

УДК 159.922

## **ЛИЧНОСТНЫЕ СВОЙСТВА ПРОФЕССИОНАЛА В СТРУКТУРЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ТИПОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**С.Л. Ленъков<sup>1</sup>, Н.Е. Рубцова<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Лаборатория профессионального развития педагогов ФГБНУ «Институт изучения детства, семьи и воспитания Российской академии образования»,

<sup>2</sup>Управление координации научных исследований Российской академии образования

Выделены основные направления исследований свойств личности профессионала в процессе его становления как субъекта труда. Выявлена специфика личностных свойств субъектов труда в рамках профессиональных групп, соответствующих обобщенной структуре психологических типов профессиональной деятельности в современной России. Рассмотрены причины появления расхождений между нормативными требованиями деятельности и личностными свойствами субъектов труда, связанные с профессиональными девиациями личности и динамикой профессионального становления.

**Ключевые слова:** личность, субъект, профессионал, психологический тип профессиональной деятельности, профессиональный маргинализм.

Профессиональный труд является ведущей деятельностью психического и фактором личностного развития человека на протяжении всей его жизни. Среди актуальных задач современной психологической науки широко представлен анализ роли профессиональной деятельности в становлении и самореализации личности как субъекта труда [1; 9; 13]. Непрерывное развитие становится нормой во всех сферах жизни человека и деятельности организации, поэтому своевременно ставится проблема создания «единой психологической теории» профессионального развития, адекватной для сложных условий современного мира [8].

Взаимная детерминация личности и выполняемой профессиональной деятельности является общепризнанной в психологии и изучается в течение длительного исторического периода. К настоящему времени разработан широкий спектр методологических и методических подходов к исследованию личности профессионала как субъекта метасистемы «профессиональная среда – личность – социум». В пространстве реализации субъектом профессиональной деятельности также выделен вектор «особенности социальной и организационной среды», что обусловило научный поиск новых концептуальных оснований исследования личности профессионала. Многообразие вариантов оснований привело к созданию нового интегративно-типологического подхода при разработке психологической

классификации профессиональной деятельности, более глубоко учитывающего особенности субъекта профессиональной деятельности. Данный подход позволяет деятельность и иную активность индивидуального субъекта труда рассматривать как метасубъектную активность, а профессиональную деятельность, объединяющую множество индивидуальных и групповых субъектов, как профессиональную метадеятельность [12]. При этом именно интегративно-типологический подход позволяет дать наиболее полную картину закономерностей функционирования и развития ряда важных объектов психологического познания сферы труда.

Актуальность исследованию придает высокая динамичность сферы труда, наблюдаемая как в области социально-психологических феноменов, так и в психологическом содержании профессиональной деятельности. Исследование развивает результаты, полученные авторами ранее и относящиеся, с одной стороны, к построению психологической типологии профессиональной деятельности [12], а с другой – к изучению российской специфики феноменов организационной культуры и профессионального маргинализма [6; 7]. В рамках первого направления были, в частности, замечены расхождения нормативных психологических требований некоторых видов труда и фактических свойств их субъектов. Для более детального изучения подобных явлений были привлечены результаты, полученные в рамках второго направления.

Цель проведенного исследования состоит в том, чтобы выявить специфику личности субъектов труда, представляющих различные психологические типы профессиональной деятельности.

### **1. Основные направления и проблемы изучения личности профессионала**

Взаимная детерминация личности и выполняемой профессиональной деятельности изучалась на протяжении длительного времени. В современной психологии изучаются разнообразные личностные особенности, характеризующие представителей различных профессиональных групп.

Чтобы систематизировать в классификационном аспекте многообразие исследований личности профессионала, под *сферой профессионального труда* (далее – сферой труда) будем понимать многообразие разновидностей профессиональной деятельности, выполняемых на конкретных трудовых постах, а также совокупность соответствующих субъектов труда, профессиональных групп и сообществ. *Предметно-содержательными классификационными разрядами* (далее – содержательными разрядами) сферы труда обозначим различные отрасли, профессии, специальности, должности и

иные социально-экономические деления профессиональной деятельности. Применяв в качестве критериев-дискриминаторов используемые классификационные подходы, выделим ряд основных направлений интересующих нас исследований.

1. Применение общих типологий личности к содержательным разрядам сферы труда. Создано множество таких типологий, но только малая их часть применялась к сфере труда. В качестве иллюстрации упомянем лишь два «пласта» таких исследований. Первый связан с типологией З. Фрейда и влиянием типов личности на выбор профессии (см.: [14, с. 233]), второй – с характеристиками профессиональных групп и стилевых особенностей профессиональной деятельности с позиций типологии К.Г. Юнга и развивающего ее «указателя типов» Майерс – Бриггс (см.: [5]). Эти примеры позволяют отметить проблемы данного направления. Типология З. Фрейда не операционализирована, что характерно для многих известных типологий личности. В таких случаях утверждения о взаимосвязи личности и профессии основаны на соответствующей теории личности и данных клинической или консультационной практики. Типология Майерс – Бриггс, как и ряд других общих типологий личности, операционализирована, но их общий характер не позволяет установить однозначного соответствия между типами личности и разрядами сферы труда<sup>1</sup>.

2. Применение теорий личностных черт к содержательным разрядам сферы труда. Представлено очень широко (см., напр.: [20]), а среди разнообразных моделей личности здесь доминируют «Большая пятерка», трехфакторная модель Г. Айзенка и 16-факторная модель Р. Кеттелла. Традиционные проблемы связаны с невозможностью сведения многообразия личности к небольшому числу черт и, как следствие, с невысокой прогностической валидностью таких моделей личности для «трудового поведения», результатов труда, удовлетворенности трудом и т.д. Вместе с тем совершенствование методического инструментария и широкая эмпирическая верификация подобных теорий порождают тенденцию повышения эффективности их применения в сфере труда [14].

3. Изучение в рамках содержательных разрядов сферы труда свойств личности, не включенных в типологии или теории черт личности<sup>2</sup>. Проблемы направления связаны с многообразием и недостаточной упорядоченностью личностных свойств, а также с их

---

<sup>1</sup> Лишь иногда удается установить преобладание в некотором разряде сферы труда определенного типа личности. Для типов Майерс – Бриггс это, например, представленность типов «ISTJ» и «ESTJ» в доле около 30% каждого среди высших должностных лиц в бизнесе – директоров, президентов и управляющих [5, с. 143].

<sup>2</sup> Например, перфекционизма [2], коллективизма [17], профессиональной идентичности [18] и мн. др.

социокультурной обусловленностью: если базовые черты личности, как правило, социокультурно инвариантны, то для иных черт это верно далеко не всегда (например, даже для «фасетов» базовых черт).

4. Создание профессиональных типологий личности в рамках содержательных разрядов сферы труда. Здесь создаются «узкие» типологии, разделяющие на типы представителей определенной профессиональной общности. Однако в силу отсутствия общих методологических оснований серьезными проблемами являются сравнительный анализ и обобщение подобных типологий.

5. Создание обобщенных профессиональных типологий личности на основе психологических типологий, охватывающих всю сферу труда. На практике используется не много этих технологий. Например, в нашей стране широко распространены только типологии Е.А. Климова и Дж. Холланда<sup>3</sup>. Холланд, рассматривая профессиональную идентичность как наличие у человека «четкой и устойчивой картины своих целей, интересов и талантов» [19, р. 5], концептуализировал соответствие направленности личности и типа профессиональной среды. Вместе с тем отмечаются недостаточная дискриминативность типов Холланда и невозможность в рамках его подхода отделить самостоятельный профессиональный выбор от вынужденного. Кроме того, конкретные виды труда часто соотносятся сразу с несколькими типами Холланда (см.: [16]). Аналогичная распределенность типов характерна для типологии Е.А. Климова, а интенсивные изменения сферы труда требуют ее дополнения (см.: [4]). Многие подобные типологии основаны только на профессиональных интересах, однако для адекватного профессионального выбора необходим учет и других личностных и когнитивных свойств. Одним из немногих исключений является типология Холланда, в концепции которой учитываются интересы и способности, но распространенность в нашей стране краткой, а не полной версии опросника SDS фактически нивелирует это достоинство.

Таким образом, личность профессионала исследуется в различных направлениях, но здесь имеются проблемы, представленные на разных уровнях научного познания: на методологическом – дискуссионность ключевых понятий «личность» и «профессионал», на теоретическом – множественность конкурирующих теорий личности и профессионального становления, на эмпирическом – трансформация

---

<sup>3</sup> В отличие от этого за рубежом типология Дж. Холланда конкурирует (или применяется совместно), по крайней мере, с подходами Э. Стронга – Д. Кемпбела, Д. Сьюпера, Дж. Кьюдера, Д. Джексона и др. (см.: [16]).

сферы труда<sup>4</sup> под влиянием научно-технического прогресса, социально-экономических и иных факторов, состоящая в появлении новых<sup>5</sup> и изменении содержания традиционных видов труда и недостаточно учитываемая в концепциях профессионального становления. Некоторые новые виды труда имеют пока только слэнговые названия и не выделены в самостоятельные разряды, хотя их психологическая специфика искажает результаты исследований тех традиционных разрядов, к которым они отнесены. Подобные проблемы эмпирического уровня порождают новые проблемы теоретического и методологического уровней, в частности, связанные с неполнотой и противоречивостью типологий профессиональной деятельности, в итоге обуславливая актуальность поиска новых подходов к изучению личности профессионала, в том числе – выявлению общих оснований, позволяющих разделить сферу труда на группы, равномасштабные для их сравнительного психологического анализа. Нередкой является ситуация, когда выявление личностных особенностей представителей формально одной и той же профессиональной группы фактически осуществляется на неэквивалентных выборках. Для решения подобных вопросов важно иметь общие классификационные психологические основания, позволяющие, с одной стороны, генерализованно подходить к выявлению и сравнению личностных особенностей профессионалов, представляющих различные виды труда, а с другой – при необходимости специфицировать такие особенности для применения к конкретным разновидностям труда.

## **2. Обобщенная психологическая типология профессиональной деятельности как основание изучения личности профессионала**

Теоретическим основанием исследования является типология, разработанная с помощью интегративно-типологического подхода к психологической классификации профессиональной деятельности, опирающегося на ряд психологических подходов к анализу деятельности (субъектно-деятельностный, метасистемный, межсистемный и др.) и моделей ее уровневой психической регуляции (Н.А. Бернштейна, Ю.Я. Голикова и А.Н. Костина и др.) [12].

Данная типология в качестве классификационных оснований использует три базовых психологических отношения, выражающих ключевые аспекты принципиальной включенности деятельности субъекта труда во внешний мир и в первую очередь в

---

<sup>4</sup> Наряду со слабой изученностью личности представителей многих видов труда, обусловленной, в том числе, нередкой «закрытостью» результатов подобных исследований в условиях капитализма (см.: [14, с. 203]).

<sup>5</sup> Ежегодно появляется до 500 новых профессий; при этом некоторые из них «живут» лишь 5–15 лет [3].

жизнедеятельность социума. По каждому отношению профессиональная деятельность делится на 4 *метатипа*.

Первое отношение (далее – «отношение по управлению») характеризует упомянутую включенность посредством выраженности управленческого, исполнительского и автономного характера деятельности и определяет метатипы «Исполнитель» (*Исп*), «Управленец-Исполнитель» (*Упр-Исп*), «Управленец» (*Упр*) и «Автономный» (*Авт*)<sup>6</sup>.

Второе отношение характеризует выраженность в искомой деятельности различных уровней ее психической регуляции и определяет метатипы «Текущая регуляция» (*ТР*), «Оперативная регуляция» (*ОР*), «Средняя долговременная регуляция» (*СДР*) и «Высокая долговременная регуляция» (*ВДР*)<sup>7</sup>.

Третье отношение характеризует специфику психических процессов, реализуемых в деятельности, и определяет метатипы «Чувственный» (*Ч*), «Информационный» (*Инф*), «Межсубъектный» (*МС*) и «Интегральный» (*Инт*)<sup>8</sup>.

В итоге интеграции метатипов всех базовых отношений образуются типы профессиональной деятельности, общая структура которых показана в табл. 1.

---

<sup>6</sup> Данные метатипы характеризует: *Исп* – существенная выраженность исполнительского характера деятельности при несущественной – управленческого; *Упр-Исп* – существенная выраженность исполнения и управления; *Упр* – существенная выраженность управления при несущественной – исполнения; *Авт* – несущественная выраженность и исполнительского, и управленческого характера деятельности.

<sup>7</sup> Их характеризует: *ТР* – циклическое выполнение хорошо известных несложных действий; *ОР* – самостоятельное выполнение разнообразных задач, требующее оценки ситуации и принятия решений о выборе действий; *СДР* – самостоятельное выполнение разнообразных трудовых функций, требующее сочетания оперативной регуляции и долговременной регуляции (принятие стратегических решений, планирование, прогнозирование, программирование и т.д. деятельности в целом); *ВДР* – доминирующая долговременная регуляция.

<sup>8</sup> Данные метатипы связаны: *Ч* – с сенсорно-перцептивными и психомоторными процессами; *Инф* – с логическими, имажитивными, мнемическими процессами; *МС* – с социально-перцептивными и коммуникативными процессами; *Инт* – с существенной выраженностью и «чувственных», и «межсубъектных» процессов.

Таблица 1

Структура обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности

Метатип по УПР	Метатип по процессуальному составу деятельности						
	Ч	Инф	МС			Инт	
ТР	Тип 1 (Исп)	Тип 5 (Исп)	-	-	-	Тип 15 (Исп)	-
ОР	Тип 2 (Исп)	Тип 6 (Исп)	Тип 9 (Исп)	-	-	Тип 16 (Исп)	Тип 19 (Упр-Исп)
СДР	Тип 3 (Исп)	Тип 7 (Исп)	Тип 10 (Исп)	Тип 12 (Упр-Исп)	-	Тип 17 (Исп)	Тип 20 (Упр-Исп)
ВДР	Тип 4 (Авт)	Тип 8 (Авт)	Тип 11 (Авт)	Тип 13 (Упр-Исп)	Тип 14 (Упр)	Тип 18 (Авт)	Тип 21 (Упр)

*Примечания:* а) УПР – уровни психической регуляции деятельности; б) обозначения метатипов и характеристики базовых отношений профессиональной деятельности даны в тексте; в) в силу трехмерного характера типологии данная таблица представляет собой ее двумерную проекцию, поэтому принадлежность к метатипу по управлению указана для каждого типа в скобках; г) названия типов: 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».

Ключевые особенности типологии: 1) ее разрядами являются *психологические* типы деятельности, каждый из которых специфицируется принадлежностью к трем разнородным метатипам, что делает ее *трехмерной*; 2) ее структура в силу психологической целевой направленности не соотносится непосредственно с

содержательными разрядами сферы труда<sup>9</sup>, так как они не всегда однозначно определяют психологическое содержание деятельности<sup>10</sup>.

Для изучения специфики личности профессионалов данная теоретическая типология получила эмпирическое наполнение за счет выявления видов труда, относящихся к каждому типу, с помощью методики «МИТК» Н.Е. Рубцовой [12]. Было классифицировано свыше 800 разнородных трудовых постов в Московской, Ленинградской и Тверской областях. В итоге виды и субъекты труда распределились по типам профессиональной деятельности.

К типу 1 отнесены малоквалифицированные рабочие на конвейере и работники ручного труда (подсобный рабочий)<sup>11</sup>. Тип 2 представили многие квалифицированные рабочие (штукатур-маляр) и некоторые техники (зубной техник-протезист). Тип 3 объединил промышленных инженеров (механик) и иных специалистов (химик-аналитик). Тип 4 включил ряд ученых (биолог), конструкторов (электронщик) и творческих работников (скульптор). К типу 5 отнесены наборщик несложных данных, помощник библиотекаря и др. Тип 6 представили некоторые техники (строитель-чертежник) и иные работники (радиооператор). Тип 7 включил ряд специалистов (бухгалтер). Тип 8 включил ряд ученых (математик), разработчиков (системный программист) и творческих работников (писатель). К типу 9 отнесены помощник адвоката, секретарь и др. Тип 10 представили учителя, преподаватели, следователи, психологи и др. К типу 11 отнесен ряд преподавателей – ведущих ученых. Тип 12 объединил ряд руководителей первичных структурных подразделений (заведующий кафедрой, руководитель группы). К типу 13 отнесен ряд руководителей разного уровня: средних подразделений (главный бухгалтер, декан факультета), первичных подразделений (заведующий кафедрой – научный лидер) и организаций, включенных в «жесткую» систему управления (начальник воинской части). Тип 14 включил ряд руководителей предприятий (завода, фабрики, комбината) и организаций (вуза, кадрового агентства). К типу 15 отнесены массажист, санитар и др. Тип 16 объединил представителей многих рабочих специальностей (продавец, парикмахер), некоторых

---

<sup>9</sup> Такими, как профессия, должность, отрасль, градации «рабочий», «техник», «специалист» и т.д.

<sup>10</sup> Например, ветеринарный врач при работе в ветклинике и регулярном общении с клиентами относится к типу 17, а при работе в фермерском хозяйстве (в условиях относительно редкой коммуникации) – к типу 3.

<sup>11</sup> Ради краткости мы вынуждены использовать в дальнейшем изложении преимущественно лишь номера типов (заметьте, что их названия приведены в примечаниях к табл. 1). По той же причине для каждого типа ограничимся отдельными примерами его представителей среди соответствующих содержательных видов труда.

специальностей среднего профобразования (медсестра) и иных работников (охранник-контролер). Тип 17 включил ряд специалистов (врачи, химик-технолог). К типу 18 отнесен ряд специалистов (ведущий архитектор) и иных работников (креативный дизайнер выставок). Тип 19 включил ряд руководителей первичных подразделений (бригадиры, сменные мастера). К типу 20 отнесен ряд руководителей средних подразделений (начальник цеха) и иных работников (главный агроном, ведущий хирург). Тип 21 включил ряд руководителей предприятий (строительной фирмы, фермерского хозяйства) и иных работников (торговые предприниматели).

Для определения личностных свойств применялся ряд широко известных методик (Дж. Холланда, «ДДО» Е.А. Климова, «16-PF» Р. Кеттелла, «КОС-2») и методика «ИНЛ» [12]. Качественный анализ проявлений и причин непрофессионализма, профессионального выгорания и профессионального маргинализма проводился на основе данных, полученных с помощью бесед, интервью и экспертного оценивания. Исследуемые свойства были сгруппированы в 4 блока: 1) коммуникативные – коммуникативные склонности по методике «КОС-2» и факторы Кеттелла А (общительность), F (экспрессивность), Н (смелость социальных контактов); 2) эмоционально-волевые – факторы Кеттелла С (эмоциональная устойчивость), I (чувствительность), О (тревожность), Q3 (самоконтроль), Q4 (напряженность); 3) социального взаимодействия – организаторские склонности по методике «КОС-2» и факторы Кеттелла Е (доминантность), G (нормативность), L (подозрительность), N (дипломатичность), Q2 (независимость); 4) профессиональной направленности. Последние были разделены на 3 группы: а) по методике «ДДО» – выраженность типов «Техника», «Человек», «Знак», «Художественный образ», «Природа»; б) по Дж. Холланду – выраженность типов «Реалистический», «Исследовательский», «Социальный», «Конвенциональный», «Предпринимательский», «Артистический»; в) по методике «ИНЛ» – выраженность направленности на управление, исполнение, долговременную и оперативную регуляцию деятельности, типы ее процессуального состава «Чувственный», «Информационный» и «Межсубъектный».

### **3. Специфика личностных свойств субъектов труда по психологическим типам профессиональной деятельности**

Для всех психологических типов профессиональной деятельности была выявлена специфика личностных свойств субъектов труда (см. табл. 2)<sup>12</sup>.

Следующей задачей стало выявление личностной специфики профессионалов, выполняющих деятельность на достаточно высоком уровне эффективности. Ряд результатов здесь соответствовал теоретической модели. Так, для всех «чувственных» и «информационных» типов эффективность деятельности оказалась индифферентна к некоторым коммуникативным свойствам<sup>13</sup>. С другой стороны, у профессионалов ряда «межсубъектных» и «интегральных» типов деятельности выявлена повышенная выраженность коммуникативных свойств: общительности (типы 9-10, 16, 19 у женщин; 10, 19 у мужчин), экспрессивности (10-11, 16 у женщин; 10, 16 у мужчин), смелости социальных контактов (10, 16 у женщин), коммуникативных склонностей (10 у женщин и мужчин). Вместе с тем обращает на себя внимание тот факт, что «управленческие» типы деятельности оказались представлены здесь и у женщин, и у мужчин лишь одним, причем самым низкоуровневым типом, 19 (например, бригадиры).

Выявлена повышенная выраженность некоторых требуемых эмоционально-волевых свойств для ряда «межсубъектных» и «управленческих» типов деятельности: чувствительности (тип 11 у мужчин), самоконтроля (тип 20 у женщин; 13, 19, 20 у мужчин).

Для ряда «управленческих» типов выявлена повышенная выраженность требуемых свойств социального взаимодействия: доминантности (тип 20 у мужчин), дипломатичности (19-20 у женщин; 12-14, 19-21 у мужчин), организаторских склонностей (12, 14, 19-21 у женщин; 12-14, 19-21 у мужчин). Аналогичная выраженность независимости выявлена для ряда «автономных» и высших «управленческих» типов (20-21 у женщин; 4, 8, 11, 14, 20-21 у мужчин).

---

<sup>12</sup> Каждая выявленная личностная особенность соответствует статистически значимому отличию распределения значений данного свойства от нормального распределения по критерию «хи-квадрат» на уровне значимости как минимум,  $p < 0,05$ . Аналогичную статистическую значимость имеют выявленные межтиповые различия в личностных свойствах (но уже по критерию Манна – Уитни для средних значений).

<sup>13</sup> К общительности (типы 1-3, 5-8 у женщин; 2, 5-6 у мужчин), экспрессивности (типы 3, 5, 7 у женщин; 1-5, 7 у мужчин), смелости социальных контактов (типы 2-8 у женщин; 2-3, 5, 7-8 у мужчин), коммуникативным склонностям (типы 2-5, 7-8 у женщин).

Таблица 2

## Специфика личностных свойств субъектов труда

Блок свойств	Выраженность свойств					
	повышенная		пониженная		амбивалентная	
	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.
1	1, 4-7, 18	1-4, 6-8, 18	9-14, 16-17, 19-21	9-17, 19-21	2-3, 8, 15	
2	1-2, 5-7, 9, 15-16	1-2, 5-7, 9, 15, 18	12-14	12-14, 19, 21	3-4, 8, 10-11, 17-21	3-4, 8, 10-11, 16-17, 20
3	1-2, 5-6, 9, 15	1-2, 5	3, 8, 10-14, 17, 19-20	9-14, 17, 19-20	4, 7, 16, 21	3, 4, 6-8, 15-16, 18, 21
4.1			5, 13, 18	5	1-4, 6-12, 14-17, 19-21	1-4, 6-21
4.2		9		18	1-21	1-6, 8, 10-17, 19-21
4.3	7			12	1-6, 8-21	1-11, 13-21

*Примечания:* а) блоки свойств: 1 – коммуникативные, 2 – эмоционально-волевые, 3 – социального взаимодействия, 4 – профессиональной направленности (группы: 4.1 – по методике «ДДО», 4.2 – по Дж. Холланду, 4.3 – по методике «ИНЛ»); б) в основной части таблицы указаны номера типов деятельности (их названия приведены в примечаниях к табл. 1); в) не выявлено специфики: по коммуникативным свойствам – у мужчин для типа 5; по свойствам социального взаимодействия – у женщин для типа 18; по свойствам профнаправленности в группе по Дж. Холланду – у мужчин для типа 7.

Для ряда «межсубъектных» и «интегральных» типов выявлена требуемая повышенная выраженность нормативности (тип 10 у мужчин) и дипломатичности (типы 10, 19–20 у женщин; 10–14, 17, 19–21 у мужчин).

Ряд «ожидаемых» результатов был получен и по свойствам профессиональной направленности. Для свойств по методике «ДДО» выявлена повышенная выраженность: для ряда «чувственных» и «интегральных» типов деятельности – типов «Природа» (типы 1, 15 у женщин; 1 у мужчин) или «Техника» (типы 2, 4 у женщин; 2, 16 у мужчин); для ряда «информационных» типов (6-8 у женщин и мужчин) – типа «Знак»; для ряда «межсубъектных», «управленческих» и

«интегральных» типов (9, 10, 12, 14, 17, 20 у женщин; 10, 19, 21 у мужчин) – типа «Человек». Аналогичная повышенная выраженность выявлена для ряда свойств по Дж. Холланду<sup>14</sup> и по методике «ИНЛ»<sup>15</sup>.

На основании анализа полученных данных можно сделать два важных вывода. Во-первых, тип профессиональной деятельности может характеризоваться различной структурой личностных свойств мужчин и женщин. Во-вторых, помимо рассмотренной гомогенности, представители различных типов деятельности характеризуются по личностным свойствам определенной межтиповой или межметатипной гетерогенностью. Это позволяет утверждать, что использованная обобщенная психологическая типология профессиональной деятельности одновременно создает перспективную *основу* для разработки обобщенной профессиональной типологии личности: несмотря на наличие необходимых формальных признаков типологии, преждевременно интерпретировать выявленную специфику профессиональных групп, соответствующих типам деятельности, как «готовую» типологию личности в силу того, что в данных группах по условиям организации исследования «перемешались» профессионалы и представители различных девиаций в профессионализме. Их разделение представляет собой сложную задачу, для решения которой часто недостаточно традиционных критериев эффективности труда.

В ходе исследования был также выявлен ряд существенных расхождений между нормативными психологическими требованиями профессиональной деятельности и личностными свойствами субъектов

---

<sup>14</sup> Типа «Реалистичный» – для ряда «чувственных» и «интегральных» типов деятельности, имеющих невысокий (текущий или оперативный) уровень психической регуляции (1–2, 15–16 у женщин; 1–2 у мужчин); типа «Социальный» – для ряда «межсубъектных», «управленческих» и «интегральных» типов деятельности (9–10, 12–13, 19–20 у женщин; 10, 12–13, 19–20 у мужчин); типа «Конвенциональный» – для ряда типов деятельности, имеющих невысокий уровень регуляции (1–2, 5–6, 15–16 у женщин; 1–2, 15 у мужчин); типа «Исследовательский» – для ряда «автономных» типов деятельности (4 и 8 у женщин и мужчин); типа «Предпринимательский» – для ряда «управленческих» типов деятельности (14, 19–21 у женщин; 13, 20–21 у мужчин).

<sup>15</sup> Управленческого характера труда – для всех «управленческих» типов деятельности (12–14, 19–21) и у женщин, и у мужчин; исполнительского характера труда – для ряда «исполнительских» типов деятельности, имеющих невысокий уровень регуляции (1–2 у мужчин); оперативного уровня регуляции деятельности – для «неуправленческого» типа 10 (у женщин и мужчин), соответствующего метатипу *СДР*, а также для ряда «управленческих» типов (20 у женщин; 12–13, 19–21 у мужчин); долговременной регуляции деятельности – для всех «автономных» типов у мужчин (4, 8, 11, 18) и ряда высших «управленческих» типов (20–21 у женщин; 13, 20–21 у мужчин); «чувственного» процессуального состава деятельности – для «чувственных» типов 1–3 у женщин и мужчин; «межсубъектного» процессуального состава деятельности – для ряда «неуправленческих» «межсубъектных» и «интегральных» типов у женщин (10, 16) и всех «управленческих» типов у мужчин (13–14, 19–21); «информационного» процессуального состава деятельности – для «информационного» типа 8 у мужчин.

труда, выполняющих данную деятельность в современных российских условиях. Например, для ряда «межсубъектных» и «управленческих» типов деятельности не выявлена требуемая повышенная выраженность коммуникативных свойств<sup>16</sup>. Не выявлена повышенная выраженность некоторых эмоционально-волевых свойств для ряда «межсубъектных» и «управленческих» типов деятельности<sup>17</sup>. В частности, у типа 10 (например, учителя), вместо требуемой со стороны деятельности повышенной эмоциональной устойчивости была выявлена пониженная. Не выявлена требуемая повышенная выраженность свойств социального взаимодействия: для ряда «управленческих» типов деятельности – доминантности (для всех таких типов, т.е. 12–14, 19–21, кроме типа 20 у мужчин), дипломатичности (типы 12–14, 21 у женщин), организаторских склонностей (13 у женщин); для ряда «автономных» и высших «управленческих» типов деятельности – независимости (типы 4, 8, 11, 13–14, 18 у женщин; 13 у мужчин); для ряда «межсубъектных» и «интегральных» типов деятельности – нормативности (9–21, кроме типа 10 у мужчин) и дипломатичности (типы 9, 11, 15–18 у женщин; 9, 15–16, 18 у мужчин). Более того, для типа 16 (например, продавец) выявлена пониженная выраженность дипломатичности и у женщин, и у мужчин.

По свойствам профессиональной направленности по методике «ДДО» не выявлена требуемая повышенная выраженность: для «информационного» типа 5 и у женщин, и у мужчин – типа «Знак»; для ряда «межсубъектных», «управленческих» и «интегральных» типов деятельности (11, 13, 15–16, 18–19, 21 у женщин; 9, 11–18, 20 у мужчин) – типа «Человек»; для ряда «чувственных» и «интегральных» типов деятельности (3, 16–21 у женщин; 3–4, 15, 17–21 у мужчин) – типов Е.А. Климова «Природа» или «Техника». Более того, для типа 17 (например, технолог цеха) и у женщин, и у мужчин выявлена пониженная выраженность типа «Техника».

По типам Дж. Холланда не выявлена требуемая повышенная выраженность: для ряда «чувственных» и «интегральных» типов деятельности, имеющих невысокий уровень регуляции (15, 16 у мужчин), – типа «Реалистичный»; для ряда «межсубъектных», «управленческих» и «интегральных» типов деятельности (11, 14–18, 21

---

<sup>16</sup> Общительности (типы 11–14, 20–21 у женщин; 9, 11–14, 20–21 у мужчин), экспрессивности (типы 9, 12–14, 19–21 у женщин; 9, 11–14, 19–21 у мужчин), смелости социальных контактов (типы 9, 11–14, 19–21 у женщин; 9–14, 19–21 у мужчин), коммуникативных склонностей (типы 9, 11–14, 19–21 у женщин; 9–14, 19–21 у мужчин).

<sup>17</sup> Эмоциональной устойчивости (типы 9–14, 19–21 у женщин и мужчин), чувствительности (типы 9–14, 19–21 у женщин; 9–10, 12–14, 19–21 у мужчин), самоконтроля (типы 9–14, 19, 21 у женщин; 11–12, 14, 21 у мужчин).

у женщин; 9, 11, 14–18, 21 у мужчин) – типа «Социальный»; для ряда типов деятельности, имеющих невысокий уровень регуляции (9, 19 у женщин; 5–6, 9, 16, 19 у мужчин), – типа «Конвенциональный»; для ряда «автономных» типов деятельности (11, 18 у женщин и мужчин) – типа «Исследовательский»; для ряда «управленческих» типов деятельности (12–13 у женщин; 12, 14, 19 у мужчин) – типа «Предпринимательский».

Для свойств по методике «ИНЛ» не выявлена требуемая повышенная выраженность: для ряда «исполнительских» типов деятельности, имеющих невысокий уровень регуляции (1–2, 5–6, 9, 15–16 у женщин; 5–6, 9, 15–16 у мужчин), – исполнительского характера труда; для ряда «неуправленческих» типов, соответствующих метатипам *ОР* и *СДР* (2–3, 9, 16–17 у женщин и мужчин), а также для ряда «управленческих» типов (12–14, 21 у женщин; 14 у мужчин) – оперативной психической регуляции деятельности; для всех «автономных» типов (4, 8, 11, 18) у женщин и ряда высших «управленческих» типов (13–14 у женщин; 14 у мужчин) – долговременной регуляции; для ряда «чувственных» и «интегральных» типов (4, 15–21 у женщин и мужчин) – «чувственного» процессуального состава деятельности; для ряда «неуправленческих» «межсубъектных» и «интегральных» типов деятельности (9, 11, 15, 17–18 у женщин; 9–11, 15–18 у мужчин) и «управленческих» типов деятельности (12–14, 19–21 у женщин; 12 у мужчин) – «межсубъектного» процессуального состава деятельности; для многих «информационных» типов деятельности (5–8 у женщин; 5–7 у мужчин) – «информационного» процессуального состава деятельности. Более того, для типа 5 у женщин (например, наборщик данных) выявлена пониженная выраженность «информационного» процессуального состава деятельности.

Проведенный анализ позволил выявить ряд основных факторов, выступающих в качестве причин отмеченных расхождений.

**Первый фактор** можно условно обозначить как «непрофессионализм». Он состоит в дефиците у субъекта труда тех или иных функциональных свойств, необходимых для полноценного выполнения деятельности. В отличие от профессионального маргинализма такие свойства не относятся к ценностно-смысловой сфере, а касаются преимущественно более низких уровней регуляции деятельности; на высших же уровнях такой регуляции они могут быть связаны, например, с функциональными когнитивными (такими, как метакогнитивные способности) и / или личностными характеристиками (например, коммуникабельностью). Е.И. Рогов справедливо отмечает: «Заниматься той или иной деятельностью приходится не только тем, кто имеет к ней способности, но и тем, кто их не имеет. Если человек вынужден продолжать занятия своей необходимой деятельностью, он

сознательно или неосознанно будет компенсировать недостаток способностей, опираясь на свои сильные стороны» [10, с. 59]. Но возможности подобной компенсации не безграничны; если их не хватает, субъект труда демонстрирует недостаточный профессионализм, т.е. непрофессионализм, который в нашем исследовании встретился в нескольких формах.

1. Непрофессионализм, связанный с вынужденным выбором вида труда и малым стажем работы. Таковы, например, случаи временной трудовой занятости в период учебы или безработицы по основной профессии, которые широко представлены во всех типах метатипа *ТР* (1, 5, 15), а также в большинстве типов метатипа *СДР* (6, 9, 16). Вместе с тем в типе 2 подобные случаи редки.

2. Замедленная профессионализация, связанная с проблемами профессиональной подготовки. Подобные случаи выявлены для типов деятельности, соответствующих уровню специалистов в той или иной сфере (3, 7, 10, 17). После окончания профессионального учебного заведения выпускники нередко «не дотягивают» до требований формально выполняемой деятельности и в силу этого снижают уровень ее регуляции, сводя ее соответственно к типам 2, 6, 9 или 16. Вынужденно освоив некоторые требования профессии прямо на рабочем месте, такие специалисты начинают выполнять деятельность на регламентированном уровне регуляции, но (в силу своей «задержки профессионального развития») лишь на нижней грани требований к ее эффективности.

3. Необоснованная «пролонгация» успешной исполнительской, управленческой или исследовательской деятельности на область «преподавательских» видов труда (т.е. переход к типам 10 или 11). Заметим, что суть *наставничества* как высшей фазы профессионализма состоит скорее в переключении фокуса интересов профессионала на успехи своих неформальных учеников, а не в обязательном переходе непосредственно к преподаванию.

4. Социально-вынужденный непрофессионализм, связанный с дефицитом людских ресурсов, обладающих необходимым субъектным и личностным потенциалом. Данная форма, как и следующая, характерна для многих социально непрестижных видов труда, относящихся к разным типам (9, 10, 15, 16 и др.).

5. «Ранний», зарождающийся профессиональный маргинализм, когда человек на ценностно-смысловом уровне не видит адекватных личностных смыслов в выполнении данной профессиональной деятельности и в силу этого по мере накопления профессионального опыта и овладения функциональной структурой деятельности все дальше продвигается по пути развития не адекватного профессионала, а профессионального маргинала.

В совокупности эти формы непрофессионалов могут существенно деформировать нормативную структуру личностных свойств субъектов труда.

**Второй фактор** – динамический аспект профессионального становления, который проявляется в двух основных формах. Первая – это «нормальный» непрофессионализм в силу малого стажа работы, характерный для всех типов, хотя и в разной степени<sup>18</sup>. Вторая, альтернативная, форма связана с тем, что профессиональный путь к высшим уровням регуляции деятельности и/или управления обычно начинается на более низких, предыдущих уровнях регуляции. В этом плане профессиональное становление такого субъекта труда оказывается амбивалентным: с одной стороны, на подобном «стартовом» трудовом посту он набирается профессионального опыта, развивает необходимые в дальнейшем субъектные, в том числе – личностные, качества. Но, с другой стороны, нередко по мере увеличения стажа работы более «высокое» соответствие и предназначение такого субъекта труда начинает создавать проблемы с выполнением текущей, относительно низкоуровневой деятельности, которую он «перерос». При этом недостаточность выполняемой деятельности для самореализации человека не обязательно связана только с уровнем ее регуляции. Субъект труда может иметь иной предпочитаемый тип процессуального состава деятельности или метатип деятельности «по управлению».

Таким образом, фактор динамики профессионального становления является в принципе неустранимым, но это не означает, что нельзя снизить его влияние на искажение нормативной структуры субъекта труда. Для последнего целесообразно своевременно и квалифицированно проводить выявление и подготовку кадрового резерва (не только по «вертикали», но и по «горизонтали»), а главное – его последующую фактическую реализацию на соответствующих трудовых постах. Помимо этого, здесь, безусловно, важны правильный выбор профессии и своевременная поддержка (в том числе – психологическая) профессиональной адаптации.

**Третий фактор** – профессиональное выгорание, являющееся важным частным случаем профессиональных деформаций личности, изучению которых уделяется значительное внимание и у нас в стране, и за рубежом. Данный фактор был выражен, в частности, для многих учителей (тип 10), что согласуется с результатами исследований других авторов (см.: [9]).

---

<sup>18</sup> Например, для типа 10 (учитель) роль стажа работы намного выше, чем для типа 5 (наборщик данных).

**Четвертый фактор** – профессиональный маргинализм, представляющий особую грань девиаций личности профессионала, в общем случае не сводимую к профессиональным деформациям (см.: [1; 6]). В теоретическом плане понятие профессионального маргинализма тесно связано с понятием *профессиональной идентичности*. Фактор профессионального маргинализма является преимущественно негативным, трудноискоренимым и на практике сложно диагностируемым. Вместе с тем на качественном уровне его наличие и высокая значимость не вызывают сомнений. В наших исследованиях те или иные проявления профессионального маргинализма встретились практически во всех типах профессиональной деятельности: например, для низкоуровневых типов это было связано в первую очередь с временным и вынужденным характером выполнения деятельности, тесно сопрягаясь с рассмотренным выше непрофессионализмом. Вместе с тем степень распространенности профессионального маргинализма неодинакова для разных типов и метатипов деятельности. Его представленность среди метатипов по процессуальному составу деятельности минимальна для метатипа *Ч* и максимальна для метатипа *МС*. Для метатипов по уровням регуляции деятельности его выраженность выше для метатипов *СДР* и *ВДР* по сравнению с метатипами *ТР* и *ОР*. В отличие от этого различные его проявления встретились во всех метатипах по управлению, а имеющиеся в нашем распоряжении данные не позволили проранжировать их по степени выраженности профессионального маргинализма.

Для ряда видов труда профессиональный маргинализм является скорее недопустимым, чем нежелательным. В связи с этим некоторые авторы фактически предлагают включить требование его недопустимости в критерии выделения профессионала. В.А. Пономаренко, рассматривая содержание понятия «профессионал», пишет: «Знания, умения и навыки – это "прививаемые" рефлексy к способностям, а духовность – изнутри имманентно присущее, которой он сам насыщает профессию».

Адекватная, соответствующая личностным устремлениям и способностям человека профессиональная деятельность является необходимым условием личностной гармонии, субъективного благополучия, общей удовлетворенности жизнью, а нередко – источником переживания состояния счастья [15]. В случае же, например, «нейтрального» отношения к профессии, сформировавшейся позиции «спокойной жизни» «не приходится ждать от человека горения на работе, творческих качеств, инициативы. В лучшем случае получается просто аккуратный исполнитель, в худшем – человек, который будет тяготиться дисциплиной, обязанностями и обязательствами» [10, с. 118–119]. Поэтому, подводя итог

рассмотрению отклонений нормативных требований деятельности и личностных свойств субъектов труда, подчеркнем, что подобные отклонения негативно влияют не только на деятельность – в виде снижения ее эффективности, искажения ее нормативных продуктов и результатов, ухудшения отношений в трудовом коллективе и т.д. Другой, еще более важной стороной является обратное влияние деятельности на личность и общество: существенная представленность рассмотренных выше профессионально девиантных категорий субъектов труда порождает серьезные личностные и социально-психологические проблемы.

### **Выводы**

Проанализированы результаты исследования характеристик и качеств личности субъектов разных видов деятельности, как способствующих самореализации и профессиональной успешности, так и вызывающие деформацию личности профессионала. Реальная социально-экономическая среда, профессиональная среда и содержание профессиональной деятельности могут приводить к неравномерному развитию некоторых личностных свойств. В итоге совместного влияния этих причин формируются существенные различия в личностных свойствах работников в их отношении к профессиональной деятельности.

Исследование в определенной мере обобщает и развивает результаты, полученные авторами ранее и относящиеся, с одной стороны, к построению интегративно-типологической психологической классификации профессиональной деятельности, а с другой – к изучению российской специфики феноменов организационной культуры и профессионального маргинализма, которые в психологическом плане отражают динамический аспект профессиональной стороны бытия человека, включая разнообразные субъектные и личностные трансформации, межсубъектные и межличностные взаимодействия, реализуемые, часто гетерохронно, на всех уровнях сложной метасистемы «профессиональная среда – личность – социум».

### **Список литературы**

1. Ермолаева Е.П. Оценка реализации профессионала в системе «человек – профессия – общество». М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011. 176 с.
2. Ильин Е.П. Работа и личность. СПб.: Питер, 2011. 224 с.
3. Как выбрать профессию. URL: [http://www.mubiblioteka.ru/kak\\_vibrat\\_professiyu/](http://www.mubiblioteka.ru/kak_vibrat_professiyu/) (дата обращения 25.11.2015).

4. Кононова В.Н., Шмелев А.Г. ДДО и «Профориентатор»: преимущество отечественных профориентационных методик // Вопросы психол. 2010. № 2. С. 63–74.
5. Крегер О., Тьюсон Дж. Типы людей и бизнес. М.: АСТ, 2009. 352 с.
6. Леньков С.Л. Профессиональный маргинализм как ключевая социально-психологическая проблема современной России // Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. 2009. № 3. С. 112–117.
7. Леньков С.Л. Специфика российской организационной культуры с позиций метасистемного подхода. // Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. 2006. № 3. С. 23–30.
8. Леньков С.Л., Рубцова Н.Е. Профессиональное развитие: на перепутье эпох, культур и парадигм. // Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. С. 64–73.
9. Личность и профессия: психологическая поддержка и сопровождение / под ред. Л.М. Митиной. М.: Изд. центр «Академия», 2005. 336 с.
10. Рогов Е.И. Выбор профессии. М.: Владос-Пресс, 2003. 336 с.
11. Рубинштейн С.Л. Человек и мир. СПб.: Питер, 2012. 224 с.
12. Рубцова Н.Е. Психологическая классификация современной профессиональной деятельности: в 2 кн. Тверь: Изд-во ТФ МГЭИ, 2012. Кн. 1. 469 с.
13. Социальная психология труда: в 2 т. / отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. Т. 1. 488 с.
14. Фернхем А., Хейвен П. Личность и социальное поведение. СПб.: Питер, 2001. 368 с.
15. Чиксентмихайи М. Поток: психология оптимального переживания. М.: Смысл, 2011. 461 с.
16. 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. 580 p.
17. Hartung P.J., Fouad N.A., Leong F.T.L, et al. Individualism-Collectivism links to occupational plans and work values. // J. of career assessment. 2010. V. 18 (1). P. 34–45.
18. Hirschi A. Relation of vocational identity statuses to interest structure among Swiss adolescents // J. of Career Development. 2011. V. 38(5). P. 390–407.
19. Holland J.L. Making vocational choices. 3<sup>rd</sup> ed. – Englewood Cliffs. NJ: Prentice Hall, 1997. 312 p.

20. Wille B., Fruyt F. De, Feys M. Vocational interests and Big Five traits as predictors of job instability. // J. of Vocational Behavior. 2010. V. 76. P. 547–558.

**PERSONAL CHARACTERISTICS OF THE PROFESSIONAL  
IN THE STRUCTURE OF PSYCHOLOGICAL TYPES OF ACTIVITY**  
**S.L. Lenkov<sup>1</sup>, N.E. Rubtsova<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Institute for the Study of Childhood, Family and Education  
Russian Academy of Education, Moscow

<sup>2</sup>Russian Academy of Education, Moscow

The basic directions of research of personality traits a professional in the process of its formation as a subject of labor. The specificity of personal properties actors working within professional groups, generalized structure corresponding psychological types of professional activity in modern Russia. The reasons for the emergence of differences between the regulations of activities and personal characteristics of subjects of labor, associated with professional identity and dynamics of the deviations of professional formation.

**Keywords:** *personality, subject, professional, psychological type of professional activity, professional marginalism.*

*Об авторах:*

ЛЕНЬКОВ Сергей Леонидович – доктор психологических наук, профессор лаборатории профессионального развития педагогов ФГБНУ «Институт изучения детства, семьи и воспитания Российской академии образования» (105062, г. Москва, ул. Макаренко, д. 5/16), e-mail: new\_psy@mail.ru

РУБЦОВА Надежда Евгеньевна – доктор психологических наук, доцент управления координации научных исследований Российской академии образования, (105062, г. Москва, ул. Макаренко, д. 5/16), e-mail: hope432810@yandex.ru