

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

**Е.В. Харитонова**

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

## **ПОВЕДЕНЧЕСКИ-РЕЗУЛЬТАТИВНЫЕ ТИПЫ ЛИЧНОСТИ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ВОСТРЕБОВАННОСТИ**

*(Рецензирована)*

*Аннотация.* В статье представлены результаты эмпирического исследования поведенчески-результативных типов личности с разным уровнем профессиональной востребованности. Введено понятие «поведенческая результативность» как процессуальной характеристики субъектной активности, обеспечивающей социальную адаптацию личности, адекватную требованиям ситуации (среды). Выделены и обозначены преобладающие поведенчески-результативные типы личности: «Средневостребованная личность, ситуативно разрешающая стрессовые ситуации», «Востребованная личность с гармоничной развитой системой саморегуляции», «Средневостребованная личность со средними адаптационными способностями». Делается вывод о практической значимости результатов исследования, в частности, для определения тактики консультирования, подбора и расстановки кадров в профориентационной работе, в индивидуальном консультировании и оказании психологической помощи.

*Ключевые слова:* профессиональная востребованность личности, поведенческая результативность, поведенчески-результативные типы личности; уровни профессиональной востребованности.

**E.V. Kharitonova**

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

## **BEHAVIOURAL-PRODUCTIVE TYPES OF THE PERSON WITH DIFFERENT LEVELS OF THE PROFESSIONAL DEMAND**

*Abstract.* The paper presents the results of empirical research on behavioural-productive types of the person with different levels of a professional demand. The author introduces the concept of “behavioural productivity” as a procedure characteristic of the subject activity providing social adaptation of the person, adequate to requirements of a situation (environment). The following prevailing behavioural-productive types of the person are distinguished: “the medium-level demanded person resolving situationally stressful situations”, “the demanded person with the harmonious developed system of self-control” and “the medium-level demanded person with the mean adaptable abilities”. The conclusion is drawn about the practical importance of results of research, in particular, for definition of tactics of consultation, selection and placement of personnel, in professional orientation work, in individual consultation and rendering the psychological help.

*Keywords:* a professional demand of the person, behavioural productivity, behavioural-productive types of the person; levels of a professional demand.

Кризисные явления, произошедшие в нашей стране за последние десятилетия, в том числе в сфере занятости, привели не только к усложнению процесса адаптации личности, но и в целом к разрушению социальных связей и норм, регулировавших всю социальную действительность раньше. Как результат – снижение общего уровня социальной адаптированности личности, что лишает человека возможности понять смыслы происходящего и редуцирует процесс личностной адаптации к физическому

выживанию [1]. Конфликтность взаимодействия индивидуума как активного субъекта с внешним миром обусловила выраженный интерес исследователей не только к проблемам адаптации личности, но и к психологическим факторам, определяющим в целом её поведенческую результативность. Основываясь на анализе разнообразных эмпирических данных, полученных нами в многолетнем исследовании феноменологии профессиональной востребованности личности, предположительно можем определить поведенческую результативность следующим образом: *это процессуальная характеристика субъектной активности, обеспечивающая социальную адаптацию личности, адекватную требованиям ситуации (среды).*

В качестве психологической характеристики, ответственной за эффективность адаптации (наряду с нервно-психической устойчивостью, самооценкой, являющейся ядром саморегуляции и определяющей степень адекватности восприятия личностью наличной ситуации), выступает ощущение социальной поддержки, которое обуславливает чувство личной значимости для окружающих (личностную референтность) [2]. Ранее нами было показано, что, начиная с юношеского возраста, профессиональная востребованность выступает причиной совместной изменчивости таких результативных характеристик личности, как совладающее поведение и саморегуляция, а в среднем возрасте и адаптационных возможностей [3, 4].

Эмпирической гипотезой данного эпизода проводимого исследования выступило предположение о наличии поведенчески-результативных типов личности с разным уровнем профессиональной востребованности.

Цель исследования состояла в выявлении типологических проявлений поведенческой результативности при различных уровнях выраженности профессиональной востребованности личности.

*Инфраструктура исследования.* Совокупная выборка составила 718 респондентов (возраст от 17 до 74 лет; 246 мужчин и 472 женщины). К обработке принимались результаты, не имеющие погрешностей (от 693-х до 718 наблюдений). Параметры профессиональной востребованности выявлялись с применением авторского опросника «Профессиональная востребованность личности» (ПВЛ) [5]. Поведенчески-результативные особенности личности выявляли с помощью следующих методик: «Стиль саморегуляции поведения» [6], «Копинг-поведение в стрессовых ситуациях» [7], «Многоуровневый личностный опросник» [8]. Особенности социально-демографического и профессионального статуса изучались с применением анкетирования; типы смыслов жизни личности – с помощью «Эссе о смысле жизни» [9]. Для выявления типологических особенностей была применена процедура кластерного анализа (метод К-средних). Однородность дисперсии оценивалась с помощью *F*-критерий Ливена. В зависимости от однородности дисперсии сравнение изучаемых параметров у респондентов, относящихся к разным типам, осуществлялось с применением параметрического *t*-критерия Стьюдента или непараметрического *U*-критерия Манна – Уитни. В работе был использован пакет статистических программ SPSS 19.0.

*Результаты и их обсуждение.*

**Типы совладающего поведения личности с разным уровнем ПВЛ.** В процессе кластеризации эмпирических данных было выделено три кластера (типа), оптимально описывающих 707 наблюдаемых случаев выборки. *Тип 1 «Средневостребованная личность, ситуативно разрешающая стрессовые ситуации»*, является самым распространенным, включает 660 респондентов (93,35%): 95 востребованных (14,39%), 497 средневостребованных (75,30%) и 68 невостребованных респондентов (10,30%). Средний уровень выраженности параметров совладающего поведения не позволяет говорить о преобладающем стиле поведения в стрессовой ситуации, в зависимости от ситуации возможен как уход в эмоции, так и избегание разрешения ситуации. Наряду со средневостребованными к первому типу можно отнести 70,37% востребованных респондентов (в основном представителей юношеского и первого периода среднего

возраста) и подавляющее большинство невостребованных респондентов (90,67%). *Тип 2 «Востребованная личность, конструктивно разрешающая стрессовые ситуации»*, является вторым по распространенности (5,66%), включает 40 востребованных респондентов. Для представителей данного типа характерен высокий уровень выраженности всех параметров ПВЛ и проблемно-ориентированного копинга (ПОК), низкий уровень выраженности эмоционально-ориентированного копинга (ЭОК), средний уровень копинга, ориентированного на избегание (КОИ). Отличительной социально-демографической характеристикой данного типа является преобладание лиц зрелого и пожилого возраста, из сорока человек лишь один – представитель юношеского поколения. *Тип 3 «Невостребованная личность, избегающая решения проблем»*, включает 7 невостребованных респондентов (0,99%), из них 1 мужчина и 6 женщин. Для представителей данного типа характерен низкий уровень выраженности параметров ПВЛ и средненизкий уровень ПОК, средневысокий уровень ЭОК, высокий уровень КОИ.

Таким образом, в зависимости от выраженности параметров профессиональной востребованности и совладающего поведения можно выделить три типа личности. Преобладающим типом личности является «Средневостребованная личность, ситуативно разрешающая стрессовые ситуации». Группы востребованных и невостребованных респондентов по характеристикам совладающего поведения неоднородны. Около трети востребованных респондентов независимо от характеристик стрессовой ситуации способны конструктивно ее разрешить, в то время как в группе невостребованных около 10% респондентов вообще не склонны разрешать проблемные ситуации, предпочитая их избегание.

***Типы саморегуляции личности с разным уровнем ПВЛ.*** В процессе кластеризации было выделено три кластера (типа), оптимально описывающих 718 наблюдаемых случаев. *Тип 1 «Востребованная личность с гармоничной развитой системой саморегуляции»* является самым распространенным, включает 421-го респондента (58,64%): 135 востребованных (32,07%), 286 средневостребованных (67,93%). Для представителей данного типа характерен высокий и средневысокий уровень выраженности параметров ПВЛ. В саморегуляции фиксируются средневысокий уровень планирования и моделирования, средний уровень программирования, оценивания результатов, гибкости, самостоятельности и общего уровня саморегуляции. Гармоничный профиль саморегуляции респондентов этого типа, сформированный на средневысоком уровне, является предпосылкой успешности в видах деятельности, предъявляющих повышенные требования к регуляции. Способность данного типа к овладению широким кругом профессий может выступить базой полипрофессионализма как одного из вариантов профессиональной востребованности [10].

*Тип 2 «Средневостребованная личность с неустойчивой системой саморегуляции»* является вторым по распространенности, включает 276 респондентов (38,44%): 220 средневостребованных (79,71%) и 56 востребованных респондентов (20,29%). Для представителей данного типа характерен средний или средненизкий уровень выраженности параметров ПВЛ, причем такие параметры, как «Удовлетворенность степенью реализации профессионального потенциала» и «Профессиональная компетентность» находятся у большинства респондентов в средненизкой зоне. Профиль саморегуляции данного типа можно отнести к акцентуированному профилю № 1 (по В.И. Моросановой). При среднем уровне выраженности всех параметров саморегуляции процессы планирования и программирования преобладают над моделированием и оцениванием результатов. К основным характеристикам людей данного типа можно отнести склонность к фиксации на своих ошибках, высокую чувствительность к неудачам, чрезмерную самокритичность, неустойчивость самоконтроля, неадекватность оценки внутренних условий выполнения деятельности, эмоциональную неустойчивость и длительные переживания неудач, а также зависимость от внешних и внутренних обстоятельств. Отсутствие стремления к проявлению инициативы и плохой

самоконтроль в трудных жизненных обстоятельствах способствуют затруднению адаптации в изменяющихся условиях [6].

*Тип 3 «Невостребованная личность с неэффективной системой саморегуляции»* включает 21 невостребованного респондента (2,92%). Для такой личности характерен низкий или средненизкий уровень выраженности параметров ПВЛ и саморегуляции. Примерно равные значения выраженности регуляторных процессов позволяют отнести профиль саморегуляции к гармоничному, но из-за сниженных показателей такой профиль неэффективен. Еще одной отличительной особенностью данного типа, по сравнению с двумя другими типами, являются сниженные показатели регуляторных личностных свойств гибкости и самостоятельности. В динамичной, быстро меняющейся обстановке такие люди чувствуют себя неуверенно, они не способны адекватно реагировать на ситуацию, зависимы от ситуации и мнения окружающих людей, что в конечном итоге способствует возникновению регуляторных неудач в выполнении деятельности. Для представителей данного типа необходимо организовывать мероприятия по развитию как регуляторных процессов, так и регуляторных личностных качеств. Т.е. лишь 56,52% средневостребованных респондентов, относящиеся к 1-му типу, не нуждаются в коррекции, что касается невостребованных респондентов, то в 27,27% случаев (3-й тип) требуется срочная организация коррекционных мероприятий.

Таким образом, в зависимости от выраженности параметров профессиональной востребованности и саморегуляции можно выделить три типа личности. Преобладающими типами личности являются «Востребованная личность с гармоничной развитой системой саморегуляции» и «Средневостребованная личность с неустойчивой системой саморегуляции», причем система регуляции у половины средневостребованных и всех невостребованных респондентов нуждается в коррекции, в основном это касается повышения их способности к моделированию и усилению гибкости.

***Типы адаптационных способностей респондентов с разным уровнем ПВЛ.*** В процессе кластеризации было выделено пять кластеров (типов), оптимально описывающих 693 наблюдаемых случаев. *Тип 1 «Средневостребованная личность со средними адаптационными способностями»* является самым распространенным, включает 338 респондентов (48,77%): 45 востребованных (13,31%) и 293 средневостребованных (86,69%). Для представителей данного типа характерен средний уровень выраженности всех параметров ПВЛ, адаптационных способностей и дезадаптационных расстройств при низком уровне личностного адаптационного потенциала. На фоне разновозрастного состава средневостребованных респондентов все востребованные респонденты – представители юношеского и первого периода среднего возраста (за исключением 52-летней преподавательницы колледжа). Учитывая сниженные показатели отношения к себе как к компетентному и авторитетному профессионалу, личностного адаптационного потенциала у представителей данного типа, а также возрастной состав востребованных респондентов, в качестве рекомендаций респондентам данной группы можно было бы порекомендовать как прохождение ими курсов повышения квалификации, так и тренингов личностного роста и эффективной самопрезентации.

*Тип 2 «Средневостребованная личность, склонная к нервно-психическим срывам»*, является вторым по распространенности, включает 174 респондентов (25,11%): 159 средневостребованных (91,38%) и 15 невостребованных респондента (8,62%). Для представителей данного типа характерен средний уровень выраженности параметров ПВЛ, коммуникативного потенциала, морально-нравственной нормативности и дезадаптационных расстройств на фоне низкого уровня поведенческой регуляции и в целом личностного адаптационного потенциала. Отличительной демографической характеристикой невостребованных респондентов, относящихся к данному типу, является их предпенсионный или пенсионный возраст (средний возраст – 57,93 года), в то время как средневостребованные респонденты – группа разновозрастная, средний возраст

которой – 31 год. Возможными причинами низкого уровня поведенческой регуляции, а также неадекватных самооценки и восприятия действительности является в случае невостробованных респондентов их неготовность к выходу на пенсию и изменению социальной ситуации развития, в случае средневостребованных – их личностная и социальная незрелость, подтверждением чему выступают данные анализа анкетных данных и эссе о смысле жизни. Лишь 44,93% средневостребованных респондентов состоят в браке, 43,51% имеют детей. Согласно эссе, смысл жизни респондентов определяется в основном очень конкретными целями ближайшего будущего: сдача госэкзамена, построение карьеры или размытые определения - «смысл жизни – это то, что человек хочет от жизни». На наш взгляд, все эти факторы являются косвенным подтверждением незрелости респондентов данной группы.

*Тип 3 «Востребованная личность с развитым адаптационным потенциалом»* включает 98 респондентов (14,14%): 84 востребованных (85,71%) и 14 средневостребованных респондента (14,29%). Для представителей данного типа характерен высокий уровень выраженности всех параметров ПВЛ и средний уровень выраженности адаптационных способностей и дезадаптационных расстройств. Отличительной особенностью средневостребованных респондентов данной группы, в отличие от типа 2, является их личностная зрелость. Средний возраст средневостребованных респондентов – 40,8 лет; 69,38% состоят в браке; 66,32% воспитывают детей. В подтверждение более высокого уровня зрелости респондентов этого типа приведем одно из эссе: *«Вопрос о смысле жизни возник еще в молодости. Тогда моим смыслом было получение высшего образования, поиск достойной работы и создание настоящей семьи. Сейчас, достигнув этого, моим смыслом стало воспитание моих детей, создание уюта в моей семье, карьерный рост на работе. Рассуждать по этому поводу можно безгранично. Когда человек рождается, жизнь уже обретает смысл. С годами этот смысл жизни становится более развернутым. Нельзя говорить и даже думать о том, что смысл жизни потерян, он существует всегда».*

*Тип 4 «Невостребованная личность, склонная к нервно-психическим срывам, с высоким уровнем конфликтности и выраженными признаками дезадаптационных нарушений»* включает 75 респондентов (14,14%): 24-х средневостребованных (32,00%) и 51-го невостребованного респондента (68,00%). Для данного типа характерен средний уровень выраженности принадлежности к профессиональному сообществу, переживания профессиональной востребованности, оценки результатов профессиональной деятельности, восприятия отношения других и самоотношения как к значимому для других профессионалу при низких оценках удовлетворенности степенью реализации профессионального потенциала, профессиональной компетентности и авторитетности. Из адаптационных способностей лишь морально-нравственная нормативность находится на среднем уровне, остальные показатели выявлены в зоне низких значений. Кроме того, лишь для данного типа характерен высокий уровень выраженности всех дезадаптационных расстройств.

*Тип 5 «Невостребованная личность, толерантная к неблагоприятным факторам профессиональной деятельности, склонная к нервно-психическим срывам»*, наименее распространен, включает в себя лишь 8 человек (1,15%). В отличие от невостребованной личности типа 4, респонденты данной группы имеют более высокий уровень коммуникативных способностей, быстро устанавливают контакт с окружающими, не конфликтны; для них не характерны высокий уровень ситуационной тревожности, повышенная утомляемость, истощаемость; они способны к продолжительному физическому или умственному напряжению, обладают более высоким уровнем толерантности к неблагоприятным факторам профессиональной деятельности, особенно при чрезвычайных нагрузках; не склонны воспринимать настоящее окружение и свое будущее только в мрачном свете; для них характерна выраженная мотивация к профессиональной деятельности.

Подавляющее большинство (61,12%) востребованных респондентов относится к 3-му типу и лишь 34,88% – к 1-му. 59,80% средневостребованных респондентов относится к 1-му типу, 32,45% – ко 2-му, 2,86% – к 3-му типу и 4,9% – к 4-му типу. Большинство невостребованных респондентов (68,92%) образуют массив 4-го типа, 20,27% вошли во 2-й тип, а 10,81% – образуют 5-й тип.

Таким образом, в зависимости от выраженности параметров профессиональной востребованности и адаптационных способностей можно выделить пять типов личности. Преобладающими типами являются «Средневостребованная личность со средними адаптационными способностями» и «Средневостребованная личность, склонная к нервно-психическим срывам». Для подавляющего большинства востребованных респондентов характерен развитый адаптационный потенциал, в то время как у трети средневостребованных респондентов выявлена высокая склонность к нервно-психическим срывам, а для 7% средневостребованных наряду с подавляющим большинством невостребованных респондентов требуется консультация специалиста, и показана комплексная психологическая и фармакологическая коррекция. В целом оценка адаптационных возможностей респондентов показала, что для профессионально востребованной личности, по сравнению с невостребованными, характерны более высокие адаптационные способности, в том числе поведенческая регуляция, коммуникативный потенциал и моральная нормативность поведения. Полученные результаты совпадают с данными Л. Хока [11], который выделяет востребованность в качестве одного из показателей успешности профессиональной деятельности, показывая при этом ее положительную корреляцию с аффилиацией, стремлением к достижениям, интеллигентностью, с адаптивностью и эмоциональной устойчивостью.

#### **Выводы.**

Результаты проведенного анализа дают основание для подтверждения гипотезы. Установлены типологически выраженные взаимосвязи различных уровней профессиональной востребованности и поведенчески-результативных психологических характеристик личности. Преобладающими являются психологические типы: «Средневостребованная личность, ситуативно разрешающая стрессовые ситуации»; «Востребованная личность, с гармоничной развитой системой саморегуляции»; «Средневостребованная личность со средними адаптационными способностями».

Поведенческая результативность востребованной личности проявляется в конструктивности разрешения стрессовых ситуаций; в гармоничности профиля саморегуляции, сформированного на высоком уровне; в развитом адаптационном потенциале. Отмечается, что ситуативность разрешения стрессовых ситуаций типична для юношеского возраста и первого периода среднего возраста.

Группа средневостребованных респондентов неоднородна по поведенчески-результативным характеристикам. В целом средневостребованный профессионал характеризуется как личность со средними адаптационными способностями, гармоничной системой саморегуляции, но ситуативно разрешающая стрессовые ситуации. Отмечена высокая встречаемость в этой группе людей, склонных к нервно-психическим срывам и с неустойчивой системой саморегуляции.

Невостребованная личность – это человек с неустойчивой или неэффективной системой саморегуляции, склонный к нервно-психическим срывам, с высоким уровнем конфликтности и выраженными признаками дезадаптационных нарушений.

Выявленные типологические характеристики поведенческой результативности при различных уровнях профессиональной востребованности могут быть достаточным основанием для определения тактики консультирования, подбора и расстановки кадров, в профориентационной работе, в индивидуальном консультировании и оказании психологической помощи.

#### **Примечания:**

1. Абульханова К.А. Российский менталитет: кросс-культурный и типологические подходы // Российский менталитет: вопросы психологической теории и практики / под ред. К.А. Абульхановой, А.В. Брушлинского, М.И. Володиной. М., 1997.
2. Маклаков А.Г. Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях // Психологический журнал. 2001. Т. 22, № 1.
3. Харитоновна Е.В. К вопросу о факторах результативных характеристик личности // Вестник Адыгейского государственного университета. Сер. Педагогика и психология. Майкоп, 2011. Вып. 1. С. 165-171.
4. Харитоновна Е.В., Ясько Б.А. Взаимообусловленность профессиональной востребованности и индивидуально-психологических особенностей личности // Вестник Адыгейского государственного университета. Сер. Педагогика и психология. Майкоп, 2011. Вып. 1. С. 172-180.
5. Харитоновна Е.В., Ясько Б.А. Опросник «Профессиональная востребованность личности» (ПВЛ): руководство. Краснодар, 2009.
6. Моросанова В.И. Опросник «Стиль саморегуляции поведения» (ССПМ): руководство. М., 2004.
7. Крюкова Т.Л. Психология совладающего поведения. Кострома, 2004.
8. Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛО-АМ) А.Г. Маклакова и С.В. Чермянина // Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. СПб., 2001.
9. Леонтьев Д.А., Осин Е.Н. Эмпирическая типология смыслов жизни в США и России // Смысл жизни и акме: 10 лет поиска: материалы VIII–X симпозиумов. Ч. 1 / под ред. А.А. Бодалева и др. М., 2004.
10. Харитоновна Е.В. Психология востребованности личности: введение в проблему: монография. Краснодар, 2010.
11. Hough L.M. The millennium for personality psychology: new horizons or Good old daze // Applied psychology: an international review. 1998. Vol. 47. Iss. 2.

#### **References:**

1. Abulkhanova K.A. Russian mentality: cross-cultural and typological approaches // Russian mentality: questions of psychological theory and practice / ed. by K.A. Abulkhanova, A.V. Brushlinsky, M.I. Volovikova. M., 1997.
2. Maklakov A.G. Personality adaptation potential: its mobilization and forecasting in extreme conditions // Psychological journal. 2001. V. 22, № 1.
3. Kharitonova E.V. On the question of factors of productive personal characteristics // Bulletin of the Adyghe State university. Series «Pedagogy and psychology». Maikop, 2011. Issue 1. P. 165-171.
4. Kharitonova E.V., Jasko B.A. Interdependence of a professional demand and individual psychological features of a person // Bulletin of the Adyghe State university. Series «Pedagogy and psychology». Maikop, 2011. Issue 1. P. 172-180.
5. Kharitonova E.V., Jasko B. A. A questionnaire «Professional demand of a person» (PDP): manual. Krasnodar, 2009.
6. Morosanova V. I. A questionnaire «The style of behaviour self-control» (SSPM): a manual. M., 2004.
7. Kryukova T.L. The psychology of coping behaviour. Kostroma, 2004.
8. A multilevel personality questionnaire «Adaptiveness» (MLO-AM) A.G. Maklakova and S.V. Chermyanina // Practical work on management and professional activity psychology / ed. by G.S.Nikiforov, M.A.Dmitrieva, V.M.Snetkova. SPb., 2001.
9. Leontjev D.A., Osin E.N. Empirical typology of life meanings in the USA and Russia // Life meaning and acme: 10 years of search: materials of the VIII–X symposiums. P.1 / ed. by A.A. Bodaleva, etc. M., 2004.
10. Kharitonova E.V. Psychology of the demand for a person: introduction to the problem: monograph. Krasnodar, 2010.
11. Hough L.M. The millennium for personality psychology: new horizons or Good old daze // Applied psychology: an international review. 1998. Vol. 47. Iss. 2.