень организаторских склонностей, доминантности, дипломатичности, независимости, нормативности) и к *эмоционально-волевым свойствам* (повышенный уровень эмоциональной устойчивости, самоконтроля и напряженности). По *потребностно-мотивационным свойствам* формальных, официальных требований к работникам данного типа, как правило, пока не существует. Тем не менее, для работников, в зависимости от конкретного вида труда, характерны следующие особенности: а) *по предмету труда*: для женщин – повышенный уровень типов «Человек» и «Знак»; для мужчин – невысокий уровень типа «Техника»; повышенный – типов «Человек» и «Художественный образ»; б) *по типу профессиональных сред*: для женщин – невысокий уровень типа «Реалистический»; повышенный – типа «Предпринимательский»; для мужчин – невысокий уровень типа «Реалистический»; повышенный – типов «Предпринимательский» и «Социальный»; в) *по ключевым признакам профессиональной деятельности*: для женщин – повышенный уровень направленности на управление, долговременную и оперативную организацию и регуляцию деятельности, типы операций «Межсубъектный» и «Информационный»; невысокий – на исполнение и тип операций «Чувственный»; для мужчин – повышенный уровень направленности на управление, долговременную и оперативную организацию и регуляцию деятельности, тип операций «Межсубъектный» и «Информационный»; невысокий – на тип операций «Чувственный».

Тип 15. «Вспомогательный персонал интегрального типа»

I. Примеры профессий и конкретных трудовых постов

Наиболее типичный представитель – работник, выполняющий ряд несложных, повторяющихся технологических операций в материальной сфере, но при этом имеющий повышенный (средний или высокий) уровень взаимодействия с людьми и, соответственно, коммуникации. К подобным видам труда относятся, например: подсобный строительный рабочий – разнорабочий в бригаде, массажист, санитар, рядовая фотомодель. Несмотря на все различия, то общее, что позволяет объединить указанные виды труда в единый психологический тип, состоит в следующих принципиальных особенностях: существенная выраженность в операционально-процессуальном составе деятельности как «межсубъектного» типа, связанного с взаимодействиями с людьми, так и «чувственного» типа, подразумевающего взаимодействие с материальными объектами; низкий уровень оперативной и долговременной организации и регуляции деятельности, но при этом высокий – текущей; повышенный уровень выраженности исполнительского характера труда при низком уровне управленческого.

II. Социально-демографические требования и особенности

По социально-демографическим свойствам у работников широки спектры возраста (от 16 до 65 и более лет) и стажа работы (включает все категории стажа). В принципе для успешного выполнения большинства подобных видов деятельности либо достаточно неполного общего образования, либо требования к уровню образования отсутствуют. В то же время у работников данного типа нередко встречается и полное общее образование. Большинство трудовых постов, относящихся к данному типу, индифферентны к полу работников, т.е. на них работают как мужчины, так и женщины. Однако встречаются и посты преимущественно «женские» (например, фотомодель рядовая). Преимущественно «мужских» постов в данном типе пока не зафиксировано.

III. Психофизиологические и психологические особенности и требования

По предмету и средствам труда работник имеет дело преимущественно с какими-либо материальными объектами, в том числе – с объектами живой природы (животными, растениями и др.). Соответственно, от работника данного типа требуется высокая выраженность направленности на тип операций «Чувственный», связанный с выполнением различных физических (психомоторных) действий, а также с непосредственным восприятием материальных объектов с помощью своих органов чувств. В силу этого, от работников, в зависимости от конкретного вида труда, требуется, чтобы были хорошо развиты те или иные, важные для выполнения деятельности, так сказать, «чувственные» свойства, связанные с «чувственным» восприятием и исполнением действий: *физические* (хорошее физическое развитие определенных органов и групп мышц, необходимых для

выполнения деятельности; отсутствие критических для выполнения деятельности физических дефектов); *сенсорно-перцептивные* (хорошее зрение, глазомер, слух, цветоощущение и/или цвето-различение и т.д.); *психомоторные* (сила, ловкость, точность и/или координация движений; *ресурсные психофизиологические* (выносливость, способность переносить различный температурный режим, устойчивость к шуму, пыли, неприятным запахам и другим неблагоприятным физическим условиям труда). При этом требования к скоростным параметрам выполнения действий обычно невысокие. Коммуникация в данном труде, несмотря на ее необходимое наличие, обычно выполняет вспомогательную роль, поэтому иногда здесь выдвигаются требования к некоторым *коммуникативным свойствам* работникам (средний уровень общительности и коммуникативных склонностей). Подобный труд имеет ярко выраженный исполнительский характер, управленческие функции в нем практически отсутствуют. В силу невысокой выраженности коммуникации и отсутствия управленческих функций требования к *свойствам социального взаимодействия* (таким, как организаторские склонности, лидерские качества, независимость, дипломатичность и др.) здесь низкие, что, разумеется, не исключает стандартных для любой профессиональной деятельности требований соблюдать трудовую дисциплину и не проявлять на работе «вредных привычек»). При этом иногда требуется повышенный уровень нормативности (например, в труде санитаря). По уровням деятельности здесь доминирует текущая организация и регуляция, при этом и долговременная, и оперативная выражены слабо. Из-за низкой квалифицированности подобного труда требования к *интеллектуальным свойствам* (таким, как оперативность мышления, аналитическое мышление, рефлексивность, креативность, творческое воображение, объем оперативной памяти, переключаемость внимания и др.) здесь низкие. К *эмоционально-волевым свойствам* (таким, как чувствительность, эмоциональная устойчивость, самоконтроль и др.) особых требований, как правило, не предъявляется. По *потребностно-мотивационным свойствам* официальных требований к работникам данного типа пока не существует. Тем не менее, для большинства работников характерны следующие особенности: *а) по предмету труда*: для женщин – невысокий уровень типов «Знак» и «Художественный образ»; повышенный – типов «Человек» и «Природа»; для мужчин – невысокий уровень типов «Знак» и «Художественный образ»; повышенный – типов «Человек», «Природа» и/или «Техника»; *б) по типу профессиональных сред*: для женщин – невысокий уровень типов «Исследовательский», «Предпринимательский», «Артистический» и повышенный – типов «Конвенциональный», «Реалистический» и «Социальный»; для мужчин – невысокий уровень типов «Исследовательский», «Предпринимательский» и «Артистический»; повышенный – типов «Конвенциональный» и «Социальный»; *в) по ключевым признакам профессиональной деятельности*: для женщин – невысокий уровень направленности на управление и тип операций «Информационный»; повышенный – на исполнение, типы операций «Межсубъектный» и «Чувственный»; для мужчин – невысокий уровень направленности на управление, долговременную организацию и регуляцию деятельности, тип операций «Информационный»; повышенный – на исполнение, типы операций «Межсубъектный» и «Чувственный».

Тип 16. «Квалифицированный персонал интегрального типа»

I. Примеры профессий и конкретных трудовых постов

Типичный представитель – работник, имеющий начальное профобразование и самостоятельно выполняющий оперативные задачи в материальной сфере, но при этом имеющий повышенный (средний или высокий) уровень взаимодействия с людьми и, соответственно, коммуникации. Таким образом, большинство видов такого труда требуют начального профессионального образования, например: бухгалтер-кассир (на предприятии, в магазине и т.д.), водитель грузовика – экспедитор, водитель маршрутного такси, бармен, продавец, автослесарь-автомеханик мастерской при общении с заказчиками, машинист локомотива, поездной диспетчер, повар-кондитер – официант в маленьком кафе, манекенщица, стилист – ординарный, парикмахер, косметолог – ординарный, визажист – ординарный, стюардесса (стюард), инспектор ГИБДД – рядовой. Вместе с тем, среди видов труда, относящихся к данному типу, встречаются и такие, которые требуют среднего профессионального образования, например: медсестра, музыкант-исполнитель ансамбля, инспектор по защите окружающей среды – рядовой, таможенный инспектор – рядовой, техник-фармацевт – продавец аптеки, химик – техник-технолог на производстве. Наконец, иногда здесь встречаются виды труда, для которых образовательный ценз работника не определен. Формально здесь требуется обычно полное среднее образование (например, рекламный агент, телохранитель бизнесмена – рядовой, охранник в торговом зале магазина), но на практике работники нередко имеют более высокий уровень образования (например, уволенные в запас военнослужащие со средним и высшим профобразованием). Несмотря на все различия, то общее, что позволяет объединить все указанные виды труда в единый психологический тип, состоит в принципиальных особенностях: существен-

ная выраженность в операционально-процессуальном составе деятельности как «межсубъектного» типа, связанного с взаимодействиями с людьми, так и «чувственного» типа, подразумевающего взаимодействие с материальными объектами; повышенный уровень оперативной и текущей организации и регуляции деятельности при невысоком уровне долговременной; повышенный уровень выраженности исполнительского характера труда при невысоком уровне управленческого.

II. Социально-демографические требования и особенности

Данный тип является одним из самых массовых среди всех обобщенных типов профессиональной деятельности. По социально-демографическим свойствам у работников широки спектры возраста (от 18 до 65 и более лет) и стажа работы (включает все категории стажа). Образование работников, как правило, начальное профессиональное, хотя для некоторых видов труда требуется среднее профессиональное, а для некоторых – достаточно полного общего (см. выше). Большинство трудовых постов индифферентны к полу работников, т.е. на них работают как мужчины, так и женщины. Однако встречаются и посты преимущественно «женские» (например, бухгалтер-кассир, медсестра, манекенщица, парикмахер). Часто встречаются также и преимущественно «мужские» посты (например, водитель-экспедитор, водитель маршрутного такси, бармен, авто-слесарь-автомеханик, машинист локомотива, инспектор ГИБДД, телохранитель, охранник).

III. Психофизиологические и психологические особенности и требования

По предмету и средствам труда работник имеет дело преимущественно с какими-либо материальными объектами, в том числе – с объектами живой природы (животными, растениями и др.), а также с людьми. Соответственно, от работника требуется определенная выраженность направленности на тип операций «Чувственный», связанный с выполнением различных физических (психомоторных) действий, а также с непосредственным восприятием материальных объектов с помощью своих органов чувств. В силу этого, от работников, в зависимости от конкретного вида труда, требуется, чтобы были хорошо развиты те или иные, важные для выполнения деятельности, так сказать, «чувственные» свойства, связанные с «чувственным» восприятием и исполнением действий: *физические* (хорошее физическое развитие определенных органов и групп мышц, необходимых для выполнения деятельности; отсутствие критических для выполнения деятельности физических дефектов) и т. д.; *сенсорно-перцептивные* (хорошее зрение, глазомер, слух, цветоощущение и/или цветоразличение и т. д.); *психомоторные* (сила, ловкость, точность и/или координация движений); *ресурсные психофизиологические* (выносливость, способность переносить различный температурный режим, устойчивость к шуму, пыли, неприятным запахам и другим неблагоприятным физическим условиям труда). При этом требования к скоростным параметрам выполнения действий встречаются различные: от достаточно высоких требований (как в труде продавца-кассира, стюардессы, парикмахера) до ситуаций, когда работник сам регулирует темп выполнения действий (как в труде рекламного агента, таможенного инспектора и т.д.). Коммуникация в данном труде, несмотря на ее необходимое наличие, обычно средняя, тем не менее, как правило, выдвигаются требования к *коммуникативным свойствам* (повышенный уровень общительности, экспрессивности, смелости социальных контактов, коммуникативных склонностей). Подобный труд имеет ярко исполнительский характер, управленческие функции в нем выражены слабо. Однако в силу выраженности коммуникации обычно выдвигаются некоторые требования к *свойствам социального взаимодействия* (например, повышенный уровень дипломатичности и нормативности, иногда – доминантности), а также к *эмоционально-волевым свойствам* (например, повышенная эмоциональная устойчивость или невысокий уровень тревожности). По уровням деятельности здесь доминируют оперативная и текущая организация и регуляция, долговременная выражена слабо. Требования к *интеллектуальным свойствам* работников обычно средние (оперативность мышления, аналитическое мышление), хотя нередко требуется повышенный уровень объема оперативной памяти и/или переключаемости внимания. По *потребностно-мотивационным свойствам* формальных, официальных требований к работникам данного типа, как правило, пока не существует. Тем не менее, для большинства работников характерны следующие особенности: *а) по предмету труда*: для женщин – повышенный уровень типов «Человек» и «Природа»; невысокий – типа «Знак»; для мужчин – повышенный уровень типа «Человек»; невысокий – типа «Знак»; *б) по типу профессиональных сред*: для женщин – невысокий уровень типов «Исследовательский», «Предпринимательский» и «Артистический»; повышенный – типов «Конвенциональный» и «Реалистический»; для мужчин – невысокий уровень типов «Исследовательский», «Предпринимательский» и «Артистический»; повышенный – типов «Конвенциональный» и «Социальный»; *в) по ключевым признакам профессиональной деятельности*: для женщин – невысокий уровень направленности на управление, долговременную организацию и регуляцию деятельности; повышенный – на оперативную организацию и регуляцию деятельности, типы операций «Чувственный» и «Межсубъект-

ный»; для мужчин – невысокий уровень направленности на долговременную организацию и регуляцию деятельности, тип операций «Информационный»; повышенный – на исполнение, оперативную организацию и регуляцию деятельности, типы операций «Чувственный» и «Межсубъектный».

Тип 17. «Специалист интегрального типа»

I. Примеры профессий и конкретных трудовых постов

Типичный представитель – специалист, имеющий высшее или, реже, среднее профобразование и самостоятельно выполняющий трудовые функции в материальной сфере, но при этом имеющий повышенный (средний или высокий) уровень взаимодействия с людьми и, соответственно, коммуникации. Таким образом, большинство видов такого труда требуют высшего профобразования, например: ветеринар ветлечебницы (общение с клиентами), инженер-геолог, рядовые врачи различных специальностей (хирург, терапевт, стоматолог и др.), инженер-механик – наладчик оборудования, инспектор по защите окружающей среды – ведущий, криминалист-эксперт опергруппы, тренер спортивный, химик-технолог – специалист на производстве. Вместе с тем, среди видов труда, относящихся к данному типу, встречаются и такие, которые требуют только начального профобразования, например: автослесарь-автомеханик – индивидуал – сложный ремонт, стилист элитного салона, косметолог элитного салона, визажист элитного салона. При этом для выхода на соответствующий данному типу уровень деятельности требуется, как правило, значительный трудовой стаж. Наконец, иногда здесь встречаются виды труда, для которых образовательный ценз работника четко не определен и находится в диапазоне от полного общего образования (но в этом случае нужны обычно выдающиеся способности) – до высшего профессионального. К подобным видам труда относятся, например: певец (областной филармонии), музыкальный редактор радио – ведущий передачи, дизайнер помещений – рядовой, дизайнер – оформитель выставок – рядовой, дизайнер – оформитель витрин – рядовой. Однако на практике большинство представителей данных видов труда имеет все же среднее или высшее профессиональное образование. Несмотря на все различия, то общее, что позволяет объединить все указанные виды труда в единый психологический тип, состоит в следующих принципиальных особенностях: существенная выраженность в операционально-процессуальном составе деятельности как «межсубъектного» типа, связанного с взаимодействиями с людьми, так и «чувственного» типа, подразумевающего взаимодействие с материальными объектами; средний уровень долговременной организации и регуляции деятельности, обычно – при существенности также и оперативной, и текущей; средний уровень исполнительского характера труда при невысоком уровне управленческого.

II. Социально-демографические требования и особенности

Данный тип является достаточно массовым. У работников широк спектр возраста, включающий все категории, кроме возраста моложе 24-25 лет, поскольку необходимо получить профобразование и/или приобрести необходимый профессиональный опыт. Диапазон стажа работы здесь широк и включает все категории стажа. Образование работников, как правило, высшее профессиональное, хотя для некоторых видов труда требуется среднее профессиональное, а для некоторых – достаточно полного общего (см. выше). Большинство трудовых постов, относящихся к данному типу, индифферентны к полу работников, т.е. на них работают как мужчины, так и женщины. Однако встречаются и посты как преимущественно «женские» (например, врач-стоматолог, косметолог, визажист, дизайнер – оформитель витрин), так и преимущественно «мужские» посты (например, инженер-механик, автослесарь-автомеханик, криминалист-эксперт опергруппы).

III. Психофизиологические и психологические особенности и требования

По предмету и средствам труда работник имеет дело преимущественно с какими-либо материальными объектами, в том числе – с объектами живой природы (животными, растениями и др.), а также с людьми. Соответственно, от работника требуется определенная выраженность направленности на тип операций «Чувственный», связанный с выполнением различных физических (психомоторных) действий, а также с непосредственным восприятием материальных объектов с помощью своих органов чувств. В силу этого, от работников, в зависимости от конкретного вида труда, требуется, чтобы были хорошо развиты те или иные, важные для выполнения деятельности, так сказать, «чувственные» свойства, связанные с «чувственным» восприятием и исполнением действий: *физические* (хорошее физическое развитие определенных органов и групп мышц, необходимых для выполнения деятельности; отсутствие критических для выполнения деятельности физических дефектов и т. д.); *сенсорно-перцептивные* (хорошее зрение, глазомер, слух, цветоощущение и/или цветоразличение и т. д.); *психомоторные* (сила, ловкость, точность и/или координация движений и др.); *ресурсные психофизиологические* (выносливость, способность переносить различный температурный режим, устойчивость к шуму, пыли, неприятным запахам и другим неблагоприят-

ным физическим условиям труда). При этом требования к скоростным параметрам выполнения действий встречаются различные: от достаточно высоких требований (как в труде стоматолога, стилиста и т. д.) – до ситуаций, когда работник сам регулирует темп выполнения действий (как, например, в труде дизайнера). Коммуникация в данном труде, несмотря на ее необходимое наличие, обычно средняя, тем не менее, здесь, как правило, выдвигаются требования к *коммуникативным свойствам* (повышенный уровень общительности, экспрессивности, смелости социальных контактов, коммуникативных склонностей). Подобный труд имеет достаточно высокую самостоятельность, но все же – исполнительский характер, управленческие функции в нем выражены невысоко. Однако в силу выраженности коммуникации обычно выдвигаются некоторые требования к *свойствам социального взаимодействия* (например, повышенный уровень дипломатичности и нормативности, иногда – доминантности и независимости), а также к *эмоционально-волевым свойствам* (например, повышенная эмоциональная устойчивость и/или самоконтроль). По уровням деятельности здесь важны как долговременная, так и оперативная, и текущая организация и регуляция деятельности. Это определяет, в частности, повышенные требования к *интеллектуальным свойствам* (оперативность мышления, аналитическое мышление, объем оперативной памяти, реже – переключаемость внимания, рефлексивность и креативность). По *потребностно-мотивационным свойствам* формальных, официальных требований к работникам данного типа, как правило, пока не существует. Тем не менее, для большинства работников характерны следующие особенности: *а) по предмету труда*: для женщин – повышенный уровень типов «Человек» и «Природа»; невысокий – типов «Знак» и «Художественный образ»; для мужчин – повышенный уровень типов «Человек» и «Знак»; *б) по типу профессиональных сред*: для женщин – средний уровень типа «Социальный»; для мужчин – специфики не выявлено; *в) по ключевым признакам профессиональной деятельности*: для женщин – средний уровень направленности на тип операций «Чувственный»; повышенный – на управление, типы операций «Межсубъектный» и «Информационный»; для мужчин – средний уровень направленности на тип операций «Чувственный»; повышенный – на управление, долговременную и оперативную организацию и регуляцию деятельности, типы операций «Межсубъектный» и «Информационный».

Тип 18. «Автономный работник интегрального типа»

I. Примеры профессий и конкретных трудовых постов

Типичный представитель – специалист очень высокой квалификации, автономно (при низкой выраженности как исполнения, так и управления) работающий в материальной сфере, но при этом имеющий повышенный (средний или высокий) уровень взаимодействия с людьми и, соответственно, коммуникации. Некоторые виды подобного труда требуют высшего профобразования, например: архитектор-разработчик – ведущий. Вместе с тем, среди видов труда, относящихся к данному типу, встречаются и такие, которые требуют только начального профобразования, например: автослесарь-автомеханик – индивидуал – реставрация, штучная сборка, сложный тюнинг. При этом для выхода на соответствующий данному типу уровень деятельности требуется, как правило, значительный трудовой стаж. Наконец, иногда здесь встречаются творческие виды труда, для которых образовательный ценз работника четко не определен и находится в диапазоне от полного общего образования (но в этом случае нужны обычно выдающиеся способности) – до высшего профессионального. К подобным видам труда относятся, например: дизайнер помещений – ведущий, дизайнер – оформитель выставок – ведущий, дизайнер – оформитель витрин – ведущий. Однако на практике большинство представителей данных видов труда имеет все же среднее или высшее профобразование. Несмотря на все различия, то общее, что позволяет объединить указанные виды труда в единый тип, состоит в следующих принципиальных особенностях: существенная выраженность в операционально-процессуальном составе деятельности как «межсубъектного» типа, связанного с взаимодействиями с людьми, так и «чувственного» типа, подразумевающего взаимодействие с материальными объектами; высокий уровень долговременной организации и регуляции деятельности, обычно – при существенности также и оперативной, и текущей; низкий уровень выраженности исполнительского характера труда при невысоком – управленческого.

II. Социально-демографические требования и особенности

Данный тип является достаточно редким, элитным, поскольку требует очень высокой квалификации, достигаемой либо за счет профессионального образования, либо за счет уникальных творческих способностей и опыта работы. Соответственно, спектр уровней образования достаточно широк: от полного общего – до высшего профессионального. Но большинство работников все же имеет высшее или среднее профобразование. У работников широк спектр возраста, включающий все категории, кроме возраста моложе 24-25 лет, поскольку необходимо получить профобра-

зование и/или приобрести необходимый профессиональный опыт. Диапазон стажа работы здесь широк и включает все категории стажа, за исключением стажа менее 5 лет, который представлен редко. Большинство трудовых постов индифферентны к полу работников, т.е. на них работают как мужчины, так и женщины. Вместе с тем, в рамках обследованных в ходе эмпирических исследований трудовых постов зафиксированы и посты, преимущественно «женские» (дизайнер помещений и дизайнер – оформитель витрин), так и преимущественно «мужские» посты (например, инженер-механик, автослесарь-автомеханик, криминалист-эксперт опергруппы).

III. Психофизиологические и психологические особенности и требования

По предмету и средствам труда работник имеет дело преимущественно с какими-либо материальными объектами, в том числе – с объектами живой природы (животными, растениями и др.), а также с людьми. Соответственно, от работника требуется определенная выраженность направленности на тип операций «Чувственный», связанный с выполнением различных физических (психомоторных) действий, а также с непосредственным восприятием материальных объектов с помощью своих органов чувств. В силу этого, от работников, в зависимости от конкретного вида труда, требуется, чтобы были хорошо развиты те или иные, важные для выполнения деятельности, так сказать, «чувственные» свойства, связанные с «чувственным» восприятием и исполнением действий: *физические* (хорошее физическое развитие определенных органов и групп мышц, необходимых для выполнения деятельности; отсутствие критических для выполнения деятельности физических дефектов и т. д.); *сенсорно-перцептивные* (хорошее зрение, глазомер, слух, цветоощущение и/или цветоразличение и т. д.); *психомоторные* (сила, ловкость, точность и/или координация движений и др.); *ресурсные психофизиологические* (выносливость, способность переносить различный температурный режим, устойчивость к шуму, пыли, неприятным запахам и другим неблагоприятным физическим условиям труда). При этом требования к скоростным параметрам выполнения действий обычно невысокие. Коммуникация в данном труде, несмотря на ее необходимое наличие, обычно средняя, поэтому требования к *коммуникативным свойствам* обычно не выдвигаются. Подобный труд имеет высокую самостоятельность, обусловленную его автономным характером. По уровням деятельности здесь доминирует долговременная организация и регуляция, но при этом важны и оперативная, и текущая. Это определяет, в частности, повышенные требования к *интеллектуальным свойствам* (оперативность мышления, творческое воображение, рефлексивность, креативность, объем оперативной памяти). В силу специфики труда иногда выдвигаются некоторые требования к *свойствам социального взаимодействия* (чаще всего – повышенный уровень независимости), а также к *эмоционально-волевым свойствам* (например, повышенная чувствительность). В ряду последней группы свойств для работников, в силу творческого характера труда, типичны невысокий уровень эмоциональной устойчивости, повышенные уровни тревожности и напряженности. По *потребностно-мотивационным свойствам* официальных требований к работникам данного типа, как правило, пока не существует. Тем не менее, для большинства работников характерны следующие особенности: *а) по предмету труда:* и для женщин, и для мужчин – повышенный уровень типа «Художественный образ»; *б) по типу профессиональных сред:* для женщин – повышенный уровень типов «Предпринимательский» и «Артистический»; невысокий – типа «Конвенциональный»; для мужчин – повышенный уровень типов «Предпринимательский» и «Артистический»; *в) по ключевым признакам профессиональной деятельности:* для женщин – повышенный уровень направленности на управление, долговременную организацию и регуляцию деятельности, типы операций «Информационный» и «Чувственный»; для мужчин – повышенный уровень направленности на долговременную организацию и регуляцию деятельности, типы операций «Информационный» и «Чувственный»; невысокий – на исполнение.

Тип 19. «Управленец первой линии интегрального типа»

1. Примеры профессий и конкретных трудовых постов

Типичный представитель – руководитель небольшого, «первичного» структурного подразделения предприятия или организации, не имеющего внутри себя других, более мелких подразделений; при этом деятельность такого руководителя состоит из взаимодействий не только с людьми и информацией, но и с материальными объектами. Обычно такой управленец совмещает свою руководящую деятельность с частичным выполнением обязанностей обычного рядового работника в сфере материального взаимодействия. К подобным видам труда относятся, например: бригадир грузчиков, бригадир дворников, бригадир строительной бригады, автослесарь-автомеханик – бригадир (старший рабочий), завхоз школы – управленец, старший повар, сменный мастер кондитерского цеха, рядовой технолог общепита, пожарный – командир расчета, старший таможенный инспектор, старший химик-лаборант (руководит помощниками). Несмотря на все различия, то об-

щее, что позволяет объединить все указанные виды труда в единый психологический тип, состоит в следующих принципиальных особенностях: существенная выраженность как «чувственного», так и «межсубъектного» типов операционально-процессуального состава деятельности, связанных с частыми взаимодействиями, соответственно, с людьми и с материальными объектами; повышенный уровень оперативной организации и регуляции деятельности при значимости текущей и низкой выраженности долговременной; повышенный уровень выраженности как управленческого, так и исполнительского характера труда.

II. Социально-демографические требования и особенности

Работник данного типа руководит подчиненными, выполняющими, в свою очередь, деятельность типов 1, 2, 15 или 16. Образование у работников начальное профессиональное (бригадир той или иной рабочей бригады) или, для некоторых видов труда, среднее или высшее профессиональное (например, технолог общепита). Спектр возраста широк и включает все возрастные категории, за исключением возраста менее 20-22 лет, что связано с необходимостью получения профобразования и определенного профессионального опыта. Соответственно, в диапазоне трудового стажа широко представлены все категории, хотя относительно редко встречается общий стаж менее 3-х лет. Многие трудовые посты, относящиеся к данному типу, индифферентны к полу работников, т.е. на них широко представлены как мужчины, так и женщины. Однако встречаются, хотя и не очень часто, посты, как преимущественно «женские» (например, бригадир дворников, старший повар, технолог общепита, старший химик-лаборант), так и преимущественно «мужские» (например, бригадир грузчиков, автослесарь-автомеханик – бригадир, пожарный – командир расчета).

III. Психофизиологические и психологические особенности и требования

По предмету и средствам труда работник имеет дело как с людьми и информацией, так и с материальными объектами. По уровням деятельности здесь существенны как оперативная, так и текущая организация и регуляция деятельности; при этом роль долговременной невелика. Такая специфика предмета и процесса труда отражается и на требованиях к работникам. От них обычно требуется определенный спецификой конкретного трудового поста спектр хорошо развитых «чувственных» свойств, связанных с «чувственным» восприятием и исполнением действий: *физических* (хорошее физическое развитие определенных органов и групп мышц, необходимых для выполнения деятельности; отсутствие критических для выполнения деятельности физических дефектов); *сенсорно-перцептивных* (хорошее зрение, глазомер, слух, цветоощущение и/или цветоразличение и т. д.); *психомоторных* (сила, ловкость, точность и/или координация движений и др.); *ресурсных психофизиологических* (выносливость, способность переносить различный температурный режим, устойчивость к шуму, пыли, неприятным запахам и другим неблагоприятным физическим условиям труда). При этом требования к скоростным параметрам выполнения действий для различных видов деятельности варьируются от низких – до высоких. В данном управленческом труде важную роль играет коммуникация с подчиненными, поэтому обычно здесь выдвигаются требования к тем или иным *коммуникативным свойствам* (повышенный уровень общительности, экспрессивности, смелости социальных контактов, коммуникативных склонностей). Подобный труд имеет выраженный одновременно и управленческий, и исполнительский характер. В силу этого здесь выдвигаются требования к *свойствам социального взаимодействия* (повышенный уровень организаторских склонностей, лидерских качеств, дипломатичности, доминантности, нормативности), а также к *эмоционально-волевым свойствам* (повышенный уровень эмоциональной устойчивости и самоконтроля). По уровням деятельности здесь доминируют оперативная и текущая организация и регуляция, долговременная выражена слабо. Из-за этого требования к *интеллектуальным свойствам* обычно ограниченные, частичные, например, чаще всего востребован повышенный уровень оперативность мышления, объем оперативной памяти и переключаемость внимания. По *потребностно-мотивационным свойствам* официальных требований к работникам данного типа, как правило, пока не существует. Тем не менее, для работников, в зависимости от конкретного вида труда, характерны следующие особенности: *а) по предмету труда*: для женщин – невысокий уровень типов «Художественный образ» и «Знак»; повышенный – типа «Человек»; для мужчин – невысокий уровень типа «Художественный образ»; *б) по типу профессиональных сред*: для женщин – невысокий уровень типов «Исследовательский» и «Артистический»; повышенный – типов «Социальный» и «Реалистический»; для мужчин – невысокий уровень типов «Исследовательский» и «Артистический»; повышенный – типов «Социальный» и «Предпринимательский»; *в) по ключевым признакам профессиональной деятельности*: для женщин – повышенный уровень направленности на управление, оперативную организацию и регуляцию деятельности, тип операций «Информационный»; для мужчин – повышенный уровень направленности на управление,

оперативную организацию и регуляцию деятельности, типы операций «Информационный» и «Межсубъектный».

Тип 20. «Управленец среднего звена интегрального типа»

I. Примеры профессий и конкретных трудовых постов

Наиболее типичный представитель – руководитель среднего структурного подразделения предприятия, имеющего в своем составе ряд других, более мелких подразделений; при этом деятельность такого руководителя состоит из взаимодействий не только с людьми и информацией, но и с материальными объектами. К подобным видам труда относятся, например: прораб-строитель, старший офицер – командир подразделения, начальник транспортного цеха (авторемонтного цеха, гаража), управляющий офисом (крупным или средним), шеф-повар крупного ресторана, начальник кондитерского или пекарного цеха, пожарный – командир пожарной части, начальник таможенного поста, руководитель отдела аппаратного обеспечения, менеджер по гостиничному делу – старший, начальник службы безопасности, химик-аналитик – руководитель лаборатории (отдела), врач – заведующий отделением. Однако не все виды труда, относящегося к данному типу, требуют обязательного формального руководства средним структурным подразделением предприятия. Иногда такое руководство осуществляется не прямо, а косвенно. К подобным видам труда относятся, например: менеджер ресторана – ведущий, главный агроном, технолог общепита – главный, ведущий хирург. Несмотря на все различия, то общее, что позволяет объединить указанные виды труда в единый тип, состоит в следующих принципиальных особенностях: существенная выраженность «чувственного», «межсубъектного» и «информационного» типов операционно-процессуального состава деятельности, связанных с частыми взаимодействиями, соответственно, с людьми, материальными объектами и информацией; повышенный уровень оперативной организации и регуляции деятельности при средней выраженности долговременной; повышенный уровень выраженности как управленческого, так и исполнительского характера труда.

II. Социально-демографические требования и особенности

Работник данного типа руководит подчиненными, выполняющими, в общем случае, деятельность типов 1, 2, 3, 15, 16, 17 или 19. Образование обычно высшее профессиональное или, реже, среднее профессиональное. Спектр возраста широк, но начинается с возраста 27-30 лет, что связано с необходимостью получения профобразования и достаточно большого профессионального опыта. Соответственно, в диапазоне трудового стажа широко представлены все категории, начиная с общего стажа более 5 лет. Еще 10-15 лет назад среди работников данного типа доминировали мужчины, однако в последние годы ситуация стремительно менялась, и к настоящему времени женщины здесь также широко представлены. В итоге некоторые трудовые посты индифферентны к полу работников, т.е. на них широко представлены как мужчины, так и женщины (например, менеджер ресторана – ведущий, врач – заведующий отделением, технолог общепита – главный и др.). Вместе с тем, встречаются, хотя и редко, посты, преимущественно «женские» (например, менеджер по гостиничному делу – старший). В то же время, по-прежнему часто встречаются посты, преимущественно «мужские» (например, прораб-строитель, старший офицер – командир подразделения, ведущий хирург, начальник транспортного цеха, управляющий офисом, главный агроном, шеф-повар крупного ресторана, командир пожарной части, начальник таможенного поста, руководитель отдела аппаратного обеспечения, начальник службы безопасности).

III. Психофизиологические и психологические особенности и требования

По предмету и средствам труда работник имеет дело как с людьми и информацией, так и с материальными объектами. По уровням деятельности здесь существенны и долговременная, и оперативная, и текущая организация и регуляция. Такая специфика предмета и процесса труда отражается и на требованиях к работникам. В силу постоянного управленческого взаимодействия с людьми здесь нередко предъявляют определенные требования к «представительским» физическим свойствам (таким, как презентабельная и представительная внешность, отсутствие явных физических недостатков, «командный» голос и т.п.). Сенсорно-перцептивные и психомоторные свойства не сводятся, как правило, только к обычным характеристикам работы с людьми в «офисных» условиях, но определяются спецификой конкретного трудового поста. Например, начальник транспортного цеха сам, как правило, является опытным автомехаником и умеет определять неисправности автомобильного двигателя «на слух». Ресурсные психофизиологические требования обычно отражают специфику управленческого взаимодействия с людьми (высокая эмоциональная, нервно-психическая и т.п. устойчивость; устойчивость к многочисленным социальным контактам, стрессоустойчивость, устойчивость к конфликтным ситуациям и др.). В данном управленческом труде важную роль играет коммуникация с подчиненными, поэтому обычно здесь выдвигаются

требования к *коммуникативным свойствам* (повышенный уровень общительности, экспрессивности, смелости социальных контактов, коммуникативных склонностей). Такой труд имеет одновременно и управленческий, и исполнительский характер. В силу этого здесь выдвигаются требования к *свойствам социального взаимодействия* (повышенный уровень организаторских склонностей, лидерских качеств, дипломатичности, доминантности, нормативности, иногда – независимости), а также к *эмоционально-волевым свойствам* (повышенный уровень эмоциональной устойчивости и самоконтроля). По уровням деятельности здесь доминируют оперативная и долговременная организация и регуляция деятельности. Из-за этого требования к *интеллектуальным свойствам* достаточно высокие (повышенный уровень оперативности мышления, аналитического мышления, рефлексивности, креативности, объема оперативной памяти и переключаемости внимания, реже – творческого воображения). По *потребностно-мотивационным свойствам* формальных, официальных требований к работникам данного типа, как правило, пока не существует. Тем не менее, для работников, в зависимости от конкретного вида труда, характерны следующие особенности: *а) по предмету труда*: для женщин – средний уровень типа «Человек» и повышенный – типов «Техника» и/или «Природа»; для мужчин – средний уровень типа «Человек»; *б) по типу профессиональных сред*: для женщин – невысокий уровень типов «Исследовательский» и «Артистический»; повышенный – типа «Предпринимательский»; для мужчин – невысокий уровень типов «Исследовательский» и «Артистический»; повышенный – типов «Предпринимательский» и «Социальный»; *в) по ключевым признакам профессиональной деятельности*: для женщин – повышенный уровень направленности на управление, долговременную и оперативную организацию и регуляцию деятельности, тип операций «Информационный»; средний – на тип операций «Чувственный»; для мужчин – повышенный уровень направленности на управление, долговременную и оперативную организацию и регуляцию деятельности, типы операций «Информационный» и «Межсубъектный»; средний – на тип операций «Чувственный».

Тип 21. «Управленец высшего звена интегрального типа»

I. Примеры профессий и конкретных трудовых постов

Наиболее типичный представитель данного типа – это автономный (высоко независимый) руководитель небольшого предприятия, осуществляющего деятельность в материальной сфере; при этом специфика деятельности такого руководителя такова, что он вынужден не ограничиваться взаимодействием только с людьми и информацией, но и лично контролировать ситуацию с материальными объектами, разбираться в связанном с ними технологическом процессе деятельности предприятия. К подобным видам труда относятся, например: директор собственной строительной фирмы, директор собственной ветеринарной клиники, директор собственной автомастерской, кутюрье – директор собственной фирмы, руководитель собственного фермерского хозяйства, директор собственной компьютерной фирмы – предприниматель, химик – директор собственной химико-технологической фирмы.

Однако не все виды труда, относящегося к данному типу, требуют обязательного формального руководства предприятием. Иногда такое руководство осуществляется не прямо, а косвенно. К подобным видам труда относятся, например, представляющие различные направления торговые предприниматели. Более того, в некоторых видах труда невысокий должностной уровень руководящей деятельности компенсируется высоко творческим характером труда, выводящим его на высокий уровень долговременной организации и регуляции деятельности (например, клипмейкер – ведущий). Наконец, к этому же типу относятся некоторые виды труда, когда высший руководитель по роду своей деятельности работает все же не только с людьми и информацией, но и с материальными объектами (например, главный врач больницы или клиники).

Таким образом, несмотря на все различия, то общее, что позволяет объединить все указанные виды труда в единый психологический тип, состоит в следующих принципиальных особенностях: существенная выраженность «чувственного», «межсубъектного» и «информационного» типов операционально-процессуального состава деятельности, связанных с частыми взаимодействиями, соответственно, с людьми, материальными объектами и информацией; повышенный уровень оперативной организации и регуляции деятельности при высокой выраженности долговременной; повышенный уровень выраженности управленческого характера труда при низкой выраженности исполнительского.

II. Социально-демографические требования и особенности

Работник данного типа руководит подчиненными, выполняющими ту или иную деятельность с материальными объектами. Спектр образования у работников данного типа весьма широк – от полного общего – до поствысшего профессионального (магистратура, ученая степень кандидата

или доктора наук). Но большинство работников имеет все же высшее или среднее профессиональное образование. Спектр возраста работников широк и включает все категории, равно как и спектр стажа работы. Тем не менее, с увеличением возраста и/или стажа работы эффективность подобной деятельности, как правило, возрастает.

Еще 10-15 лет назад среди работников данного типа доминировали мужчины, однако в последние годы ситуация стремительно менялась, и к настоящему времени женщины здесь также широко представлены. В итоге некоторые трудовые посты, относящиеся к данному типу, индифферентны к полу работников, т.е. на них широко представлены как мужчины, так и женщины (например, директор собственной ветеринарной клиники, главный врач больницы). Вместе с тем, по-прежнему часто встречаются посты, преимущественно «мужские» (например, директор собственной строительной фирмы, директор собственной автомастерской, директор собственной компьютерной фирмы, клипмейкер – ведущий). В то же время постов, преимущественно «женских» здесь пока не зафиксировано.

III. Психофизиологические и психологические особенности и требования

По предмету и средствам труда работник данного типа имеет дело как с людьми и информацией, так и с материальными объектами. По уровням деятельности здесь доминируют долговременная и оперативная организация и регуляция деятельности. А главное – данный труд является управленческим, но при этом – не исполнительским. Такая специфика предмета и процесса труда отражается и на требованиях к работникам. В силу постоянного управленческого взаимодействия с людьми здесь нередко предъявляют определенные требования к «представительским» физическим свойствам работников (таким, как презентабельная и представительная внешность, отсутствие явных физических недостатков, «командный» голос и т.п.). Сенсорно-перцептивные и психомоторные свойства не сводятся, как правило, только к обычным характеристикам работы с людьми в «офисных» условиях, но определяются спецификой конкретного трудового поста. Например, директор собственной автомастерской сам, как правило, является опытным автомехаником и умеет определять неисправности автомобильного двигателя «на слух».

Ресурсные психофизиологические требования обычно отражают специфику управленческого взаимодействия с людьми (высокая эмоциональная, нервно-психическая и т.п. устойчивость; устойчивость к многочисленным социальным контактам, стрессоустойчивость, устойчивость к конфликтным ситуациям и др.).

В данном управленческом труде важную роль играет коммуникация с подчиненными, поэтому обычно здесь выдвигаются требования к *коммуникативным свойствам* работникам (повышенный уровень общительности, экспрессивности, смелости социальных контактов, коммуникативных склонностей). Подобный труд имеет выраженный автономно-управленческий характер. В силу этого здесь выдвигаются требования к *свойствам социального взаимодействия* (повышенный уровень организаторских склонностей, лидерских качеств, дипломатичности, доминантности, независимости), а также к *эмоционально-волевым свойствам* (повышенный уровень эмоциональной устойчивости и самоконтроля). По уровням деятельности здесь доминируют оперативная и долговременная организация и регуляция деятельности. Из-за этого требования к *интеллектуальным свойствам* работников достаточно высокие (повышенный уровень оперативности мышления, аналитического мышления, творческого воображения, креативности, объема оперативной памяти, переключаемости внимания).

По *потребностно-мотивационным свойствам* формальных, официальных требований к работникам данного типа, как правило, пока не существует. Тем не менее, для работников данного типа, в зависимости от конкретного вида труда, характерны следующие особенности:

а) *по предмету труда*: для женщин – невысокий уровень типов «Техника» и «Знак»; повышенный – типов «Человек» и «Природа»; для мужчин – невысокий уровень типов «Техника» или «Природа»; повышенный – типа «Человек»;

б) *по типу профессиональных сред*: для женщин – невысокий уровень типов «Конвенциональный» и «Исследовательский»; повышенный – типа «Предпринимательский»; для мужчин – невысокий уровень типа «Конвенциональный»; повышенный – типов «Предпринимательский» и «Социальный»;

в) *по ключевым признакам профессиональной деятельности*: и для женщин, и для мужчин – повышенный уровень направленности на управление, долговременную и оперативную организацию и регуляцию деятельности, типы операций «Межсубъектный» и «Информационный»; невысокий – на исполнение; средний – на тип операций «Чувственный».

Список публикаций автора по теме диссертации

Статьи в ведущих научных журналах, включенных в перечень ВАК:

1. Рубцова, Н. Е. Концепция интегративно-типологического подхода к психологической классификации профессиональной деятельности // Психология и психотехника. – 2012. – № 2 (41). – С. 51-60.
2. Рубцова, Н. Е. Вариативное психологическое пространство профессионального самоопределения // Вестник Московского университета. Сер. 20. Педагогическое образование. – 2012. – № 4. – С. 34-42.
3. Рубцова, Н. Е. Психологическая классификация профессиональной деятельности для целей профориентации // Новое в психолого-педагогических исследованиях. – 2012. – № 1 (25). – С. 55-61.
4. Рубцова, Н. Е. Потенциальные психологические индикаторы инновационности российской экономики // Инициативы XXI века. – 2012. – № 6. – С. 73-76.
5. Рубцова, Н. Е. Психологические ориентиры профессиональной подготовки специалистов в области страхового бизнеса / Н. Е. Рубцова, Е. В. Балакшина // Новое в психолого-педагогических исследованиях. – 2010. – № 4 (20). – С. 110-116.
6. Рубцова, Н. Е. Психологическая классификация профессионального труда как основание построения базовой модели выпускника системы профессионального образования // Вестник Университета (Государственный университет управления). – 2009. – № 22. – С. 116-118.
7. Рубцова, Н. Е. Обобщенная психологическая модель выпускника системы профессионального образования // Новое в психолого-педагогических исследованиях. – 2009. – № 3 (15). – С. 71-79.
8. Рубцова, Н. Е. Смыслообразующая роль профессионального выбора [Электронный ресурс] // Педагогика искусства: электронный научный журнал. – 2009. – № 4 / URL: <http://www.art-education.ru/AE-magazine/new-magazine-4-2009.htm>.
9. Рубцова, Н. Е. Интегративно-типологическая классификация профессиональной деятельности // Вестник Ярославск. университета. – 2008. – № 8. – С. 45-50.
10. Рубцова, Н. Е. Духовный смысл психологического обеспечения профессионального самоопределения / Н. Е. Рубцова, Т. В. Темиров // Мир психологии. – 2008. – № 2. – С. 211-221.
11. Рубцова, Н. Е. Психологическая таксономия сферы профессионального труда // Вестник Университета (Гос. университет управления). – 2008. – № 9 (47). – С. 110-114.
12. Рубцова, Н. Е. Формирование когнитивно-личностной регуляции профессиональной деятельности интегративного типа // Вестник Московского государственного областного университета. – 2007. – № 1. – С. 51-57.
13. Рубцова, Н. Е. Экзистенциальный и духовный смыслы профессионального самоопределения // Философские науки. – 2007. – № 11. – С. 125-142.
14. Рубцова, Н. Е. Конференция по психологии и эргономике / Н. Е. Рубцова, И. Е. Задорожнюк // Вопросы психологии. – 2007. – № 5. – С. 187-189.
15. Рубцова, Н. Е. Методологические основания субъект-объектной классификации профессиональной деятельности // Вестник Московского государственного областного университета. – 2006. – № 4 (36). – С. 98-102.
16. Рубцова, Н. Е. Новые ориентиры профориентационной работы // Образование и общество. – 2007. – № 1. – С. 97-104.
17. Рубцова, Н. Е. Конференция, посвященная психологическим проблемам современной России / Н. Е. Рубцова, И. Е. Задорожнюк // Вопросы психологии. – 2006. – № 3. – С. 175-177.
18. Рубцова, Н. Е. Обоснование психологической концепции интегративных типов профессиональной деятельности // Вестник Московского государственного областного университета. – 2006. – № 1 (19). – С. 149-161.

19. Рубцова, Н. Е. Психологические основания выделения интегративных типов профессиональной деятельности // Вестник Тверского государственного университета. – 2005. – № 11. – С. 8-25.

20. Рубцова, Н. Е. Проблема построения обобщенной психологической типологии профессиональной деятельности // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. – 2005. – Т. 11. – № 4. – С. 61-68.

21. Рубцова, Н. Е. Психологическое исследование профессиональной деятельности: субъектно-информационный подход // Ученые записки Российского государственного социального университета. – 2004. – № 1 (38). – С. 76-83.

22. Рубцова, Н. Е. Структура информационного пространства / Н. Е. Рубцова, С. Л. Леньков // Открытое образование. – 2003. – № 3. – С. 40-46.

23. Рубцова, Н. Е. Психологические средства профессиональной деятельности преподавателя информационных технологий / Н. Е. Рубцова, С. Л. Леньков // Открытое образование. – 2002. – № 4. – С. 26-33.

Монографии:

24. Рубцова, Н. Е. Психологическая классификация современной профессиональной деятельности. В 2-х кн. – Тверь: Изд-во ТФ МГЭИ, 2012. – Кн. 1. – 404 с.; Кн. 2. – 452 с.

25. Рубцова, Н. Е. Проблема построения психологической классификации современной профессиональной деятельности. – Тверь: Изд-во ТФ МГЭИ, 2010. – 352 с.

26. Рубцова, Н. Е. Психологические особенности профессиональной деятельности преподавателя компьютерных технологий. – Тверь: Изд-во Тверск. гос. ун-та, 2002. – 96 с.

Учебные и учебно-методические пособия:

27. Рубцова, Н. Е. Диагностика профессиональной направленности личности: Учебное пособие. – Тверь: Изд-во ТФ МГЭИ, 2011. – 132 с.

28. Рубцова, Н. Е. Интегративно-типологическая профессиональная направленность личности: Учебно-методич. пособие. – Тверь: Изд-во ТФ МГЭИ, 2011. – 140 с.

29. Рубцова, Н. Е. Методика ИНЛ «Интегративно-типологическая профессиональная направленность личности»: Руководство: Учебно-методич. пособие. – Ярославль: НПЦ «Психодиагностика», 2010. – 42 с.

30. Рубцова, Н. Е. Статистические методы в психологии. Учеб. пособие / Н. Е. Рубцова, С. Л. Леньков. – М.: УМК «Психология», 2005. – 384 с.

31. Рубцова, Н. Е. Современные подходы к психологическим исследованиям: Учебное пособие / Н. Е. Рубцова, С. Л. Леньков. – Тверь: Изд-во ТФ МГЭИ, 2002. – 96 с.

Статьи и разделы в книгах, сборниках и коллективных монографиях:

32. Леньков, С. Л. Личность профессионала и психологическая типология современной профессиональной деятельности / С. Л. Леньков, Н. Е. Рубцова // Личность профессионала в современном мире / Отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013. – С. 165-187.

33. Рубцова, Н. Е. Отечественные признаковые психологические классификации разновидностей профессиональной деятельности // Современные формы культурной коммуникации: вызов информационного общества. – Тверь: Изд-во ТФ МФЮА, 2011. – С. 216-222.

34. Рубцова, Н. Е. Духовный смысл профессионального выбора // Образование. Наука. Культура: Сб. науч. тр. – Ульяновск: Изд-во УлГТУ, 2009. – С. 181-192.

35. Львов, В. М. Профессиограмма машиниста локомотива / В. М. Львов, Н. Е. Рубцова и др. – М.: ОАО НПП «Эргоцентр», 2008. – 29 с.

36. Львов, В. М. Психограмма работников локомотивных бригад и ее формирование на этапах тренажерной подготовки: Справочно-методическое пособие / В. М. Львов, Н. Е. Рубцова и др. – М.: ОАО НПП «Эргоцентр», 2008. – 20 с.

37. Бодров, В. А. Методы и критерии психофизиологической оценки работников локомотивных бригад для действий в штатных и экстремальных условиях поездной работы: Справочно-методич. пособие / В. А. Бодров, А. Л. Журавлев, В. М. Львов, Н. Е. Рубцова и др. – М.: ОАО «РЖД»; 2007. – 44 с.

38. Бодров, В. А. Профессиональная подготовка работников локомотивных бригад на тренажерах к различным видам поездной работы, включая нештатные и аварийные ситуации: Методич. рекомендации / В. А. Бодров, А. Л. Журавлев, В. М. Львов, Н. Е. Рубцова и др. – М.: ОАО «РЖД»; 2007. – 240 с.

39. Бодров, В. А. Профессиональная тренажерная подготовка работников локомотивных бригад: Методич. рекомендации / Под общ. ред. В. М. Львова, С. Л. Ленькова / В. А. Бодров, А. Л. Журавлев, В. М. Львов, Н. Е. Рубцова и др. – М.: ОАО «РЖД»; Тверь: ОАО «НПП «Эргоцентр», 2007. – 240 с.

40. Бодров, В. А. Психофизиологическая оценка уровня подготовленности и степени готовности работников локомотивных бригад с использованием тренажерных комплексов: Методич. рекомендации / В. А. Бодров, А. Л. Журавлев, В. М. Львов, Н. Е. Рубцова и др. – М.: ОАО «РЖД»; 2007. – 244 с.

41. Рубцова, Н. Е. Управление учебным процессом преподавателем компьютерных технологий // Современные проблемы психологии управления: Сб. науч. тр. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2002. – С. 382-400.

42. Рубцова, Н. Е. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности преподавателя информационных технологий // Психология и менеджмент. – М.: Воентехиниздат, 2002. – Т. 1. – С. 97-105.

43. Рубцова, Н. Е. Психологические средства деятельности преподавателя компьютерных технологий // Психология профессиональной деятельности. – Тверь: Изд-во Тверск. гос. ун-та, 2002. – С. 104-122.

44. Рубцова, Н. Е. Теоретические основы экспериментального психологического исследования и методы компьютерной обработки данных // Методология психологического знания и творчество: Сб. статей. – М.: Воентехиниздат, 2002. – С. 145-153.

Статьи в научных журналах:

45. Рубцова, Н. Е. Интегративная спецификация отношения между предметом труда и метапредметом совместного труда в операторской деятельности // Человеческий фактор: Проблемы психологии и эргономики. – 2009. – № 4. – С. 102-103.

46. Рубцова, Н. Е. Проблема психологической таксономии профессиональной деятельности: метаклассификационное описание сферы профессионального труда // Ярославский психологический вестник. – 2008. – Вып. 24. – С. 56-61.

47. Рубцова, Н. Е. Психологическая таксономия профессиональной деятельности: базовый понятийный аппарат и эталонные требования // Ярославский психологический вестник. – 2008. – Вып. 23. – С. 150-155.

48. Рубцова, Н. Е. Психологическая характеристика трудовых постов специалистов экономического профиля / Н. Е. Рубцова, С. Л. Леньков // Весці: Беларускага дзяржаўнага педагагічнага ўніверсітэта імя Максіма Танка. – 2005. – № 1 (43). – С. 62-69.

49. Рубцова, Н. Е. Уроки компьютерного постобразования / Н. Е. Рубцова, С. Л. Леньков // Школьные технологии. – 2003. – № 2. – С. 118-120.

Материалы конференций:

50. Рубцова, Н. Е. Интегративная психологическая типология профессиональной деятельности // Материалы Международной научной конференции, посвященной 80-летию А. В. Брушлинского / Отв. ред. А. Л. Журавлев, Е. А. Сергиенко. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013. – Т. 3. – С. 484-486.

51. Рубцова, Н. Е. Новая психологическая классификация профессиональной деятельности // Материалы V Всероссийского съезда Российского психологического общества. – М.: РПО, 2012. – Т. 2. – С. 167-168.

52. Рубцова, Н. Е. Основные направления создания классификаций профессиональной деятельности // Современная наука и закономерности ее развития. Материалы научно-практ. конф. – Тверь: Изд-во ТФ МГЭИ, 2011. – С. 107-110.
53. Рубцова, Н. Е. Психологическая классификация профессиональной деятельности и ее использование в целях профориентации и профотбора // Человек и мир: Конструирование и развитие социальных миров. Материалы III Всероссийск. конф. Ч. II. Прикладная социальная психология / Под ред. Н. И. Леонова. – Ижевск: ERGO, 2010. – С. 266-272.
54. Рубцова, Н. Е. Психологическая классификация профессиональной деятельности: интегративно-типологический подход / Н. Е. Рубцова, С. Л. Ленков // Прикладная психология как ресурс социально-экономического развития России в условиях преодоления глобального кризиса: Материалы II Межрегион. научно-практ. конф. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 2010. – Кн. 2. – С. 77-78.
55. Рубцова, Н. Е. Перспективы создания психологической классификации профессиональной деятельности // Актуальные проблемы развития современной науки и образования. Материалы научно-теоретич. конф. – Тверь: Изд-во ТФ МГЭИ, 2010. – С. 266-272.
56. Рубцова, Н. Е. Интегративно-типологический подход к построению обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности // Системогенез учебной и профессиональной деятельности: Материалы IV Всероссийск. научно-практ. конф. / Под науч. ред. Ю. П. Поваренкова. – Ярославль: Изд-во ЯГПУ, 2009. – С. 75-76.
57. Рубцова, Н. Е. Система классификации операторской деятельности // Психология XXI столетия: Материалы Международ. научного конгресса. – М.; Кострома: Изд-во КГУ им. Н.А. Некрасова, 2009. – С. 361-363.
58. Рубцова, Н. Е. Психология адаптации человека к современной профессиональной деятельности // Материалы VIII Азиатско-Тихоокеанского Международ. конгресса психологов «Человек. Власть. Общество». – Хабаровск, 2009. – С. 122-125.
59. Рубцова, Н. Е. Психологические особенности современных профессий // Роль научного знания в формировании специалиста гуманитарно-экономического профиля: Материалы межвуз. научно-методич. конф. – Тверь: Изд-во ТФ МГЭИ, 2009. – С. 80-82.
60. Рубцова, Н. Е. Социальная зрелость оптанта на этапе его профессионального самоопределения // Человек и мир: Социальные миры изменяющейся России: Материалы II Всероссийск. научно-практ. конф. – Ижевск: ERGO, 2008. – С. 313-314.
61. Рубцова, Н. Е. Метасубъектный признак интегративной типологии профессиональной деятельности // Проблемы развития гуманитарно-экономических и естественных наук: Материалы межвуз. научной конф. – Тверь: Изд-во ТФ МГЭИ, 2008. – С. 26-28.
62. Рубцова, Н. Е. Профессии интегративных типов: особенности профессионального самоопределения // Материалы IV Всероссийского съезда Российского психологического общества. – Ростов на Дону: РПО, 2007. – Т. 3. – С. 118-119.
63. Рубцова, Н. Е. Таксономия профессиональной деятельности как проблема современной психологии труда // Актуальные проблемы развития социально-экономических, психологических и правовых знаний: Материалы межвуз. научно-практ. конф. – Тверь: Изд-во ТФ МГЭИ, 2007. – С. 28-30.
64. Рубцова, Н. Е. Концепция интегративных типов профессиональной деятельности // Современные проблемы прикладной психологии: материалы Всероссийск. научно-практ. конф. – Ярославль: Изд-во ЯрГУ, 2006. – С. 62-65.
65. Рубцова, Н. Е. Профессиональная деятельность интегративного типа в сфере современных компьютерных технологий // Прикладная психология как ресурс социально-экономического развития современной России: Материалы межрегиональной научно-практ. конф. – М.: Изд-во Московск. ун-та, 2005. – С. 362-363.