

*На правах рукописи*

**РУБЦОВА Надежда Евгеньевна**

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

Специальность 19.00.03 – психология труда, инженерная психология,  
эргономика

**АВТОРЕФЕРАТ**

диссертации на соискание ученой степени  
доктора психологических наук

Ярославль 2014

Работа выполнена на кафедре психологии труда и организационной психологии Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова»

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

Официальные оппоненты: **Носкова Ольга Геннадьевна**,  
доктор психологических наук, профессор,  
профессор кафедры психологии труда и  
инженерной психологии факультета психологии  
МГУ им. М.В. Ломоносова

**Рыжов Борис Николаевич**,  
доктор психологических наук, профессор,  
заведующий лабораторией психологии развития  
и инноваций Московского городского  
педагогического университета

**Сергеев Сергей Федорович**,  
доктор психологических наук, профессор,  
начальник отдела корпорации  
«Аэрокосмическое оборудование»

Ведущая организация: ФГБОУ ВПО «Российский гуманитарный  
социальный университет»

Защита состоится «\_\_» \_\_\_\_\_ 2014 г. в «\_\_\_» часов на заседании диссертационного совета Д 212.002.02 в Ярославском государственном университете им. П.Г. Демидова по адресу: 150057, г. Ярославль, проезд Матросова, д. 9.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова

Автореферат разослан «\_\_» \_\_\_\_\_ 2014 г.

Автореферат размещен на сайте ВАК РФ <http://vak2.ed.gov.ru/>

Полнотекстовый вариант диссертации размещен на сайте ЯрГУ им. П.Г. Демидова <http://vak2.ed.gov.ru/>

Ученый секретарь диссертационного совета

Н.В. Клюева

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность исследования.** Проблема психологической классификации профессиональной деятельности традиционно относится к числу наиболее фундаментальных проблем, в предметном поле которых строилось все «здание» современной психологии труда, начиная с работ первых психотехников (С.Г. Геллерштейн, И.Н. Шпильрейн, Ф. Баумгартен, О. Липман и др.). Исследования различных аспектов классификации профессий в плане требований, предъявляемых к человеку, уже тогда выполнялись и в междисциплинарном поле – инженерами, врачами, экономистами, военными, философами (Н.И. Кареев, 1897; J. Bertillon, 1897; П.И. Куркин, 1901; F.W. Taylor, 1911 и др.), причем, по мнению многих авторов (А.А. Бодалев, Е.А. Климов, О.Г. Носкова и др.), начались задолго до появления научной психологии.

В 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 и социальной 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 фактом, что в «Послании президента Федеральному собранию РФ» (декабрь 2013 г.) в ряд наиболее приоритетных выдвинута задача разработки новых профессиональных стандартов.

Таким образом, специального анализа заслуживает не само существование данной проблемы, а актуальные подходы к ее решению.

Известно множество разнородных психологических классификаций видов труда, отличающихся по степени общности, концептуальной обоснованности, предназначению и т.д. (Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, А.К. Осницкий, Е.С. Романова, А.Г. Шмелев, D.P. Campbell, J.L. Holland, D.N. Jackson, J.F. Kuder, A. Roe,

Е.К. Strong, D.E. Super и мн. др.). Вместе с тем, на практике применяется не-большая их часть. Одни из них умозрительны, не имея эмпирической проверки, другие, наоборот, не обладают априорным теоретическим обоснованием и построены на основе факторного или кластерного анализа, третьи созданы за рубежом и не адаптированы к социокультурным и социально-экономическим особенностям российской действительности. При этом отечественная система профессиографии, имея глубокие теоретико-методологические основания и значительный опыт (В.А. Бодров, Е.М. Иванова, Е.А. Климов, О.Г. Носкова, Ю.К. Стрелков и др.), в практической реализации, связанной с мониторингом состояния и изменений сферы труда, уступает лучшим зарубежным аналогам, хотя и их прямое копирование в российские условия проблематично.

Основу психологической классификации сферы труда образует деятельностный подход (С.Л. Рубинштейн, А.Н. Леонтьев и др.). В последние годы он получил развитие в связи с разработкой таких направлений, как метасистемный подход (А.В. Карпов), концепция межсистемного взаимодействия и проблемностей в регуляции деятельности (Ю.Я. Голиков, Л.Г. Дикая, А.Н. Костин); современные концепции управленческой и исполнительской деятельности (А.Л. Журавлев, 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.). Однако эти достижения фактически не нашли еще применения в модернизации концептуальных оснований психологической классификации профессиональной деятельности. В итоге наиболее популярными в нашей стране остаются классификации, созданные 40-50 лет назад (Е.А. Климов, 1971; J.L. Holland, 1959). Они не потеряли своего фундаментального значения, задавая общие ориентиры классификации сферы труда. Вместе с тем, в связи с глубокими социальными, экономическими, научно-техническими изменениями, сфера труда за это время существенно трансформировалась, и многие виды труда, как традиционные, так и вновь возникающие, в подобных классификациях занимают неопределенное положение, относясь одновременно к двум и более разрядам, т.е. являясь *интегративными* (например: промоутер, логистик склада, маркетолог, байер, дизайнер помещений, кинолог-консультант, клипмейкер, риэлтер, мерчендайзер, социальный работник, контент-менеджер, финансовый консультант и др.).

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, с одной стороны, соответствующих концептуальных оснований с учетом современных теоретико-методологических достижений психологии труда, а с другой – проведения специальных эмпирических и прикладных исследований современной сферы труда.

Таким образом, на современном этапе обострились противоречия между объективным усложнением сферы труда и остающимися индифферентными к нему 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.

**Объект исследования** – 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:** 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 интеграцией в деятельности двух и более базовых значений, что приводит к выделению новых, интегративных типов (например, «Управленец-Исполнитель»).

Цель и гипотеза обусловили следующие **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-методологическая основа*** исследования:

- философские и общенаучные принципы: системности (Л. фон Бергаланфи и др.), системной интеграции (В.П. Кузьмин и др.), классификации (К. Линней и др.), моделирования (А.Н. Леонтьев, Н.Н. Моисеев и др.);

- общепсихологические принципы множественной детерминации, процессуальности, 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 (С.Л. Рубинштейн и др.); метасистемный подход (А.В. Карпов); конструктивный метод классификации психических явлений (К. Левин); социально-психологический подход к пониманию личности (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), психических процессов (А.В. Карпов); 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);

- концепции психологии труда: профессиональной деятельности и ее классификации (Е.А. Климов, В.Г. Лоос, J. Holland, A. Roe и др.), проблемностей в регуляции профессиональной деятельности (Ю.Я. Голиков, Л.Г. Дикая, А.Н. Костин), профессиографии (Е.М. Иванова, Е.А. Климов, О.Г. Носкова, Е.Л. McCormick и др.), профпригодности (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 деятельности (А.Л. Журавлев, А.В. Карпов и др.).

***Методы исследования*** включают комплекс широко известных и авторских методов, релевантных его цели и задачам. Из традиционных методов применялись: профессиография (Е.А. Климов и др.), формы опроса (анкетирование, беседа, экспертная оценка), анализ документации, квазиэксперимент; психодиагностические методики измерения: профессиональных предпочтений (Е.А. Климов, Дж. Холланд), рефлексивности (А.В. Карпов), внимания (табли-

цы Шульте), креативного потенциала (С.Н. Макшанов), коммуникативных и организаторских склонностей, личностных свойств (опросник Р. Кеттелла 16-PF). Разработаны и апробированы 3 новых метода (построения психологической классификации профессиональной деятельности, определения ее таксономических свойств и выявления соответствия ее требованиям) и 2 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 и Statistica.

**Этапы исследования:** 1) поисковый (1999-2001) – анализ подходов к решению проблемы; определение цели, гипотезы, задач; 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) – обобщение результатов.

**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 свыше 260 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 оптанта профессионального выбора (163 жен., 129 муж.; средний возраст 21,1 года).

**Научная новизна исследования** состоит в следующем. 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, обу-



словленных 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.

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.

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 выраженность 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»).

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).

Разработан метод определения таксономических свойств психологической классификации профессиональной деятельности, с помощью которого определены психологические «расстояния» между разрядами (типами и метатипами) построенной обобщенной 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.

Разработана стандартизованная авторская методика «ИНЛ» для определения интегративно-типологической направленности личности, соответствующей основаниям и структуре построенной обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности.

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. 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).

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 межтиповыми 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.

Результаты работы вносят определенный вклад в интеграцию общепсихологического знания. 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, специфицирован для применения к анализу психологических классификаций профессиональной деятельности с учетом принципа межсистемного взаимодействия, разработанного Ю.Я. Голиковым, А.Н. Костиным.

*Практическая значимость исследования* заключается в том, что 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.

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.

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.

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.

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, внутрипризнаковой 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 профессионального самоопределения: 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 методов анализа данных, положительными результатами практического применения выводов и рекомендаций.

*Апробация и внедрение результатов работы.* Результаты исследования обсуждались на 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», Яро-

славль, 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 (глава 1), разработку методологии нового подхода к ее решению (главы 2 и 3), развертывание теоретических положений (глава 3), результаты их эмпирической проверки (главы 4 и 5), методы прикладного применения (глава 6), итоговую систематизацию содержания подхода, в том числе, концепции психологической классификации профессиональной деятельности (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.

## **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ**

Во **введении** обоснована актуальность исследования; охарактеризованы его цель, задачи, гипотеза, объект, предмет, новизна и значимость, этапы, эмпирическая база, методы; сформулированы положения, выносимые на защиту.

В первой главе «Проблема психологической классификации профессиональной деятельности» разнородные классификации профессиональной деятельности систематизированы по ряду признаков. По отношению к психологическому знанию выделены психологические и социально-экономические классификации. Последние представляют собой частный случай непсихологических классификаций, наиболее важный для цели исследования, т.к. образуют предметно-содержательную основу построения психологических классификаций, а также организации труда, профподготовки и т.д. Они на государственном и иных уровнях регламентируют дифференциацию сферы труда в соответствии с его фактически сложившимся разделением, отражаемым в имеющихся отраслях, профессиях, специальностях, должностях, квалификационных разрядах. По масштабу они делятся на международные, государственные и специальные (например, отраслевые); две последние группы по социокультурной обусловленности разделяются на отечественные и зарубежные.

Психологические классификации по социокультурной обусловленности разделены на отечественные и зарубежные, а по направленности – на классификации человека в труде и классификации разновидностей труда. Вторая группа по методическому принципу построения делится на типологии и признаковые классификации, а последние по общему основанию классификации – на классификации по интересам, по способностям, по факторам труда и т.д.

Выделены этапы исторического развития классификаций сферы труда: «донаучный» (до конца XIX в.), «организационный» (до 1940-х гг.), «классический» (до 1990-х гг.) и современный. Показано, что на 1-ом этапе психологические классификации труда создавались преимущественно как типологии, на 2-ом – как признаковые, на 3-ем наблюдалось параллельное развитие данных форм, а на 4-ом имеют место их интеграция и совместное использование.

Анализ международных социально-экономических классификаций труда, таких как ISCO (МСКЗ – Международная стандартная классификация занятий), показал, что они, будучи наиболее обобщенными, в то же время обладают, по сравнению с национальными классификациями, обедненным содержанием вследствие не только высокого уровня обобщения, но и объективной гетерогенности «одноименного» профессионального труда в разных странах. В свою очередь, анализ развития национальных и специальных социально-

экономических классификаций труда – зарубежных (американский «Словарь названий занятий», DOT; «Государственная классификация занятий Канады», NOC и др.) и отечественных (ОКЗ, ОКПДТР, «Реестр должностей федеральной государственной гражданской службы» и др.) – выявил различие ситуаций с формированием социально-экономических классификаций в нашей стране и в наиболее развитых странах. В последних такое формирование основано на общегосударственных системах профессиографического изучения труда, организующих разнообразные исследования, обеспечивающие мониторинг, уточнение и развитие как социально-экономических, так и психологических классификаций. В силу этого зарубежные социально-экономические классификации труда все больше интегрируются с психологическими, включая, в том числе, и некоторые психологические требования видов труда.

В отличие от этого, в нашей стране подобной государственной системы профессиографического изучения труда нет, хотя предпосылки ее организации были созданы под руководством Е.А. Климова еще в 1970-е гг. Поэтому, несмотря на глубокое развитие профессиографического подхода в трудах отечественных авторов, официальные справочники профессий и должностей не имеют психологического наполнения и продолжения в виде методического обеспечения профессионального становления.

Вместе с тем, даже лучшие зарубежные социально-экономические классификации, оперативно отражающие актуальное состояние лонгитюдных психологических исследований профессиональной деятельности, фиксируют выявленные психологические различия между видами труда на основе факторного или кластерного эмпирического подхода и/или теоретических концепций, разработанных много лет назад и уже не в полной мере отвечающих современному состоянию и ведущим тенденциям развития сферы труда.

В итоге анализа зарубежных признаков психологических классификаций разновидностей труда, в первую очередь – классификаций по интересам (D.P. Campbell, J.C. Hansen, D.N. Jackson, G.F. Kuder, E.K. Strong, D.E. Super и др.) и по способностям (J.C. Flanagan, E.J. McCormick, A.S. Otis, D.G. Paterson и др.), установлено, в частности, следующее: в большинстве из них группировка видов труда выполнена на основе факторного или кластерного анализа, не имея теоретического обоснования; число выделяемых оснований (интере-

сов, способностей и т.д.) варьирует в широких пределах (например, последние версии классификации Стронга содержат 25 основных шкал профинтересов); актуальна проблема интеграции – как правило, не дается ответа на вопрос, что предпочесть человеку, показавшему выраженность сразу нескольких групп интересов, способностей и т.д.; нередко отмечается недостаточная надежность методик, операционализирующих подобные классификации; в нашей стране многие из них не получили распространения по причинам социокультурных различий и методических проблем, а в случае их применения зарубежные нормативно-критериальные данные требуют рестандартизации.

Анализ зарубежных психологических типологий разновидностей труда (Ф. Баумгартен, К. Пиорковский, О. Lipmann, А. Roe, J.L Holland, Т. Tracey & J. Rounds) выявил, наряду с их достоинствами, ограничения, основным из которых является недостаточность теоретических оснований для обоснованной классификации сложных, полипредметных и полицелевых видов труда.

Анализ отечественных психологических классификаций разновидностей труда – признаковых (В.Е. Гаврилов, Е.А. Климов, Е.С. Романова, Л.Н. Собчик и др.) и типологических (Е.А. Климов, А.К. Осницкий, А.Г. Шмелев и др.) – выявил множество заложенных в них интересных идей, в том числе – перспективных и в современных условиях: например, «синтетический» принцип построения классификации, развиваемый В.Г. Лоосом (Лоос, 1974). Вместе с тем, необходим теоретический учет интеграции психологического содержания деятельности. Например, многие современные профессии по верхнему ярусу классификации Е.А. Климова относятся одновременно к типам «Человек» и «Техника». В американской системе профессиографии подобная принадлежность к разным разрядам является нормативной: например, для каждого занятия фиксируется 3 доминирующих типа Холланда. Фактически это означает, что реальное содержание таких классификаций выходит за рамки их номинальных разрядов, т.е. здесь неявно вводятся новые классы, образованные попарным и т.д. пересечением исходных, но при этом не обсуждаются ни ограничения возможностей такого пересечения, ни его последствия для психологической интерпретации результатов. Данные интегративные классы необходимо наполнять реальным психологическим содержанием на основе широко-масштабного сбора 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 разницей, что у нас данные о межклассовых пересечениях накапливаются в разрозненных работах отдельных исследователей, организаций и ведомств.

Анализ отечественных и зарубежных классификаций человека в труде (Б.С. Братусь, М.Р. Гинзбург, Л.Н. Гумилев, С.Л. Рубинштейн, Э. Фромм, Э. Шпрангер и др.) показал, что, при многих своих достоинствах (например, наибольшей «психологичности», идейной глубине и др.), они носят, как правило, умозрительный характер, не имея операционализации используемых психологических конструкторов и результатов эмпирической проверки.

Обобщение выявленных ограничений позволило сделать вывод о наличии актуальной проблемы психологической классификации профессиональной деятельности, состоящей в неполноте и противоречивости существующих классификаций по отношению ко многим сложным, полипредметным и полицелевым видам труда, а также в фактическом отсутствии 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 (социально-экономические) не имеют под собой теоретико-психологического обоснования. Другие (признаковые) 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. Третьи (психологические типологии) имеют ограниченную область применения и, в силу этого, требуют своего дополнения другими классификациями или постоянной модернизации. Четвертые (типологии человека в труде), как правило, не операционализированы и могут рассматриваться лишь как идейные ориентиры решения искомой проблемы.

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 изучения какого-либо явления (например, принципы познания) и широком – как совокупность знаний об изучаемом явлении, охватывающая различные уровни научного познания (В.П. Зинченко, Э.Г. Юдин и др.). 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 (1978), методология «не может выполнять в науке роль своего рода спасательного круга», т.к. оказывается бессильной 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». 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.

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).

Конструктивную постановку проблемы исследования завершает формулировка комплекса исследовательских задач, намечающих путь ее решения.

**Во второй главе** «Методология интегративно-типологического подхода» выявлены теоретико-методологические основания развиваемого подхода, в состав которых включены принципы, подходы, концепции и понятия, релевантные цели, предмету и задачам исследования. Данные основания систематизированы в группы оснований, с одной стороны, методологических, теоретических и понятийных, а с другой – системных, субъектных и личностных, деятельностных, классификационных и интегративных.

В ходе анализа данных оснований уточнены определения и дифференциация ряда ключевых понятий: системы, ее структуры, состава, строения и строя; группировки, классификации, типологии, таксономии и др. В частности, 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. Но главное состоит в том, что синтез, хотя и приводит к появлению новых свойств, но «расплачивается» 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 не выражаемым через аддитивную сумму их свойств. В силу этого наиболее адекватно смысл образования новых типов деятельности выражает термин «интегративный», а смысл образования качественного единства разнородных составляющих психологического содержания профессиональной деятельности – понятие «интеграция».

Обосновано применение в качестве релевантного метода психологического изучения классификаций профессиональной деятельности и современной



сферы труда системного психологического анализа, общий алгоритм которого сформулирован А.В. Карповым на основе принципа метасистемности. Выявлены особенности применения данного алгоритма, определяемые целью и предметом исследования (мультисистемный характер анализа, его конструктивная направленность, учет межсистемного взаимодействия и «дважды вторичного» характера рассматриваемых систем и др.). В итоге предложен специфицированный алгоритм, включающий метасистемный, системный, межсистемный, элементный, компонентный, структурный, функциональный, генетический и интегративный этапы анализа, реализованные далее.

На *метасистемном этапе* показано, что метасистемой для классификаций профессиональной деятельности является реальная сфера труда, понимаемая как широкий класс своих разновидностей и рассматриваемая в целостности образующих ее объектов, субъектов и связей между ними. Классификация имеет не только метафорическую, но и непосредственную включенность в содержащую ее метасистему, получая статус объективной реальности, существующей в особой, «превращенной» (по М.К. Мамардашвили) форме реальности субъективной, обусловленной жизнедеятельностью множества субъектов, так или иначе связанных с функционированием сферы труда.

Субъект труда выполняет свою деятельность не в социальной изоляции, а в реальном социальном взаимодействии, которое может в значительной степени специфицировать психологическое содержание его деятельности. 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. Сформулирован соответствующий методологический принцип метасубъекта труда, согласно которому при психологическом

изучении и классификации профессиональной деятельности целесообразно рассматривать не только индивидуального субъекта труда, непосредственно выполняющего подобную деятельность, но и соотнесенного с ним метасубъекта труда. Важным дополнением данного принципа служит принцип полиметасистемной включенности деятельности субъекта труда, в соответствии с которым при психологическом изучении и классификации профессиональной деятельности целесообразно учитывать включенность деятельности субъекта труда в состав множества разнородных метасистем, входящих в многоуровневую и разнородную структуру активности метасубъекта труда.

На *системном этапе* выявлена специфическая природа психологических классификаций профессиональной деятельности. В отличие от психологического содержания такой деятельности, которое является психической системой, его 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, поскольку их суть не сводится к материальной форме их выражения. Следовательно, они относятся к специфичному классу информационных систем, которые, в то же время, как и психические, являются системами со встроенным метасистемным уровнем, обладая общей особенностью последних, состоящей в их полицелевой обусловленности (А.В. Карпов). Метасистемный уровень психологической классификации профессиональной деятельности образует совокупность ее классификационных оснований, базирующихся на систематизированной совокупности психологических и иных знаний о труде.

На *межсистемном этапе* показано, что между сферой труда и ее классификациями существуют отношения объекта-оригинала и его модели, предусматривающие наличие у модели свойств эквивалентности, неполноты и репрезентативности. В историческом генезисе данные модель и оригинал связывают сложные, разнонаправленные отношения, включающие не только влияние сферы труда на ее модели-классификации, но и обратное влияние. Например, еще в системе Ф. Тейлора (1911) накапливаемые знания о закономерностях трудовой деятельности оперативно отражались в организации труда и формировании требований к его нормативам. Таким образом, классификацию следует рассматривать в неразрывной связи с отражаемой ею сферой труда.

На *элементном этапе* выявлен феномен психологической гетерогенности социально-экономических разрядов труда, состоящий в том, что профессиональная деятельность, формально относящаяся к одним и тем же подобным разрядам (профессии, должности, специальности, специализации, квалификационному разряду и т.п.) фактически может иметь существенно различающееся психологическое содержание. С учетом этого сформулирован принцип психологической классификации конкретных разновидностей профессиональной деятельности, состоящий в том, что при построении искомой классификации в качестве ее исходных «единиц», элементов следует использовать не традиционные социально-экономические разряды труда, а разновидности деятельности, выполняемой на конкретных *трудовых постах* (по Е.А. Климову) предприятий и организаций. Такой подход обеспечивает выстраиваемой классификации значительно более адекватную связь с реальной сферой труда по сравнению с традиционными психологическими классификациями профессий, специальностей, занятий и т.д. Подобные понятия отражают традиционные деления сферы труда, полученные по иным, непсихологическим основаниям, хотя в определенной степени характеризуют и психологическую дифференциацию видов труда. Тем не менее, для наблюдаемых на практике многообразных проявлений профессиональной деятельности подобная дифференциация часто оказывается недостаточной. Поэтому с психологической точки зрения целесообразно рассматривать подобные социально-экономические деления на одном и том же – элементном уровне классификации деятельности. Таким образом, в качестве элементов искомой классификации следует рассматривать психологическое содержание разновидностей труда, выполняемых на конкретных трудовых постах (предприятий, организаций или формально независимых, «индивидуальных»). В данной классификации, представляющей собой информационную (а не материальную) систему, классифицируемые разновидности труда представлены не непосредственно как сущности объективной реальности, а в качестве своих моделей-репрезентантов, реализуемых в виде операционализированного признакового описания деятельности, включающего не только психологические классификационные признаки, но и идентифицирующие внешне-предметные признаки (в том числе, характеризующие принадлежность к социально-экономическим классификационным разрядам).

На *компонентном этапе* показано, что компонентом выстраиваемой классификации является *вид труда* – группа психологически и внешне-предметно схожих разновидностей труда, соответствующая введенному понятию *обобщенного трудового поста*, под которым понимается совокупность конкретных трудовых постов, однородных по двум основаниям: 1) внешне-предметному содержанию труда и таким его формальным признакам, как профессия, специальность, должность и др.; 2) психологическому содержанию труда, учитываемому в рамках используемых классификационных оснований.

Предложено морфологическое представление профессиональной деятельности, обобщающее традиционный морфологический подход (Е.А. Климов и др.) и предусматривающее следующий состав: субъект труда, процесс труда (деятельность как процесс) и предметная среда труда, объединяющая все остальные традиционные составляющие (объект, предмет, цель, средства, условия и продукт труда). Такое представление позволяет выявить связи деятельности субъекта труда и включающей ее активности метасубъекта труда.

На *структурном этапе* рассмотрено структурно-уровневое строение разрабатываемой классификации, включающее 5 основных уровней и соответствующие им классификационные разряды. Метасистемный уровень образуют основания классификации, представленные репрезентированной специализированной системой знаний о профессиональной деятельности, соответствующей направленности и способу построения классификации. Системный уровень соответствует классификации в целом. Основными разрядами субсистемного уровня являются метатип и тип, представляющие собой группы психологически схожих, соответственно, типов или видов профессиональной деятельности. Кроме этого, для возможности дальнейшего развития классификации зарезервированы разряды подтип, класс и род. Компонентный уровень представляет вид труда. Элементный уровень включает психологическое содержание «единичной» деятельности, выполняемой на конкретном трудовом посту.

Рассмотрена структура психологических свойств субъекта труда, на субсистемном уровне которой с целью последующего эмпирического исследования выделены блоки свойств: коммуникативных, когнитивных, эмоционально-волевых, социального взаимодействия и потребностно-мотивационных.

На основании принципа множественности форм субъекта выявлена структура метасубъекта труда, включающая разноуровневые формы субъекта, актуальные для цели исследования: индивидуальных других субъектов совместного труда, коллективных субъектов совместной деятельности различного уровня (от рабочей группы – до предприятия в целом), разноуровневых субъектов прочих влияний на исходную деятельность (покупателей, клиентов, учеников и др.). Показано, что выявленные индивидуальные и групповые субъекты объединяются в составе метасубъекта труда не в качестве «простой», отдельной системы, а в качестве *полисистемного комплекса* по В.П. Кузьмину или *системного комплекса* по Ю.Я. Голикову, А.Н. Костину.

На *функциональном этапе* анализа обоснован ключевой для развиваемого подхода принцип интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда, согласно которому 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

Для обеспечения полноты и непротиворечивости выстраиваемой классификации профессиональной деятельности ее качественные признаки-основания должны соответствовать принципу внутрипризнаковой интеграции. Данный принцип состоит в том, что различные качественные значения такого признака могут, по различным причинам, быть представлены в одной и той же деятельности. В силу этого, при выборе классификационных оснований необходимо учитывать возможность подобной интеграции, которая может быть обусловлена как гетерохронной вариативностью содержания деятельности (например, от субъекта труда в одни моменты времени требуется экстраверсия, а в другие – интроверсия), так и синхронной выраженностью подобных альтернативных качественных значений (например, деятельность в один и тот же момент времени может быть и управленческой, и исполнительской).

Необходимым дополнением данного принципа является принцип межпризнаковой интеграции: при психологической классификации профессиональной деятельности необходимо учитывать межпризнаковую интеграцию ее

качественных психологических оснований, поскольку системное единство разнопланового психологического содержания профессиональной деятельности обеспечивает межпризнаковая интеграция разнородных качественных психологических признаков, детерминирующих данное содержание.

Чтобы обеспечить намеченную типологичность выстраиваемой классификации, ее разряды (типы) должны выделяться на основе принципа полисистемной типологичности. Согласно данному принципу, при построении искомой классификации целесообразно выделять психологические типы профессиональной деятельности сразу по всей совокупности используемых качественных и/или количественных психологических оснований классификации. Такой подход обеспечивает полную, нередуцированную типологичность психологического содержания деятельности.

Обобщением принципов внутрпризнаковой 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 внутрпризнаковой 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.

Обоснован принцип единства психической организации и регуляции профессиональной деятельности: для психологической классификации профессиональную деятельность целесообразно представлять в виде единой системы, объединяющей ее психическую организацию и регуляцию. Данный принцип 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.

На основе принципов метасубъекта труда, полиметасистемной включенности деятельности субъекта труда и интеграции деятельности субъекта труда

и активности метасубъекта труда обосновано ключевое теоретическое положение разрабатываемой концепции психологической классификации профессиональной деятельности: психологическая специфика деятельности субъекта труда определяется, в первую очередь, базовыми формами отношений интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда, включающими 3 качественно различных вида такой интеграции. *Функциональная интеграция* соответствует включенности субъекта труда в общее выполнение базовых 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.

На *генетическом этапе* анализа выявлены ключевые тенденции развития современной сферы труда – ее высоко динамичный характер и повышение структурной сложности, которые, в свою очередь, детерминируют ключевые тенденции развития классификаций труда: необходимость их постоянных корректировок, запаздывание научной рефлексии проблем и актуального состояния сферы труда, пониженную «чувствительность» психологических классификаций (по сравнению с социально-экономическими) к изменениям в сфере труда, наличие объективных (но не реализованных) предпосылок и эмпирического базиса для дальнейшего развития концептуальных оснований психологической классификации труда. В нашей стране данные тенденции проявляются особенно интенсивно и экстенсивно, поэтому современные отечественные классификации труда должны представлять собой открытые системы, допускающие оперативную модернизацию при сохранении универсальных теоретико-методологических оснований.

Показано, что в историческом генезисе сферы труда наблюдается определенная динамика, взаимные переходы между выделенными качественными основаниями психологической классификации профессиональной деятельности. В частности, отмечена ограниченность, «неабсолютность» современных автономных, управленческих и исполнительских видов деятельности, в силу которой при их анализе необходимо учитывать их межвидовую интеграцию.

На *интегративном этапе* анализа сформулированы критериальные (эталонные) требования к психологической классификации профессиональной деятельности, упорядоченные с учетом ее структурно-уровневого строения и включающие требования полноты, непротиворечивости, теоретической обоснованности, таксономичности и др.

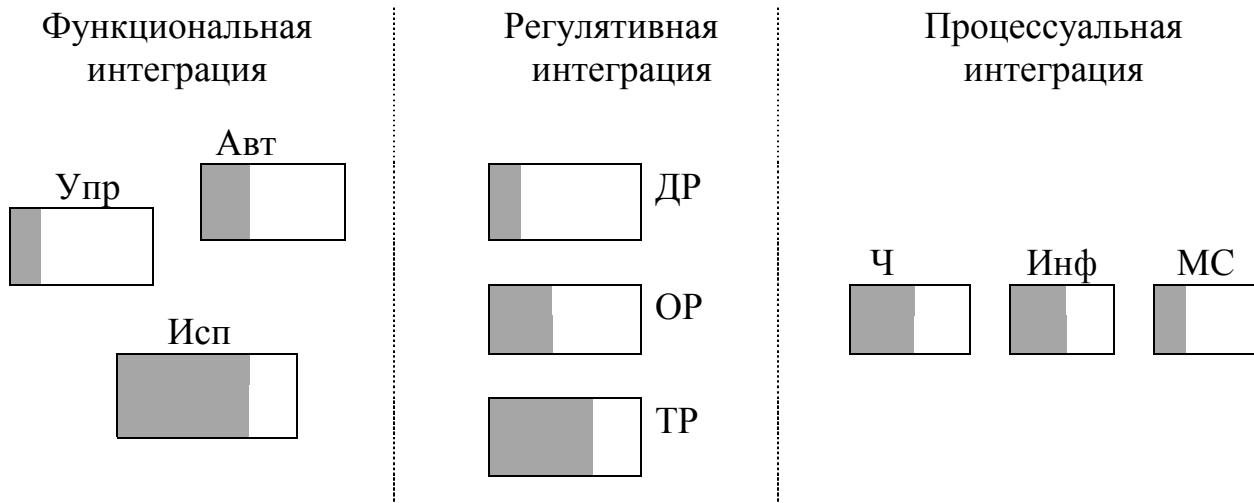
**Глава 3** «Теоретическое построение обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности» содержит развитие теоретических положений разрабатываемого подхода и, соответственно, развертывание концепции обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности. Представлен интегративно-типологический метод построения искомой классификации, включающий ряд этапов: 1) интегративная спецификация отношений интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда, предусматривающая выделение описывающих их ключевых психологических признаков; 2) теоретическое построение искомой классификации, использующей в качестве своих полисистемных оснований упомянутые признаки и предусматривающей выделение психологических типов и метатипов деятельности; 3) операционализация выделенных ключевых признаков деятельности; 4) разработка непосредственной процедуры классификации.

Спецификация функциональной интеграции выполнена с помощью признаков выраженности управленческого, исполнительского и автономного характера труда (см. рис. 1). С их помощью, на основе принципа внутрипризнаковой интеграции, теоретически обосновано выделение следующих 4-х психологических метатипов профессиональной деятельности: «Управленец», «Управленец-Исполнитель», «Исполнитель» и «Автономный» (см. табл. 1).

Спецификация регулятивной интеграции выполнена с помощью признаков выраженности в деятельности долговременной, оперативной и текущей организации и регуляции (см. рис. 1); соответственно, выделены метатипы «Текущая регуляция», «Оперативная регуляция», «Средняя долговременная регуляция» и «Высокая долговременная регуляция» (см. табл. 2).

В ходе спецификации процессуальной интеграции на основе сочетания трех базовых целей (познание, материальное преобразование и субъектное воздействие) и трех типов объектов (материальные, информационные и субъектные) выделены 9 базовых типов предметной среды труда.





Примечания: а) базовые трудовые функции: Упр – управленческая, Исп – исполнительская, Авт – автономная; б) подсистемы организации и регуляции деятельности: ДР – долговременная 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 1 – Базовые виды интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда

Таблица 1 – Психологические метатипы профессиональной деятельности по функциональной интеграции деятельности субъекта труда

Примечание: в данной и некоторых последующих таблицах используется термин «теоретический нуль-объект», предложенный Е.А. Климовым.

Выраженность управления	Выраженность исполнения		
	Высокая	Средняя	Низкая
Низкая	1 Исполнитель		4 Автономный работник
Средняя			
Высокая	Нуль-объект	2 Управленец-Исполнитель	3 Управленец

Таблица 2 – Психологические метатипы профессиональной деятельности по регулятивной интеграции деятельности субъекта труда

Выраженность долговременной регуляции	Выраженность оперативной 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	

С их помощью, на основе анализа соотношения между внешне-предметным, операциональным и процессуально-психическим содержанием труда, выделены психологические признаки, специфицирующие рассматриваемое отношение и характеризующие выраженность в деятельности трех типов процессуального состава: «Чувственного» (сенсорно-перцептивные и психомоторные процессы), «Межсубъектного» (коммуникативные и социально-перцептивные) и «Информационного» (мнемические, логические, имажитивные, рефлексивные и др.) (см. рис. 1). В итоге выделены метатипы: «Чувственный», «Информационный», «Межсубъектный», «Интегральный» (см. табл. 3).

На основе применения принципа межпризнаковой интеграции выполнено теоретическое построение структуры искомой классификации. Она включает 21 психологический тип, которые, реализуя полисистемное представление профессиональной деятельности, группируются в метатипы различными способами, соответствующими трем видам интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда (см. табл. 4). В рамках авторской методики «МИТК» выполнена операционализация выделенных ключевых психологических признаков профессиональной деятельности, а также разработана процедура классификации, позволяющая однозначно отнести вид труда к определенному психологическому типу деятельности.

**Глава 4** «Эмпирическое изучение обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности» содержит эмпирическую проверку положений развиваемого подхода и выявление психологических закономерностей, характеризующих сферу современного труда с точки зрения ее психологической классификации. Проанализирован подобранный и разработанный методический инструментарий, в том числе, авторские методики «МИТК» и «ИНЛ». Представлены эмпирическая база и процедура исследования.

На первом этапе 858 конкретных трудовых постов сгруппированы в 266 обобщенных постов на основе критериев содержательной близости профессиональной деятельности и близости значений ее ключевых признаков, определяемых по методике «МИТК». Количество конкретных постов, объединенных в обобщенный, варьирует от 1 до 17. Обобщенные посты сгруппированы в 63 базовые профессии по критерию содержательной близости деятельности.

Таблица 3 – Психологические метатипы профессиональной деятельности по процессуальной интеграции деятельности субъекта труда

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			

Таблица 4 – Структура обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности

Метатип по РИ	Метатип по процессуальной интеграции						
	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)

*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; г) психологические типы профессиональной деятельности: 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.

В рамках обследованной выборки типы (как и метатипы) существенно различаются по количеству представленных конкретных и обобщенных трудовых постов и базовых профессий. Для типов число конкретных постов варьирует от 18 (тип 6) до 82 (тип 20), обобщенных – от 5 (тип 18) до 26 (типы 10 и 16), базовых профессий – от 2 (тип 18) до 20 (тип 10). Для каждого типа и метатипа определена его *эмпирическая интегральная структурная сложность*, рассчитываемая как сумма процентов (от максимальных значений) по представленным конкретным постам, обобщенным постам и профессиям. Среди типов деятельности она максимальна для типа 10, минимальна – для типа 18. Для метатипов, например, отношения функциональной интеграции она максимальна для метатипа *Исп*, минимальна – для метатипа *Упр*.

Для характеристики вида труда с точки зрения пола представляющих их работников введены условные «типы по полу»: «преимущественно женский», «преимущественно мужской» и «индифферентный». В большинстве типов деятельности встретились посты всех трех типов по полу, но их соотношение варьирует в широких пределах. Наибольшая доля «преимущественно женских» постов имеется в типе 10 (53,8%), наименьшая – в типе 8 (0%); наибольшая доля «индифферентных» постов – в типе 12 (70%), наименьшая – в типе 16 (11,5%); наибольшая доля «преимущественно мужских» постов – в типе 20 (61,1%), наименьшая – в типе 5 (0%). Аналогичная специфика выявлена для метатипов. Установлено также, что отсутствуют типы, представленные лишь «преимущественно женскими» или «преимущественно мужскими» постами, но встречаются типы, в которых отсутствует представленность тех или других «преимущественных» постов. В этом плане, к «менее женским» относятся типы 8, 11 и 14, а к «менее мужским» – тип 5. Таким образом, современные тенденции эмансипации и феминизации приводят к размыванию границ между традиционно «мужским» и «женским» трудом, хотя для ряда типов деятельности сохраняется определенная предпочтительность по полу работников.

Выявленная специфика распределения нормативных психологических признаков профессиональной деятельности по ее типам и метатипам подтвердила теоретически обоснованную определенную взаимосвязь и, в то же время, относительную независимость данных признаков. Например, наименьшая выраженность управленческого характера труда выявлена для низших по уровню

регуляции деятельности исполнительских типов 1, 5 и 15, а наибольшая – для высших по такому уровню управленческих типов 14 и 21. В то же время, в целом (по всем типам деятельности) выраженность управленческого характера труда еще не определяет полностью уровня регуляции деятельности: взаимосвязь между ними имеет более сложный, нелинейный характер.

Выявлена внутренняя гомогенность типов и метатипов по нормативным требованиям к деятельности. Она проявляется в суженом диапазоне изменения признака, в который укладываются обобщенные посты, соответствующие типу или метатипу. При этом гомогенность метатипов, по сравнению с типами, ниже в связи с их более высоким уровнем обобщенности.

С другой стороны, типы и метатипы обладают существенной внешней гетерогенностью по нормативным требованиям к деятельности, проявляемой как в статистически значимых количественных различиях средних, так и в качественных различиях представленности категорий выраженности требований.

**Глава 5** «Психологическая гомогенность и гетерогенность типов и метатипов профессиональной деятельности» посвящена анализу специфики данных разрядов классификации уже не по нормативным требованиям к деятельности, а по фактическим свойствам выполняющих ее субъектов труда.

Влияние длительного «переходного» этапа развития России проявляется в разноплановых трансформациях социально-психологических феноменов (А.Л. Журавлев и др.), организационной культуры (А.В. Карпов, С.Л. Ленков, В.М. Львов и др.), ценностной и потребностно-мотивационной сфер субъектов труда (Е.П. Ермолаева, В.Е. Орёл и др.), закономерностей управленческой и исполнительской деятельности (А.Л. Журавлев, А.В. Карпов и др.). Подобные факты и тенденции нередко демонстрируют отклонения фактических субъектов труда от нормативных требований деятельности. С учетом этого, в качестве критерия репрезентативности использовалась экспертная оценка эффективности деятельности. В отличие от метода полярных групп Дж. Фланагана, в качестве полномочных репрезентантов постов рассматривались работники с уровнем эффективности не только высоким (т.к. тогда теряется значительная часть данных), но и средним. Анализ гомогенности и гетерогенности выполнен отдельно на мужской и женской выборках с помощью взаимно дополняющих методов: 1) метода «по работникам», дающего статистическую оцен-

ку значимости различий в представленности категорий выраженности свойства по сравнению с нормальным распределением; 2) метода «по постам», дающего качественную оценку представленности категорий выраженности свойства для обобщенных трудовых постов, вошедших в тип или метатип. В результате установлено, что все типы и метатипы обладают гомогенностью по проявлению у субъектов труда тех или иных психологических свойств. Например, для свойств социального взаимодействия пониженная выраженность характерна у женщин для типов 1, 2, 5, 6, 9, 15, у мужчин для типов 1, 2, 5. При этом результаты применения методов «по работникам» и «по постам» иногда различаются. Например, для типа 3 метод «по работникам» не выявил внутритиповой общности по коммуникативным свойствам ни для женщин, ни для мужчин, в то время как метод «по постам» выявил для женщин невысокий уровень экспрессивности и повышенный – смелости социальных контактов, а для мужчин – невысокий уровень общительности и экспрессивности. В силу подобных фактов данные методы целесообразно использовать совместно.

Выявлены различия в показателях психологической общности выборок мужчин и женщин, выполняющих деятельность одного и того же вида, типа или метатипа. Так, у мужчин тип 5 (например, наборщик данных) индифферентен ко всем коммуникативным свойствам, а у женщин он гомогенен по невысоким экспрессивности и коммуникативным склонностям.

Роль стажа работы различна для мужской и женской выборок, а также для разных типов деятельности. Так, среди работников со стажем до 5 лет среднюю и высокую эффективность деятельности демонстрируют для одних типов свыше 30% (для женщин – типы 6, 9, 13, 15, 18; для мужчин – типы 4, 5, 9, 12, 14, 15), а для других – только менее 15% (для мужчин – типы 7, 8, 10, 11, 20; для женщин – типы 3, 4, 7, 10, 11, 16, 17, 19), т.е. в последнем случае стаж работы является важной детерминантой эффективности труда.

Для типов и метатипов установлен ряд фактов, когда выявленная специфика субъектов труда не согласуется с нормативными требованиями к деятельности: отсутствие у представителей метатипа «Управленец» повышенной выраженности оперативности мышления для мужской выборки и аналитического мышления для женской; отсутствие повышенной выраженности доминантности у представителей типа 12 для женщин (например, бухгалтер – руко-

водитель группы) и типа 14 для мужчин (например, директор предприятия) и др. Подобные результаты являются артефактами по отношению к идеальной, теоретической модели профессиональной деятельности, но объективно характеризуют фактическую сферу труда в нашей стране.

Типы и метатипы обладают внешней гетерогенностью, проявляемой во множественных качественных и количественных различиях по выраженности свойств субъектов труда (коммуникативных, когнитивных, эмоционально-волевых, социального взаимодействия и потребностно-мотивационных). Количество различий варьирует в широких пределах – как в целом, так и по блокам свойств, но важнее сам факт их наличия, подтверждающий дифференцированность разрядов построенной классификации.

На основе выявленных различий введена метрика, задающая психологические «расстояния» между типами или метатипами. Выявлены таксономические свойства классификации – общие и по каждому блоку психологических свойств. Данные свойства существенно зависят от пола субъектов труда и от блока рассматриваемых свойств (см. рис. 2). Например, по блоку когнитивных свойств нулевое расстояние 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.

Таким образом, построенная классификация обладает таксономическими свойствами в отношении своих классификационных разрядов (типов и метатипов), что позволяет охарактеризовать ее как *типологическую таксономию*.

В **главе 6** «Прикладное применение интегративно-типологического подхода» представлен метод определения психологического соответствия требованиям типов профессиональной деятельности, включающий оценочную процедуру и алгоритм расчета соответствия по блокам свойств субъекта труда и в целом (для интегрального показателя). С помощью анализа данных основной выборки (N=2214), а также квазиэксперимента на дополнительной выборке (N=292) доказаны критериальная валидность и надежность данного метода. Повышение степени соответствия приводит в целом (по всем типам) к статистически достоверному росту эффективности деятельности (см. табл. 5). Кроме того, выявлены статистически значимые корреляции (по Спирмену) между соответствием типу деятельности и эффективностью ее выполнения.

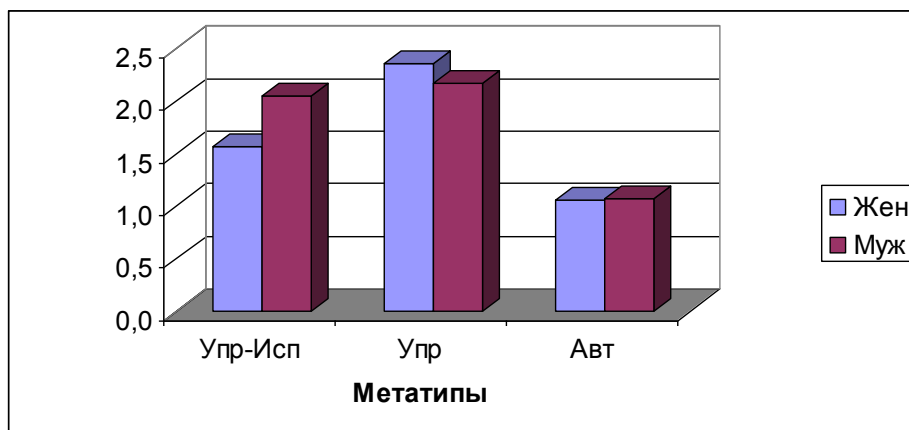


Рисунок 2 – Психологические расстояния (в условных баллах) от метатипа «Исполнитель» до других метатипов по функциональной интеграции

Таблица 5 – Средние значения эффективности выполнения профессиональной деятельности по категориям психологического соответствия

Категория	Объем выборки (кол-во чел.)	Средняя эффективность деятельности (в стэнайнах)
1. Низкое соответствие	240	3,35
2. Среднее соответствие	1053	4,73
3. Высокое соответствие	921	5,74

Таблица 6 – Показатели информативности блоков свойств субъекта труда при определении норм соответствия требованиям типов деятельности

Обозначения: *p* – статистическая значимость различий на выборке психологических типов профессиональной деятельности (N=21).

Блок свойств	Показатели информативности (%)		<i>p</i>
	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 (по методике ДДО Е.А. Климова)	29,52	35,24	0,134
группа 2 (по опроснику Дж. Холланда)	46,03	47,62	0,739
группа 3 (по методике ИНЛ)	57,14	61,90	0,039
Среднее по пяти блокам свойств	47,33	52,75	0,002



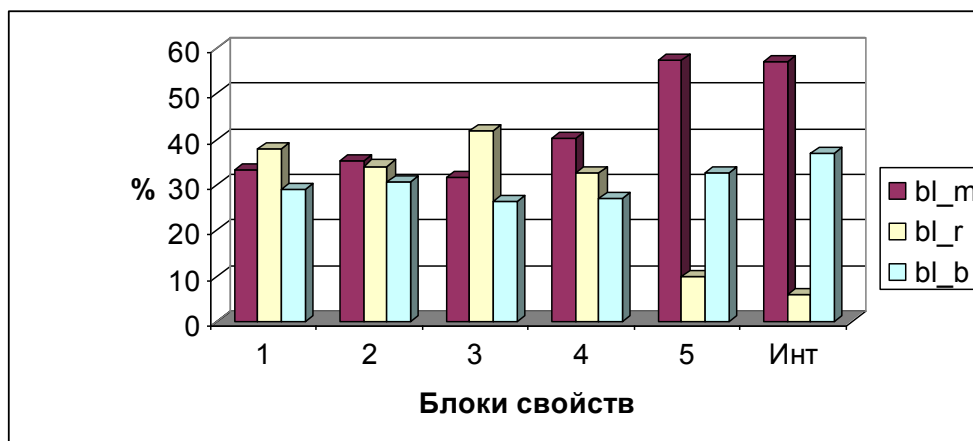


Рисунок 3 – Средние проценты выраженности типов деятельности, имеющих меньшее (bl\_m), равное (bl\_r) и более высокое (bl\_b) психологическое соответствие по сравнению с выполняемым типом деятельности

Подобные корреляции выявлены для всех типов деятельности, кроме трех типов в женской выборке, где корреляции получены лишь на уровне тенденций (возможно, в силу небольшого объема соответствующих подвыборок субъектов труда): тип 14 (например, директор фабрики) ( $\rho = 0,443$ ,  $p=0,150$ ), 15 (например, санитарка) ( $\rho = 0,304$ ,  $p=0,068$ ) и 21 (например, предприниматель – директор собственного магазина) ( $\rho = 0,357$ ,  $p = 0,053$ ).

Выявлены многочисленные статистически значимые различия норм соответствия, с одной стороны, между мужской и женской выборками в пределах одних и тех же типов деятельности, а с другой – между различными типами в пределах мужской или женской выборки. Аналогичные различия выявлены в дифференцирующей способности отдельных психологических свойств и их блоков в плане определения степени соответствия типу деятельности (см. табл. 6). Например, когнитивные свойства наиболее информативны в женской выборке для типа 17 (вид труда, например, врач-терапевт), а в мужской для типа 11 (например, ученый – преподаватель вуза).

На выборке объемом в 2214 чел. установлено, что субъект труда в среднем имеет около 40% типов деятельности (т. е. примерно 8, включая выполняемый), психологическое соответствие которым не меньше, чем для типа выполняемой деятельности (см. рис. 3). Следовательно, для планирования профессионального развития человек может выбрать, помимо выполняемого, еще 7 других типов деятельности, в психологическом плане не менее (а нередко и

более) подходящих для него. Данный факт открывает широкие перспективы индивидуального и вариативного подхода в профконсультационной работе.

Представлены практические рекомендации по использованию способов прикладного применения интегративно-типологического подхода к таким направлениям психологического сопровождения профессиональной деятельности и профессионального становления, как профориентация и переориентация, профессиональное самоопределение, профессиональная подготовка, подбор занятий для временной трудовой занятости, профессиональное развитие, профессиональный подбор и выдвижение кадрового резерва, проектирование рабочих мест и оптимизация организационной структуры предприятий.

В частности, показано, что для профориентационной и профконсультационной работы важен адекватный учет выделенных в ходе исследования 4-х разнородных метрик психологического пространства профессиональной деятельности и профессионального самоопределения. *Нормативно-объективная метрика* определяется нормативными требованиями, предъявляемыми деятельностью к психологическим свойствам субъекта труда. Это – теоретическая, идеальная модель, определяющая общие, канонические ориентиры индивидуального профессионального развития и совершенствования сферы труда.

Реальное положение дел в сфере труда адекватно отражает *фактическая коллективно-субъективная метрика*, определяемая свойствами фактических субъектов труда. Используя ее, опитант гарантированно не будет отличаться от большинства работников, выполняющих деятельность заданного типа. Имея определенную объективную обусловленность, по своей сути эта метрика в значительной степени субъективна, обусловленная теми возможностями и ограничениями, которыми обладает реальный контингент субъектов труда.

Вместе с тем, в вопросах профессионального самоопределения целесообразно учитывать также *метрику эффективного выполнения профессиональной деятельности*, которая определяется по свойствам не большинства, а только наиболее эффективных представителей того или иного типа деятельности. Данная метрика объективно-субъективна, т.к., в значительной степени детерминируясь объективными требованиями деятельности, отражает субъективную направленность личности на профессиональные достижения. В рамках традиций психологии труда эта метрика является критериально-нормативной,

но при поддержке профессионального самоопределения задает лишь внешние по отношению к оптанту ориентиры. Они с необходимостью должны быть соотнесены с субъективными ориентирами и индивидуально-психологическими особенностями оптанта, которые определяют еще одну метрику.

*Индивидуально-субъективная метрика профессионального самоопределения* определяет возможность и предпочтительность выбора различных типов профессиональной деятельности именно для данного человека, на основе фактического уровня развития его разнородных психологических свойств, а также его субъективных предпочтений, в силу чего данная метрика принципиально субъективна. В общем случае она своя, особенная у каждого оптанта и задает проекцию общего психологического пространства профессиональной деятельности в индивидуальный психологический мир конкретного человека. Поэтому основная задача профконсультанта – не просто информировать оптанта о требованиях различных типов деятельности, но и сориентировать его в плане собственного положения по отношению к ним, в плане возможных траекторий движения в этом субъективном пространстве, связанных как с выбором деятельности, так и с развитием необходимых психологических качеств.

Предлагаемый индивидуальный подход к профконсультированию согласуется с позициями ряда других авторов. Например, I. Gati (1987, 1991, 1998) акцентирует внимание на субъективности предпочтений консультируемого и возможных расхождениях с консультантом в восприятии пространства профвыбора, а K. Raphael, B. Gorman (1986) обосновывают субъективность данного пространства, анализируя «субъективную структуру занятий».

Таким образом, интегративно-типологический подход снабжает профконсультанта критериальными ориентирами и методическими средствами для определения набора индивидуальных траекторий профессионального развития, обеспечивающего возможности широкого и альтернативного самостоятельного, осознанного профвыбора. Разработанные представления о таксономических свойствах обобщенной классификации, а также созданный методический инструментарий позволяют использовать метрику субъективного пространства профессионального выбора, задающую индивидуальные, специфицированные особенностями данного человека расстояния между типами деятельности, которые могут существенно отличаться от усредненных, «номотетических» рас-

стояний, характеризующих объективные таксономические свойства построенной классификации. Сравнивая наш подход с другими, можно отметить, что в классификации Е.А. Климова таксономические свойства не заложены и до сих пор фактически не выявлены. В типологии Дж. Холланда эта задача решена самим автором, и с тех пор данные о расстояниях между типами в «гексагоне Холланда» неоднократно уточнялись для различных условий. Вместе с тем, в качестве индивидуальной данная метрика не рассматривалась.

**Глава 7** «Систематизированная концепция интегративно-типологического подхода» содержит содержательное описание функциональной структуры данного подхода, включающей: теоретико-методологические основания; базовые методологические положения; теоретические положения, содержащие обоснования структуры построенной классификации, а также методов и методик ее построения, изучения и прикладного применения; специфические методы и методики подхода; выявленные закономерности, факты и феномены психологического строения, детерминации и регуляции профессиональной деятельности.

Теоретико-методологические основания подхода разделены на группы системных, субъектных и личностных, деятельностных, классификационных и интегративных оснований и были представлены выше.

Базовые методологические положения подхода включают принципы: метасубъекта труда, полиметасистемной включенности деятельности субъекта труда, интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда, внутрпризнаковой и межпризнаковой интеграции качественных психологических оснований классификации профессиональной деятельности, полисистемной типологичности, интегративно-типологической классификации, психологической классификации конкретных разновидностей труда, единства психической организации и регуляции профессиональной деятельности. Кроме того, к данным положениям относятся уточнения определений ряда традиционных понятий (таких как система, ее состав и структура и т.д.) и введенные в рамках развиваемого подхода новые понятия: типологическая таксономия; обобщенный трудовой пост; психологический метатип профессиональной деятельности; базовые и интегративные психологические виды, типы и метатипы профессиональной деятельности; метасубъект труда; предметная среда труда; функциональная, регулятивная и процессуальная интеграция деятельности

субъекта труда и активности метасубъекта труда; внутрисигнальная и межсигнальная интеграция качественных оснований психологической классификации профессиональной деятельности; метрики психологического пространства профессиональной деятельности и профессионального самоопределения (нормативно-объективная, фактическая коллективно-субъективная, эффективного выполнения деятельности и индивидуально-субъективная).

В описании теоретической части подхода представлены его центральная идея, обобщенная концепция психологической классификации профессиональной деятельности, а также раскрывающие ее теоретические положения. *Центральная идея* подхода состоит в том, что в современных условиях значительное количество видов профессиональной деятельности относится не к определенным базовым типам, выделяемым в рамках традиционных психологических классификаций, а имеет интегративный характер, определяемый принадлежностью к двум или более типам и обладающий качественной психологической спецификой, проявляющейся в особенностях структурно-функционального строения, детерминации и регуляции деятельности.

*Обобщенная концепция психологической классификации профессиональной деятельности* состоит в следующем. Психологическая классификация профессиональной деятельности должна основываться, в первую очередь, на ее наиболее фундаментальных психологических характеристиках, детерминируемых отношениями между деятельностью конкретного субъекта труда и содержащей ее активностью значительно более широкого социального субъекта – метасубъекта труда. В плане достижения заданной цели труда среди этих отношений выделяются, в первую очередь, отношения разноплановой интеграции, среди которых целесообразно выделить три основных вида: функциональную, регулятивную и процессуальную интеграцию. 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 два вида интеграции качественных оснований выстраиваемой классификации: внутрисигнальную, приводящую к выделению новых, интегра-

тивных качественных значений данных оснований, соответствующих интегративным метатипам профессиональной деятельности (например, «Управленец-Исполнитель»); межпризнаковую, приводящую к участию в выделении типа деятельности сразу всех используемых разнородных оснований (например, тип 1 принадлежит к метатипам «Исполнитель», «Текущая регуляция» и «Чувственный», выделенным по различным основаниям) и обеспечивающую, тем самым, полноценное соблюдение типологического принципа классификации. Реализацию указанных принципов обеспечивает разработанный метод построения интегративно-типологической психологической классификации профессиональной деятельности. Его необходимым дополнением является метод определения психологического соответствия субъекта труда требованиям типа 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 соответствующего психологического сопровождения.

Эта концепция развернута в виде ряда положений, характеризующих: базовые виды интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда; модель совместной организации и регуляции профессиональной деятельности; типы операционального и процессуального состава профессиональной деятельности; спецификацию с помощью ключевых психологических признаков деятельности функциональной, регулятивной и процессуальной интеграции деятельности субъекта труда и активности метасубъекта труда; трехмерную структуру обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности; гомогенность и гетерогенность выделенных психологических типов и метатипов профессиональной деятельности; полисистемные таксономические свойства построенной классификации, определяемые выявленными разнородными метриками психологического пространства профессиональной деятельности и профессионального самоопределения; возможности обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности для обоснования вариативного профессионального выбора и построения индивидуальных траекторий профессионального становления.

Систематизированы специфические методы и методики подхода, составляющие его неотъемлемую часть. Это, в первую очередь, 3 новых метода: интегративно-типологический метод построения искомой классификации, метод определения ее объективных и субъективных метрических свойств, метод определения психологического соответствия требованиям типов профессиональной деятельности. Для каждого из этих методов проанализировано его предназначение, содержание и процедурная реализация с помощью разработанных комплексов психодиагностических и расчетных методик.

Методическое обеспечение подхода включает 2 стандартизованные авторские психодиагностические методики (МИТК и ИНЛ), комплекс подобранных психодиагностических методик для определения свойств субъекта труда или оптанта профессионального выбора, а также ряд оценочных и расчетных методов и методик: методы определения психологической гомогенности типов и метатипов профессиональной деятельности «по постам» и «по работникам»; качественный и количественный методы определения психологической гетерогенности типов и метатипов профессиональной деятельности; процедура психологической классификации видов профессиональной деятельности, методики определения степени психологического соответствия требованиям профессиональной деятельности (по блокам свойств и в целом).

Систематизированы выявленные психологические закономерности, факты и феномены строения, детерминации и регуляции профессиональной деятельности, а также способы их прикладного применения. В итоге сделан вывод, что представленный подход получил, хотя в некоторых аспектах принципиально открытую, но в целом достаточно полную форму своего выражения – от теоретико-методологических оснований до прикладного применения.

**В заключении** подведены итоги исследования, обобщены его результаты, намечены перспективы продолжения. Разработанный подход позволил построить новую, трехмерную обобщенную психологическую классификацию профессиональной деятельности. Вместе с тем, данная классификация является принципиально открытой для совершенствования и детализации: в частности, между классификационными разрядами «вид» и «тип» специально зарезервированы промежуточные разряды «род», «класс» и «подтип», позволяющие в перспективе построить внутритиповые классификации, основанные на

учете иных, дополнительных классификационных оснований, дифференцирующих психологическое содержание труда.

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, результаты проведенного исследования характеризуются понятием «новый подход», а их основную часть, их «ядро» и составляет новая концепция психологической классификации профессиональной деятельности. 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.

### **Общие выводы исследования**

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, соотнесенного 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 ведущим 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, регу-

лятивной 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 метатипов 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

профессиональной деятельности 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, за-

дающих 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, профессионального становления 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 интегративно-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 соот-

ветствия субъекта труда или оптанта профессионального выбора 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 профессионального становления, 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 профессиональной деятельности 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.

## Основные публикации 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. 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. ун-т 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. Т. 11. 2005. № 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. Ленков // Открытое образование. 2003. № 3. – С. 40-46.

23. Рубцова, Н.Е. Психологические средства профессиональной деятельности преподавателя информационных технологий / Н.Е. Рубцова, С.Л. Ленков // 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-метод. пособие. – Тверь: Изд-во ТФ МГЭИ, 2011. – 140 с.

29. Рубцова, Н.Е. Методика ИНЛ «Интегративно-типологическая профессиональная направленность личности»: Руководство: Учебно-метод. пособие. – Ярославль: НПЦ «Психодиагностика», 2010. – 42 с.

30. Рубцова, Н.Е. Статистические методы в психологии. Учебное пособие / Н. Е. Рубцова, С. Л. Ленков. – М.: УМК «Психология», 2005. – 384 с.

31. Рубцова, Н.Е. Современные подходы к психологическим исследованиям: Учебное пособие / Н. Е. Рубцова, С. Л. Ленков. – 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. Духовный смысл профессионального выбора // Образование. Наука. Культура: Сб. науч. тр. – Ульяновск: УлГТУ, 2009. – С. 181-192.
34. Львов, В.М. Профессиограмма машиниста локомотива / В.М. Львов, Н.Е. Рубцова и др. – М.: ОАО НПП «Эргоцентр», 2008. – 29 с.
35. Бодров, В.А. Профессиональная тренажерная подготовка работников локомотивных бригад: Метод. рекомендации / В. А. Бодров, А. Л. Журавлев, В. М. Львов, Н. Е. Рубцова и др. – М.: ОАО «РЖД»; Тверь: ОАО «НПП «Эргоцентр», 2007. – 240 с.
36. 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.
37. Рубцова, Н.Е. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности преподавателя информационных технологий // Психология и менеджмент. – М.: Воентехиниздат, 2002. – Т. 1. – С. 97-105.

### **Статьи в научных журналах:**

38. 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.
39. Рубцова, Н.Е. Проблема психологической таксономии профессиональной деятельности: метаклассификационное описание сферы профессионального труда // Ярославский психологический вестник. 2008. Вып. 24. – С. 56-61.
40. Рубцова, Н.Е. Психологическая таксономия профессиональной деятельности: базовый понятийный аппарат и эталонные требования // Ярославский психологический вестник. 2008. Вып. 23. – С. 150-155.
41. 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.

### **Материалы конференций:**

42. Рубцова, Н.Е. Интегративная психологическая типология профессиональной деятельности // Материалы Международной научн. конф., 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.
43. Рубцова, Н.Е. Новая психологическая классификация профессиональной деятельности // Материалы V Всероссийск. съезда Российского психологического общества. – М.: РПО, 2012. Т. 2. – С. 167-168.
44. Рубцова, Н.Е. Психологическая классификация профессиональной деятельности и ее использование в целях профориентации и профотбора // Чело-

век и мир: конструирование и развитие социальных миров. Материалы Всероссийск. конф. – Ижевск: ERGO, 2010. – С. 266-272.

45. 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.

46. 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.

47. Рубцова, Н.Е. Система классификации операторской деятельности // Психология XXI столетия. Материалы Международ. конгресса. – М.; Кострома: Изд-во КГУ им. Н.А. Некрасова, 2009. – С. 361-363.

48. Рубцова, Н. Е. Психология адаптации человека к современной профессиональной деятельности // Материалы VIII Азиатско-Тихоокеанского Международ. конгресса психологов. – Хабаровск, 2009. – С. 122-125.

49. Рубцова, Н.Е. Профессии интегративных типов: особенности профессионального самоопределения // Материалы IV Всероссийск. съезда Российского психологического общества. – Ростов н/Д: РПО, 2007. Т. 3. – С. 118-119.

50. 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.

51. Рубцова, Н.Е. Профессиональная деятельность интегративного типа в сфере современных компьютерных технологий // Прикладная психология как ресурс социально-экономического развития современной России: Материалы межрегион. научно-практ. конф. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 2005. – С. 362-363.

Всего по теме диссертации автором опубликовано 65 работ общим объемом свыше 90 печатных листов.