

**УДК 159.923**  
**ББК 88.37**  
**X 20**

**Е.В. Харитонова**

*Кандидат биологических наук, доцент кафедры педагогики и психологии Кубанского государственного университета; E-mail: veva\_2000@mail.ru*

**Б.А. Ясько**

*Доктор психологических наук, профессор кафедры психологии Кубанского государственного университета; E-mail: shabela@yandex.ru*

## **ВЗАИМОУСЛОВЛЕННОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ВОСТРЕБОВАННОСТИ И ИНДИВИДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ ЛИЧНОСТИ**

*(РЕЦЕНЗИРОВАНА)*

*Аннотация.* В статье представлены результаты эмпирического исследования взаимозависимости индивидуально-психологических особенностей и параметров профессиональной востребованности личности. Показано, что профессиональная востребованность, встраиваясь в систему инициативно-притязательных и результативных характеристик личности, достигает максимальной согласованности с ними во втором периоде среднего возраста, обеспечивая в значительной степени сохранность личностных характеристик в пожилом возрасте.

*Ключевые слова:* профессиональная востребованность личности, осмысленность жизни, базовые убеждения, жизнестойкость, ценности на уровне убеждений и индивидуальных приоритетов, мотивационный профиль, копинг-поведение, адаптивность.

**E.V. Kharitonova**

*Candidate of Biology, Assistant Professor of Pedagogy and Psychology Department of the Kuban State University; E-mail: veva\_2000@mail.ru*

**B.A. Yasko**

*Doctor of Psychology, Professor of Psychology Department of the Kuban State University; E-mail: shabela@yandex.ru*

## **INTERCONDITIONALITY OF THE PROFESSIONAL DEMAND AND INDIVIDUAL- PSYCHOLOGICAL FEATURES OF THE PERSON**

*Abstract.* The paper provides the results of empirical research of interconditionality of individual-psychological features and parameters of a professional demand of the person. It is shown that a professional demand, being built in a system of initiative-pretentious and productive characteristics of the person, reaches the maximum coordination with them in the second period of middle age, providing safety of personal characteristics at advanced age.

*Keywords:* a professional demand of the person, intelligence of life, base belief, viability, values at level of belief and individual priorities, a motivational profile, coping-behavior, adaptability.

Социально-экономические глобализационные процессы, происходящие в нашей стране и в мире в целом, обусловили выраженный интерес со стороны многих исследователей к феномену профессиональной востребованности личности (ПВЛ). Наибольшее внимание данному явлению уделено в социологических [6, 8, 10] и экономических исследованиях [1, 3 и др.]. В психологических публикациях востребованность без терминологической интерпретации представляется как составляющая профессионализации [4, 5 и др.], ресурс поздних этапов персоногенеза [2,

11 и др.] и др. Анализ теоретических источников и результатов проводимых нами эмпирических исследований (2002-2009 гг.) позволили разработать концепцию профессиональной востребованности личности. Под профессиональной востребованностью личности мы понимаем метасистему отношений личности как к значимому для других профессионалу. Метасистема ПВЛ является важной интегративной характеристикой субъекта профессиональной деятельности и в целом субъекта бытия, в связи с чем важно знать ее каузальную соотносительность с инициативно-притязательными и результативными характеристиками личности. В качестве гипотез исследования выступили следующие предположения: 1) факторами, влияющими на становление метасистемы профессиональной востребованности, являются сформированность инициативно-притязательных и результативных характеристик личности, в том числе системы базисных убеждений, ценностно-смысловой и мотивационно-потребностной сферы, интернальность локусов контроля; адаптационный ресурс, конструктивные стратегии преодоления стрессовых ситуаций; 2) профессиональная востребованность, встраиваясь в систему инициативно-притязательных и результативных характеристик личности, достигает максимальной согласованности с ними во втором периоде среднего возраста, обеспечивая в значительной степени их сохранность в пожилом возрасте.

*Методы и организация исследования.* Уровень профессиональной востребованности выявлялся с применением авторского опросника «Профессиональная востребованность личности» (ПВЛ) [12]. Остальные использованные методики были условно разделены на две группы. Первую группу составили методики, позволяющие выявить инициативно-притязательные характеристики личности: «Обзор ценностей» и «Профиль личности» (Ш. Шварц); тест смысложизненных ориентаций (Д.А. Леонтьев); шкала базовых убеждений (Р. Янов-Бульман, в обработке М.А. Падун, А.В. Котельниковой); русскоязычная версия теста жизнестойкости (С. Мадди); опросник «Диагностика мотивационной структуры личности» (Э. Мильман). Во вторую группу включены методики, раскрывающие психологическую результативность личности: «Копинг-поведение в стрессовых ситуациях» (в адаптации Т.Л.Крюковой), а также «Многоуровневый личностный опросник» (МЛО). Для получения аналитических данных проведена статистическая обработка первичных результатов. Оценка однородности дисперсии проверялась по критерию Ливена. Для выявления особенностей взаимовлияния изучаемых параметров применен дисперсионный анализ (ANOVA). В случае неоднородности дисперсии наличие причинно-следственной связи исследовалось с помощью *H*-критерия Краскала – Уоллеса. В исследовании приняли участие 1006 человек в возрасте от 17 до 74 лет, из них 385 мужчин и 621 женщина.

*Результаты и их обсуждение.* Анализ структуры *взаимообусловленности параметров ПВЛ и базисных убеждений личности* позволил выявить ее значительную возрастную и гендерную специфику. В юношеском возрасте выявлены единичные взаимовлияния параметров ПВЛ и базисных убеждений личности, в среднем возрасте их взаимозависимость резко возрастает. При этом роль параметров ПВЛ в усилении имплицитных представлений индивида об окружающем мире, собственном Я максимально проявляется в женской выборке (в основном  $p \leq 0,01$ ). В первый период среднего возраста влиянию параметров ПВЛ в основном подвержены убеждения о собственном Я ( $p \leq 0,05$ ), у женщин – еще и убеждения о своей способности контролировать события жизни ( $p \leq 0,01$ ). В мужской выборке наибольшее влияние на базовые убеждения оказывают: оценивание результатов профессиональной деятельности, отношение других и самоотношение как к значимому профессионалу. В женской выборке значительна роль параметра «Переживание профессиональной востребованности». В свою очередь, воздействию со стороны базисных убеждений (в основном образа Я и убеждения о контроле) подвержены переживание профессиональной востребованности, оценивание результатов профессиональной деятельности, а также самоотношение как к значимому для других профессионалу. Во втором периоде среднего возраста резко возрастает роль

ПВЛ (прежде всего, отношения к себе как к компетентному и авторитетному профессионалу и удовлетворенности степенью реализации профессионального потенциала) в обеспечении оптимальной когнитивной модели мира ( $p \leq 0,01$ ). У женщин выявлена взаимообусловленность параметров ПВЛ и практически всех базисных убеждений, у мужчин – в основном убеждения о ценности и значимости своего Я. В пожилом возрасте количество взаимосвязей в женской выборке резко сокращается. У женщин выявлена взаимообусловленность параметров ПВЛ и убеждения о контроле ( $p \leq 0,01$ ), а у мужчин – еще и убеждения о ценности и значимости своего Я ( $p \leq 0,01$ ). Таким образом, начиная с первого периода среднего возраста, ПВЛ оказывает значительное влияние на имплицитные представления личности об окружающем мире и образе Я, обеспечивая в пожилом возрасте их сохранность у мужчин. Убеждение о враждебности и опасности внешнего мира и представления о собственном Я как слабом и некомпетентном относят к наиболее значимым когнициям, связанным с выраженностью симптоматики посттравматического стрессового расстройства [9]. Учитывая сильнейшее влияние, которое оказывают параметры ПВЛ на базовые убеждения, мы можем также утверждать, что длительное переживание человеком кризиса профессиональной востребованности будет способствовать деформации базисных убеждений и еще большему затруднению адаптации этих людей.

Анализ структуры *взаимообусловленности параметров ПВЛ и жизнестойкости личности* показал, что в отличие от имплицитных представлений о мире и себе убеждения о своей жизнестойкости находятся в тесной взаимосвязи с параметрами ПВЛ уже начиная с юношеского возраста. Наибольшее влияние на жизнестойкость юношей оказывает переживание профессиональной востребованности ( $p \leq 0,01$ ), отношение к себе как к компетентному ( $p \leq 0,01$ ) и авторитетному профессионалу ( $p \leq 0,05$ ), на жизнестойкость девушек – переживание профессиональной востребованности, отношение к себе как к компетентному профессионалу и самоотношение как к значимому для других профессионалу (в основном  $p \leq 0,05$ ). У мужчин параметры ПВЛ влияют практически на все параметры жизнестойкости, а у женщин – в основном на вовлеченность и общий уровень жизнестойкости. В свою очередь, все параметры жизнестойкости усиливают переживание профессиональной востребованности и отношение к себе как к компетентному профессионалу. На протяжении двух периодов среднего возраста у женщин и второго периода у мужчин выявлена тесная каузальная взаимосвязь между всеми параметрами жизнестойкости и профессиональной востребованности ( $p \leq 0,01$ ). Обращает на себя внимание отсутствие связи параметров ПВЛ и склонности к риску у мужчин в отличие от женщин в первый период средней зрелости. В пожилом возрасте сохраняется тесная взаимообусловленность ПВЛ и параметров жизнестойкости (кроме склонности к риску). У мужчин параметры ПВЛ обуславливают в основном убеждение контролировать результаты происходящего ( $p \leq 0,05$ ), у женщин – все параметры жизнестойкости ( $p \leq 0,01$ ). Факторами ПВЛ при этом выступают контроль и интегральный показатель жизнестойкости, а у женщин – еще и вовлеченность. Последний факт особенно интересен, так как жизнестойкость позволяет человеку выносить тревогу, сопровождающую в ситуации экзистенциальной дилеммы в основном выбор будущего (неизвестности), а не прошлого (неизменности) [7]. Согласно многим литературным источникам мысли пожилого человека обращены в прошлое, и именно будущее часто ожидается с тревогой. Полученные результаты позволяют утверждать, что переживание профессиональной востребованности способствует сохранности системы убеждений пожилых людей о своей жизнестойкости за счет усиления убежденности влиять на происходящие события, а у женщин, еще и усиливая вовлеченность в происходящее и принятие риска. И, наоборот, вне зависимости от возраста деформация метасистемы профессиональной востребованности будет сопровождаться формированием чувства отвергнутости, ощущения себя вне жизни, ощущением собственной беспомощности.

Анализ результатов анализа *взаимобусловленности параметров ПВЛ и смысложизненных ориентаций (СЖО)* показал, что по мере формирования метасистемы профессиональной востребованности усиливается взаимовлияние параметров ПВЛ и СЖО. При этом в пожилом возрасте параметры ПВЛ оказывают на осмысленность жизни и интернальность локусов контроля большее влияние, чем СЖО на ПВЛ. Обращают на себя внимание возрастные и гендерные особенности дифференциации детерминирующего влияния параметров ПВЛ на СЖО. В юношеском возрасте детерминирующее воздействие оказывают у мужчин отношение к себе как к компетентному и авторитетному профессионалу ( $p \leq 0,05$ ), в первом периоде среднего возраста – в основном удовлетворенность степенью реализации профессионального потенциала, отношение к себе как к компетентному профессионалу и оценивание результатов профессиональной деятельности ( $p \leq 0,01$ ), во втором периоде среднего возраста – все параметры ПВЛ ( $p \leq 0,01$ ), а в пожилом возрасте – удовлетворенность степенью реализации профессионального потенциала, принадлежность к профессиональному сообществу, отношение к себе как к компетентному и авторитетному профессионалу и самоотношение как к значимому для других профессионалу ( $p \leq 0,05$ ). У женщин в юношеском возрасте значительным детерминирующим воздействием на СЖО обладает переживание профессиональной востребованности, оценивание результатов профессиональной деятельности и самоотношение как к значимому для других профессионалу ( $p \leq 0,05$ ), в среднем возрасте – все параметры ПВЛ ( $p \leq 0,01$ ), в пожилом возрасте – все параметры, кроме отношения других как к значимому профессионалу и отношения к себе как к авторитетному профессионалу ( $p \leq 0,01$ ). Мишени этого детерминирующего воздействия также различны на разных этапах персонотенеза. В юношеском возрасте у мужчин параметры ПВЛ в основном влияют на осмысленность жизни в будущем и представление о себе как о сильной личности, обладающей достаточной свободой выбора, в среднем и пожилом возрасте – на все смысложизненные ориентации.

Результаты анализа *взаимобусловленности параметров ПВЛ и ценностной сферы* показал, что характер взаимобусловленности параметров ПВЛ и ценностных ориентаций не только различен у мужчин и женщин на разных этапах персонотенеза, но и на уровне нормативных ценностей и личностного профиля. Наибольшее детерминирующее воздействие на нормативные ценности параметры ПВЛ у мужчин оказывают в юношеском и пожилом возрасте, у женщин – в юношеском и первом периоде среднего возраста. Ценности, которыми личность руководствуется в повседневном поведении, в большей степени подвергаются воздействию со стороны параметров ПВЛ у мужчин – в юношеском и первом периоде среднего возраста, у женщин – в среднем возрасте. У юношей на уровне нормативного поведения и личностного профиля подвержены влиянию ценности самотрансцендентности и открытости изменениям, у девушек – открытости изменениям, на уровне нормативных идеалов – еще достижения и доброты. На протяжении практически всего персонотенеза выражено влияние на нормативные ценности т у мужчин оценивания результатов профессиональной деятельности и отношения других как к значимому профессионалу ( $p \leq 0,01$ ), на ценности личностного профиля – отношения как к компетентному профессионалу и самоотношения как к значимому профессионалу ( $p \leq 0,05$ ). У женщин наибольшим детерминирующим воздействием как на нормативные, так и на ценности, которыми руководствуется личность в повседневном поведении, обладают удовлетворенность степенью реализации профессионального потенциала, принадлежность к профессиональному сообществу, отношение к себе как к компетентному и авторитетному профессионалу ( $p \leq 0,01$ ).

Результаты анализа *взаимобусловленности параметров ПВЛ и мотивационного профиля личности* показывают, что в юношеском возрасте детерминирующим воздействием на мотивационный профиль обладает переживание профессиональной востребованности ( $p \leq 0,01$ ), усиливая в обеих сферах удовлетворенность статусно-престижной мотивации, общей активности и общественной пользы, в рабочей сфере – еще

и мотивации общения ( $p \leq 0,05$ ). Параметры мотивационного профиля оказывают влияние на параметры ПВЛ в меньшей степени ( $p \leq 0,05$ ). У женщин переживание профессиональной востребованности усиливает значимость мотивов прогрессивного профиля, удовлетворенность статусно-престижной мотивации, общения и творческой активности в общежитической сфере и удовлетворенность статусно-престижной мотивации в рабочей сфере ( $p \leq 0,05$ ). При этом параметры ПВЛ обусловлены значимостью мотивации общения и удовлетворенности мотивации общественной пользы в общежитической сфере ( $p \leq 0,05$ ). В первом периоде среднего возраста взаимовлияние параметров ПВЛ и мотивационного профиля резко возрастает. В обеих сферах детерминирующим воздействием на параметры мотивационного профиля в мужской выборке обладают переживание профессиональной востребованности и самоотношение как к значимому для других профессионалу, в общежитической сфере, обуславливая значимость мотивации общения, а в рабочей сфере – мотивации поддержания жизнеобеспечения, комфорта, безопасности и творческой активности ( $p \leq 0,05$ ). На уровне «реального» состояния выявлено влияние переживания профессиональной востребованности и самоотношения на удовлетворенность мотивов регрессионного профиля и общественной пользы. В рабочей сфере удовлетворенность всех мотивов зависит в основном от удовлетворенности степенью реализации профессионального потенциала, переживания профессиональной востребованности, отношения к себе как к компетентному и значимому для других профессионалу ( $p \leq 0,01$ ). У женщин в общежитической сфере выявлена значительная зависимость значимости и удовлетворенности мотивации общественной пользы от принадлежности к профессиональному сообществу, переживания профессиональной востребованности, отношения к себе как к авторитетному профессионалу ( $p \leq 0,01$ ). На уровне «идеального» состояния детерминирующим воздействием на параметры ПВЛ обладает лишь общественная мотивация в общежитической сфере ( $p \leq 0,05$ ). На уровне «реального» состояния детерминирующим воздействием на параметры ПВЛ обладают практически все параметры мотивационного профиля в рабочей сфере, кроме удовлетворенности мотивов комфорта и безопасности и мотивации общей активности ( $p \leq 0,05$ ). Во втором периоде среднего возраста в мужской выборке основными мишенями влияния параметров ПВЛ (в общежитической сфере – удовлетворенность степенью реализации профессионального потенциала, в рабочей сфере – также отношение к себе как к компетентному профессионалу) на уровне «реального» состояния выступают удовлетворенность мотивации творческой активности и общественной пользы в общежитической сфере; удовлетворенность статусно-престижной мотивации, общей и творческой активности в рабочей сфере ( $p \leq 0,05$ ). У мужчин значительное влияние на ПВЛ оказывает удовлетворенность мотива общественной пользы в общежитической сфере и мотива творческой активности в рабочей сфере. У женщин удовлетворенность мотива поддержания жизнеобеспечения и творческой активности ( $p \leq 0,05$ ) обуславливают в основном отношение к себе как к компетентному профессионалу. Из параметров ПВЛ лишь отношение к себе как к авторитетному профессионалу влияет на мотивационный профиль, способствуя повышению удовлетворенности мотивации статусно-престижной, общей и творческой активности ( $p \leq 0,05$ ). В пожилом возрасте у мужчин выявлено незначительное взаимовлияние параметров ПВЛ и мотивационного профиля, в то время как для женской выборки характерна их значительная согласованность. Большинство параметров ПВЛ способствуют повышению удовлетворенности производительных мотивов в общежитической сфере. В рабочей сфере удовлетворенность степенью реализации профессионального потенциала и отношение к себе как к авторитетному профессионалу способствуют удовлетворению мотивации поддержания жизнеобеспечения и общественной пользы ( $p \leq 0,05$ ). Основное влияние на параметры ПВЛ оказывают в общежитической сфере значимость мотивации общественной пользы, в рабочей сфере – значимость статусно-престижной ( $p \leq 0,05$ ), мотивации общения ( $p \leq 0,01$ ) и общей активности ( $p \leq 0,05$ ). Выявлена значительная обусловленность параметров ПВЛ

удовлетворенностью мотивов в обеих сферах. В отличие от других возрастных периодов в пожилом возрасте переживание профессиональной востребованности способствует снижению значимости мотивов потребительского профиля, общения, а в рабочей сфере еще и общей активности. Влияние на удовлетворенность этих мотивов в общежитийской сфере позволяет рассматривать переживание профессиональной востребованности как аналог эмоционально-ориентированного копинга: не имея возможности удовлетворить потребительские мотивы, пожилые женщины «уходят» в переживание профессиональной востребованности. Кроме того, принадлежность к профессиональному сообществу и отношение к себе как к авторитетному профессионалу способствуют повышению значимости производительных мотивов – общей активности и общественной пользы в общежитийской сфере и статусно-престижной мотивации и общения – в рабочей сфере.

Результаты анализа *взаимообусловленности параметров ПВЛ и адаптивности личности* показывают, что в юношеском возрасте влияние параметров ПВЛ на адаптационный потенциал незначительно. У мужчин выявлено положительное влияние переживания профессиональной востребованности на поведенческую регуляцию, отношения к себе как к авторитетному профессионалу – на коммуникативный потенциал и самоотношения как к значимому для других профессионалу – на морально-нравственную нормативность и личностный адаптационный потенциал ( $p \leq 0,05$ ). У женщин коммуникативный потенциал обусловлен переживанием профессиональной востребованности; поведенческая регуляция, коммуникативный потенциал и личностный адаптационный потенциал – оцениванием результатов профессиональной деятельности ( $p \leq 0,05$ ). Со стороны параметров МЛЮ у женщин выявлено влияние коммуникативного потенциала на переживание профессиональной востребованности ( $p \leq 0,05$ ). В первом периоде среднего возраста у мужчин переживание профессиональной востребованности и самоотношение как к значимому для других профессионалу обуславливают поведенческую регуляцию и личностный адаптационный потенциал ( $p \leq 0,05$ ), при этом рост поведенческой регуляции и коммуникативного потенциала сопровождается увеличением выраженности переживания профессиональной востребованности и восприятия отношения других как к значимому профессионалу, а также выявлено влияние морально-нравственной нормативности на оценивание результатов профессиональной деятельности ( $p \leq 0,05$ ). У женщин удовлетворенность степенью реализации профессионального потенциала и отношение к себе как к авторитетному профессионалу обуславливают адаптационные способности личности, испытывая на себе влияние поведенческой регуляции и личностного адаптационного потенциала ( $p \leq 0,01$ ). Во втором периоде среднего возраста у мужчин взаимосвязанность параметров ПВЛ и адаптационных способностей резко возрастает, достигая максимальной согласованности. В значительной степени обуславливая поведенческую регуляцию, коммуникативный потенциал и личностный адаптивный потенциал ( $p \leq 0,01$ ), параметры ПВЛ лишь в незначительной степени сами подвержены влиянию со стороны коммуникативного потенциала, морально-нравственной нормативности и личностного адаптивного потенциала (4 влияния против 23-х). У женщин наибольшему воздействию со стороны параметров адаптивности подвержены отношение к себе как к авторитетному профессионалу и восприятие отношения других как к значимому профессионалу ( $p \leq 0,01$ ). В пожилом возрасте количество каузальных взаимосвязей резко сокращается. Со стороны параметров МЛЮ сохраняется лишь влияние личностного адаптивного потенциала на отношение к себе как к компетентному профессионалу, в то время как параметры ПВЛ в значительной степени обуславливают поведенческую регуляцию и личностный адаптивный потенциал. Наибольшее влияние на адаптационные способности оказывают у мужчин принадлежность к профессиональному сообществу, отношение к себе как к компетентному профессионалу и в целом интегративный показатель ПВЛ ( $p \leq 0,01$ ), у женщин – переживание профессиональной востребованности, оценивание результатов профессиональной деятельности ( $p \leq 0,05$ ), отношение к себе как к компетентному

профессионалу ( $p \leq 0,01$ ). Таким образом, по мере становления метасистемы профессиональной востребованности растет взаимообусловленность параметров ПВЛ и адаптивного потенциала, достигая максимальной согласованности во втором периоде среднего возраста. Учитывая полученные результаты, можно утверждать, что метасистема профессиональной востребованности является ресурсом поведенческой регуляции и коммуникативного потенциала, в целом обуславливая личностный адаптивный потенциал и уровень профессиональной пригодности в среднем и пожилом возрасте.

Результаты анализа *взаимовлияния параметров ПВЛ и совладающего поведения личности* показывают, что между параметрами профессиональной востребованности и совладающего поведения существует взаимообусловленность, достигающая максимальной согласованности у женщин в первый период, а у мужчин – во второй период среднего возраста. В целом параметры ПВЛ усиливают конструктивные способы совладания со стрессовыми ситуациями, способствуя повышению проблемного преодоления ситуации и препятствуя уходу в эмоции. Выявленные положительные взаимовлияния ряда параметров ПВЛ и копинга, ориентированного на избегание, у женщин свидетельствуют о том, что в случае невозможности конструктивного разрешения ситуации такие параметры ПВЛ, как принадлежность к профессиональному сообществу, отношение к себе как к авторитетному профессионалу, дают возможность избежать проблемной ситуации. Согласно анкетным данным, в основном это женщины незамужние или разведенные, без детей, т.е. деформация социальной востребованности компенсируется большей выраженностью профессиональной востребованности. Обращает на себя внимание значительное положительное влияние параметров ПВЛ на совладание с трудностями в пожилом возрасте, что позволяет утверждать, что отношение к себе как к профессионалу, значимому для других, выступает важным ресурсом для конструктивного разрешения пожилыми мужчинами стрессовых ситуаций.

В целом полученные нами результаты можно представить в виде следующих **ВЫВОДОВ**.

1. Факторами, влияющими на становление метасистемы профессиональной востребованности, являются сформированность системы базисных убеждений, ценностно-смысловой сферы, интернальность локусов контроля, прогрессивная мотивационная направленность; адаптационный ресурс, конструктивные стратегии преодоления стрессовых ситуаций).

2. Параметры профессиональной востребованности оказывают значительное влияние как на инициативно-притязательные, так и на результативные характеристики личности, обуславливая положительные изменения в системе базовых убеждений, ценностно-смысловой и мотивационно-потребностной сфере, конструктивных способах преодоления стрессовых ситуаций и в целом адаптационных способностей личности.

3. Профессиональная востребованность, встраиваясь в систему инициативно-притязательных и результативных характеристик личности, достигает максимальной согласованности с ними во втором периоде среднего возраста, обеспечивая в значительной степени их сохранность в пожилом возрасте.

4. Имеются возрастные и гендерные особенности елее много ленности параметров профессиональной востребованности и индивидуально-психологических особенностей личности, что проявляется в значительной дифференциации параметров профессиональной востребованности и инициативно-притязательных и результативных характеристик у мужчин и женщин на разных этапах персонотенеза.

Таким образом, полученные нами результаты позволяют утверждать, что выдвинутые предположения полностью нашли свое подтверждение. Выявленные гендерные и возрастные особенности елее много ленности параметров профессиональной востребованности личности и инициативно-притязательных и результативных характеристик личности не только позволяют наполнить новым содержанием этапы становления личности в процессе профессиогенеза, но организовать

адекватное психологическое сопровождение личности, переживающей кризис профессиональной востребованности.

#### Примечания:

1. Амбросимов В.К. Triple play в регионах России. Оценка востребованности услуг // IKS-online. № 12.2006. URL: [http://www.miks.ru/magazine/magazine\\_look.php?id=1271](http://www.miks.ru/magazine/magazine_look.php?id=1271)
2. Анцыферова Л.И. Развитие личности и проблемы геронтопсихологии. М.: Институт психологии РАН, 2004. 415 с.
3. Бурлюкина Е.В. Маркетинговое управление востребованностью специалистов в системе высшего профессионального образования: дис. ... канд. экон. наук. Пенза, 2006.
4. Зеер Э., Сыманюк Э. Компетентностный подход к модернизации профессионального образования // Высшее образование в России. 2005. № 4. С. 23-29.
5. Исмагилова Ф.С. К проблеме психологического анализа профессионального опыта // Вестник МГУ. Сер. 14, Психология. 2000. № 2. С. 16-27.
6. Кривошеев В.Т. Управление занятостью трудовых ресурсов в системе социального партнерства (теоретико-социологический анализ): автореф. дис. ... д-ра социол. наук. Саратов, 2004.
7. Мадди С. Смыслообразование в процессе принятия решения // Психологический журнал. 2005. Т. 26, № 6. С. 87-101.
8. Обухова Л.А. Профессионализация кадрового обеспечения государственной гражданской службы Российской Федерации (социологический анализ): автореф. дис. ... д-ра социол. наук. М., 2007.
9. Падун М.А., Тарабрина Н.В. Когнитивно-личностные аспекты переживания травматического стресса // Психологический журнал. 2004. № 5. С. 5-15.
10. Радаева Е.А. Востребованность кадрового потенциала государственной гражданской службы (Социологический аспект): дис. ... канд. социол. наук. М., 2004.
11. Регуш Л.А. Проблемы психического развития и их предупреждение (от рождения до пожилого возраста). СПб.: Речь, 2006. 320 с.
12. Харитонова Е.В., Ясько Б.А. Опросник «Профессиональная востребованность личности» (ПВЛ): руководство. Краснодар: КубГУ, 2009. 40 с.