

УДК 159.923.3
ББК 88.411.9
Я 86

Б.А. Ясько

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

Е.В. Харитонова

Кандидат биологических наук, доцент кафедры педагогики и психологии Кубанского государственного университета; E-mail: veva_2000@mail.ru

ЛИЧНОСТНО-ТИПОЛОГИЧЕСКИЕ «ПРОФИЛИ» ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ВОСТРЕБОВАННОСТИ

(Рецензирована)

Аннотация. В статье представлены результаты эмпирического исследования типологических особенностей профессиональной востребованности личности. Показано, что система отношений личности к себе как значимому для других профессионалу может быть представлена в виде типологических «профилей», отражающих специфику социально-демографического и профессионального статуса человека, а также уровень его личностного и профессионального развития. Выделено восемь видов «профилей», описано их психологическое содержание. Делается вывод о целесообразности использования эмпирически выделенных личностно-типологических «профилей» в различных видах консультативной психологической деятельности.

Ключевые слова: профессиональная востребованность личности, смысложизненная направленность, личностно-типологические «профили» профессиональной востребованности.

B.A. Yasko

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

E.V. Kharitonova

Candidate of Biology, Associate Professor of Pedagogy and Psychology Department of the Kuban State University; E-mail: veva_2000@mail.ru

THE PERSONAL-TYOLOGICAL “PROFILES” OF THE PROFESSIONAL DEMAND

Abstract. The paper presents the results of empirical research on typological features of a professional demand of the person. The system of relations of the person to himself as to the professional, who is significant for others, is shown in the form of the typological “profiles” reflecting specificity of the social-demographic and professional status of the person and the level of his personal and professional development. The authors distinguish eight kinds of “profiles” and describe their psychological content. The conclusion is drawn about expediency of use of empirically distinguished personal-typological “profiles” in various kinds of advisory psychological activity.

Keywords: a professional demand of the person, a sense-vital orientation, the personal-typological “profiles” of a professional demand.

Анализ состояния теоретических исследований позволяет сделать вывод о том, что сегодня отечественной наукой создана реальная база для выделения нового социально-психологического феномена – востребованности личности. В социологических, экономических исследованиях в основном представлен анализ факторов и условий

востребованности специалистов как необходимого условия эффективности экономической (государственной и региональной) политики [1, 2, 3 и др.]. В педагогических и некоторых экономических исследованиях, а также в работе служб занятости представлена оценка востребованности специалистов в контексте функционирования рынка труда (в том числе подготовка, переподготовка востребованных специалистов и альтернативные источники рабочей силы) [4, 5, 6 и др.]. В ряде психологических и социологических исследований профессиональная востребованность личности рассматривается в контексте реализации профессионального потенциала персонала в организации [7, 8, 9 и др.]. Четвертый подход представлен в психологических исследованиях, в которых востребованность рассматривается как неотъемлемая и необходимая характеристика личности профессионала [10, 11, 12, 13 и др.]. Несмотря на обилие публикаций, в которых рассматривается феномен востребованности, отсутствуют данные о возможных типологических особенностях как востребованной, так и невостребованной личности, что соответственно может отражать разные пути как достижения профессиональной востребованности, так и разрешения кризиса востребованности. Гипотезой проведенного исследования выступило предположение о наличии личностно-типологических особенностей («профилей») отношения к себе как значимому для других профессионалу, устойчиво проявляющегося в различных видах субъектной активности.

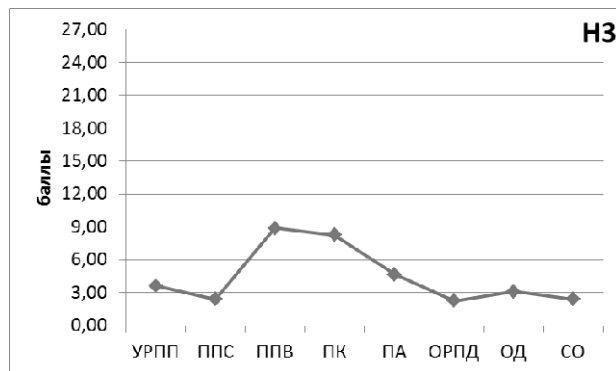
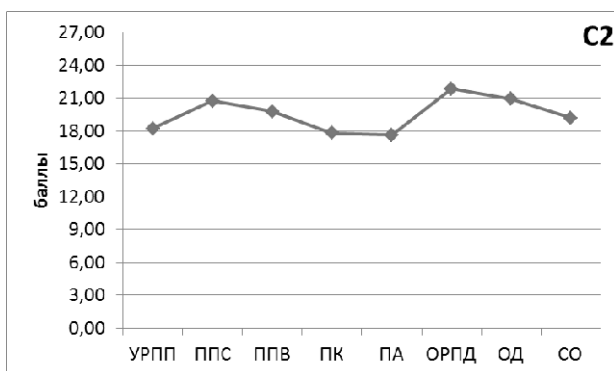
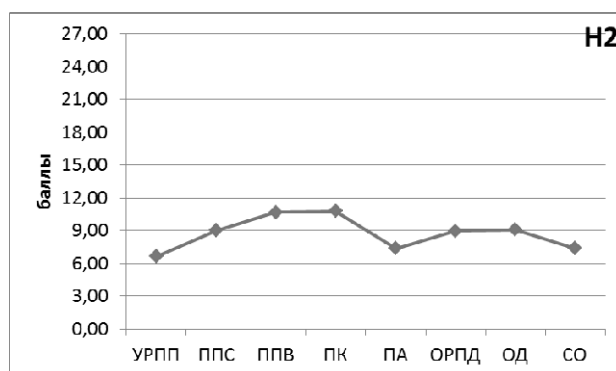
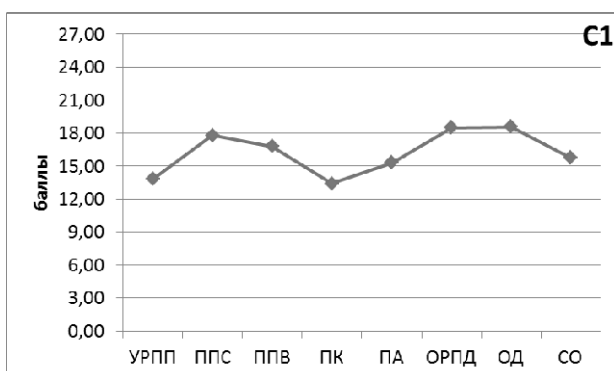
Методы и организация исследования. В исследовании приняли участие 1004 человека в возрасте от 17 до 74 лет, из них 383 мужчины и 621 женщина. Параметры профессиональной востребованности выявлялись с применением специально разработанного опросника «Профессиональная востребованность личности» (ПВЛ) [14]. Совершенствуя опросник, мы изменили параметры измерения и ввели шкалу в диапазоне от 0 до 3-х баллов (вместо диапазона от 1-го до 4-х баллов). Утверждения опросника формируют восемь шкал, выделенных в соответствии с основными компонентами профессиональной востребованности: удовлетворенность степенью реализации профессионального потенциала (УРПП), принадлежность к профессиональному сообществу (ППС), переживание профессиональной востребованности (ППВ), отношение к себе как к компетентному (ПК) и авторитетному профессионалу (ПА), оценивание результатов профессиональной деятельности (ОРПД), отношение других (ОД) и самоотношение как к значимому для других профессионалу (СО). Особенности социально-демографического и профессионального статуса исследовались с помощью анкетирования; смысложизненная направленность респондентов – с применением «Эссе о смысле жизни» [15]. Для выявления типологических особенностей профессиональной востребованности был предпринят кластерный анализ (метод К-средних) в подвыборках респондентов с разным уровнем профессиональной востребованности. Использован пакет статистических программ SPSS 19.0.

Результаты и их обсуждение. В процессе кластеризации выделены 8 типичных «профилей» профессиональной востребованности личности в зависимости от уровня востребованности (см. Рисунок №1): средний уровень представлен тремя профилями; низкий уровень («невостребованные») – также тремя профилями; высоко востребованные респонденты – двумя типологическими «профилями».

Типологические «профили» среднево востребованной личности. Профиль «С1» является самым распространенным, включает 329 из 693-х исследованных среднево востребованных респондентов (47,47%). Данный профиль, по сравнению с двумя другими профилями среднево востребованной личности, характеризуется более высоким уровнем выраженности большинства параметров ПВЛ; присущ респондентам среднего возраста (M=33,86 лет), из них 46,26% состоят в браке и 47,89 % воспитывают детей. 20 мужчин (15,15% из 132-х) и 40 женщин (20,30% из 197-ми) – безработные, состоят на учете в центре занятости. Анализ эссе о смысле жизни показал, что для большинства респондентов, вне зависимости от характеристик социально-демографического и

профессионального статусов, характерны нацеленность на личностную и профессиональную самореализацию, а также желание быть полезным другим людям. Наиболее низкие показатели были выявлены по шкалам «Профессиональная компетентность» и «Удовлетворенность степенью реализации профессионального потенциала». Исходя из приведенных характеристик профиля «С1», его условно можно назвать «Средневостребованная личность, стремящаяся к личностной и профессиональной самореализации».

Профиль «С2» является вторым по распространенности, включает 283 респондента (40,84% из 693-х). Данный профиль ПВЛ присущ респондентам в основном среднего возраста ($M=41,73$ года), большинство из них состоят в браке (66,13%) и воспитывают детей (68,60%). Отличительной особенностью профессионального статуса респондентов данного профиля является высокий процент неработающих по тем или иным причинам. 16 мужчин среднего возраста (19,05% из 84-х) и 31 женщина (22,30% из 139-ти) – безработные, состоят на учете в центре занятости. Другой особенностью является, наоборот, высокий процент работающих среди пенсионеров: 11 мужчин (52,38% из 21-го) и 20 женщин (76,92% из 26-ти). Кроме того, в женской выборке 13 девушек имеет возможность заниматься только подрабатывающей деятельностью, так как являются студентками старших курсов. Анализ эссе о смысле жизни и анкетных данных респондентов показал, что независимо от календарного возраста – это зрелые люди, в сложившихся объективных условиях (получение образования, статус безработного, состояние здоровья, ограничения по возрасту и пр.) не имеющие возможность максимально (а для них это является очень важным) реализовать свой профессиональный потенциал. Исходя из приведенных характеристик профиля «С2», условно его можно назвать «Средневостребованная зрелая личность, в сложившихся условиях не имеющая возможности максимально реализовать свой профессиональный потенциал».



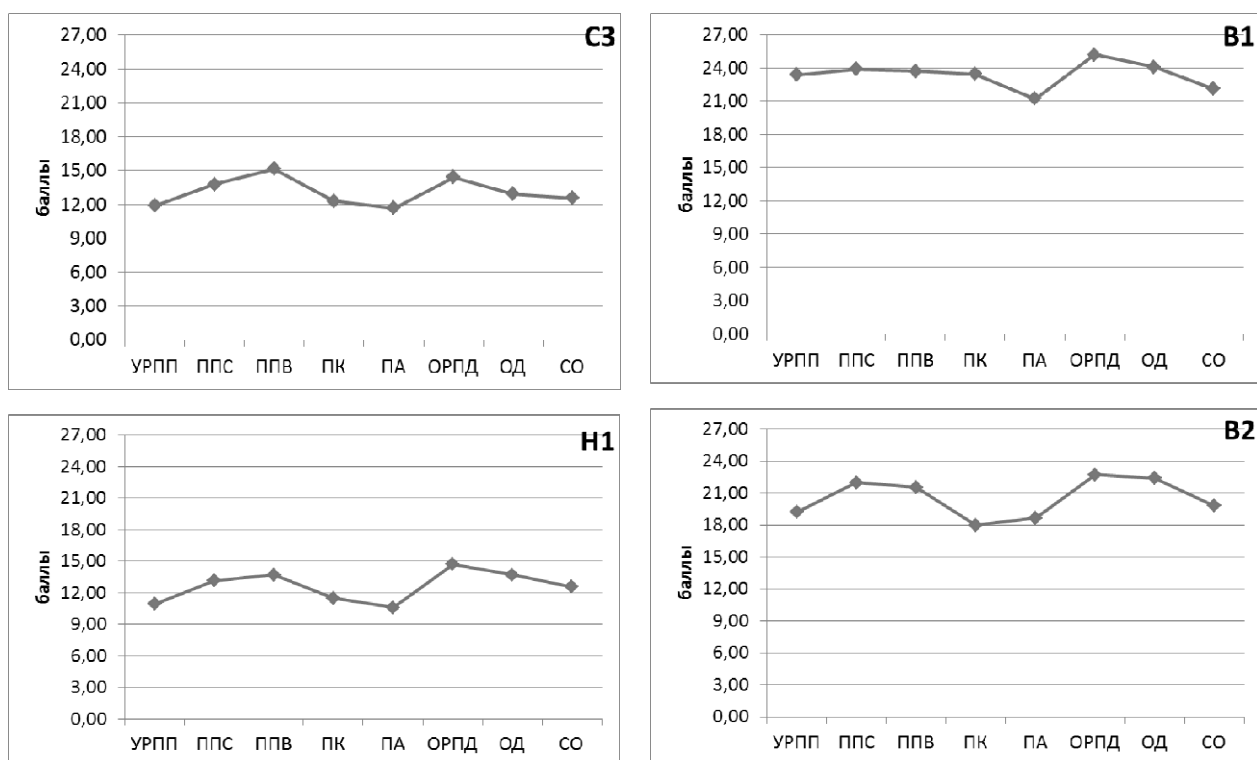


Рис. 1. Типичные профили профессиональной востребованности

Примечание: УРПП – удовлетворенность реализацией профессионального потенциала, ППС – принадлежность к профессиональному сообществу, ППВ – переживание профессиональной востребованности, ПК – профессиональная компетентность, ПА – профессиональная авторитетность, ОРПД – оценка результатов профессиональной деятельности, ОД – отношение других, СО – самооценку, ОУПВ – общий уровень профессиональной востребованности; С1, С2, С3 – профили средневостребованной личности; Н1, Н2, Н3 – невостребованной личности; В1 и В2 – профили востребованной личности.

Профиль «С3» характеризует 81-го респондента (11,69%). Для представителей данного профиля, по сравнению с профилями «С1» и «С2», характерен более низкий уровень выраженности большинства параметров ПВЛ. Данный профиль ПВЛ присущ респондентам юношеского и первого периода среднего возраста ($M=20,0$ лет), большинство из них не состоят в браке (78,95%) и не имеют детей (80,00%). Отличительной особенностью профессионального статуса респондентов юношеского возраста является подрабатывающая деятельность на фоне получения высшего и среднего специального образования, а для представителей первого периода среднего возраста – создание семьи и вопросы, связанные с планированием или воспитанием детей. Среди мужчин этого типа отмечается достаточно высокий процент безработных: в мужской выборке 8 из 31-го (25,81%), в женской – лишь 7 из 50-ти (14,00%). В данном случае имеет место быть так называемая пролонгированная безработица, связанная с поиском более приемлемого места работы после окончания вуза. Исходя из приведенных характеристик профиля «С3», условно его можно назвать «Средневостребованная личность на стадии адепта».

Типологические «профили» невостребованной личности. Профиль «Н1» является самым распространенным, включает 69 из 127-ми исследованных невостребованных респондентов (54,33%). Для представителей данного типа, по сравнению с двумя другими профилями невостребованной личности, характерен более высокий уровень выраженности большинства параметров ПВЛ. Данный профиль ПВЛ присущ респондентам среднего и пожилого возраста ($M=42,13$ лет), большинство из них состоят в браке (57,90%) и воспитывают детей (67,90%). Отличительной особенностью

профессионального статуса работающих респондентов данного профиля является работа по специальности; при этом лишь 2-е из 22-х мужчин (9,09%) и 7 из 47-ти женщин (14,89%) – безработные, состоят на учете в центре занятости. Для многих респондентов характерна большая ориентация на семью, воспитание детей, чем на профессиональную деятельность, что может быть связано с невозможностью самореализации в рамках профессиональной деятельности. Лишь по шкалам «Переживание профессиональной востребованности» и «Профессиональная компетентность» выявлен средний уровень выраженности, остальные показатели находятся в низкой зоне. Исходя из приведенных характеристик профиля «Н1», условно его можно назвать «Невостребованная личность в связи с невозможностью профессиональной самореализации, ориентированная на самореализацию в семье».

Профиль «Н2» является вторым по распространенности, включает 35 респондентов (27,56%). Данный профиль ПВЛ присущ респондентам в основном юношеского и первого периода среднего возраста ($M=26,06$ лет), лишь 38,71% из них состоят в браке, 33,33% воспитывают детей. Отличительной особенностью профессионального статуса работающих респондентов данного профиля является работа не по специальности; лишь у 3-х женщин профессиональная деятельность связана с полученным образованием, при этом лишь 2-е мужчин это типа (25,00% из 8-ми), обустроившиеся в гражданской жизни после увольнения с военной службы, и 5 женщин (18,52% из 27-ми) – безработные, состоят на учете в центре занятости. Лишь по параметру «Профессиональная компетентность» выявлен средний уровень выраженности, остальные показатели находятся в низкой зоне. Исходя из приведенных характеристик профиля «Н2», условно его можно назвать «Невостребованный специалист, не нашедший адекватного применения своим знаниям и умениям». Полученные результаты совпадают с рядом литературных источников, согласно которым как у молодых специалистов на начальном периоде профессиональной адаптации, так и у сформировавшихся специалистов, возможна сниженная самооценка значимости действительно достигнутых результатов, что в первом случае связано с осознанием человеком неадекватности своих знаний и умений требованиям практической деятельности, а во втором случае – со вторичным снижением продуктивности из-за изменения отношения к работе [10].

Профиль «Н3» включает 23 респондента (18,11%). Для представителей данного типа, по сравнению с «Н1» и «Н2», характерен более низкий уровень выраженности большинства параметров ПВЛ. Данный профиль ПВЛ присущ респондентам юношеского возраста (средний возраст – 20,00 лет), большинство из них не состоят в браке (95,65%) и не имеют детей (91,30%). Отличительной особенностью профессионального статуса работающих респондентов данного типа является работа не по специальности во время получения среднего и высшего профессионального образования. Все параметры ПВЛ находятся в низкой зоне, при этом наиболее низкие значения выявлены по «Принадлежности к профессиональному сообществу». Исходя из приведенных характеристик профиля «Н3», условно его можно назвать «Невостребованная личность на стадии адепта, не идентифицирующая себя с профессиональным сообществом».

Типологические «профили» востребованной личности. Профиль «В1» является самым распространенным, включает 130 из 184-х исследованных востребованных респондентов (70,65%). Для представителей данного типа характерен гармоничный профиль с незначительным снижением выраженности «Профессиональной авторитетности». Данный профиль ПВЛ присущ респондентам среднего возраста ($M=40,72$ года), большинство из них состоят в браке (63,96%) и воспитывают детей (66,04%). Отличительной особенностью профессионального статуса работающих респондентов данного типа является работа по специальности, а также высокий процент работающих пенсионеров (в мужской выборке работают 8 человек (100%), в женской выборке не работают лишь 2-е (16,7% из 12-ти). Еще одним характерным признаком данного типа является низкий процент безработных среди мужчин (3 из 52-х мужчин –

5,77%) и достаточно высокий процент – в женской выборке (14 из 78-ми женщин – 17,95%), причем многие респонденты в анкете отметили свой статус не как «безработный», а как «временно не работающий». Согласно эссе о смысле жизни для многих респондентов характерна ориентация на нужность, полезность, максимальную реализацию заложенного в них потенциала, а также выраженная способность к проявлению созидательной активности, несмотря на часто сдерживающие внешние условия. Лишь по профессиональной авторитетности и восприятию отношения других как к значимому профессионалу выявлен средневысокий уровень выраженности, остальные показатели находятся в высокой зоне. Исходя из приведенных характеристик профиля «В1», условно такой тип можно назвать «Востребованная личность зрелого возраста, активно преодолевающая трудности».

Профиль «В2» является вторым по распространенности, включает 54 респондента (29,35%). Данный профиль ПВЛ присущ респондентам в основном юношеского и первого периода среднего возраста (M=24,85 лет), лишь 36,00% из них состоят в браке, 38,30% воспитывают детей. Отличительной особенностью профессионального статуса работающих респондентов данного типа является работа по специальности. При этом лишь 1 мужчина это типа (4,35% из 23-х) и 4 женщины (12,90% из 31-ой) – безработные, причем все они находятся в состоянии поиска наиболее приемлемого для них места работы. По шкалам «Удовлетворенность степенью реализации профессионального потенциала», «Переживание профессиональной востребованности», «Профессиональная компетентность», «Оценка результатов профессиональной деятельности» выявлены средние показатели, по остальным – высокие. Исходя из приведенных характеристик профиля «В2», анкетных данных и эссе о смысле жизни условно такой тип личности можно назвать «Востребованный специалист, способный не только проявлять активность и быть конкурентоспособными на рынке труда, но и формировать востребованность рынка в конкретном профессионале».

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

Гипотеза о наличии личностно-типологических особенностей («профилей») профессиональной востребованности получила эмпирическое подтверждение. Для каждого уровня ПВЛ (высокого, среднего, низкого) характерны специфические (типологические) конфигурации «профилей». Структура «профилей» отражает не только характерные для определенного возраста особенности отношения к себе как к значимому для других профессионалу, но и уровень личностного и профессионального развития человека.

Гармоничные «профили» профессиональной востребованности, сформированные на высоком и средневысоком уровнях, можно рассматривать как психологические «маркеры» профессионально и личностно успешного человека. Низкий уровень сформированности основных компонентов профессиональной востребованности свидетельствует о переживании человеком чувства ненужности, бесполезности и свидетельствует не только о профессиональной неуспешности личности, но и о кризисном характере ее взаимодействия с миром и с самим собой.

Выделенные личностно-типологические особенности профессиональной востребованности могут быть применимы при разработке индивидуального маршрута профессионального развития специалиста, предполагающего максимальное раскрытие его профессионального потенциала, а также в организации адекватного психологического сопровождения личности, переживающей кризис востребованности.

Примечания:

1. Михаев И.М. Социальные условия изменения качества трудовых ресурсов на современном рынке труда в Приморском крае: автореф. дис. ... канд. социол. наук. Хабаровск, 2009.
2. Озов А.А. Эффективизация формирования и использования трудового потенциала региона: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. Краснодар, 2009.
3. Пунгин И.В., Пунгина В.С. Инновационный подход к изучению конкурентоспособности продукции, отрасли, региона. URL: <http://koet.syktso.ru/vestnik/2009/2009-2/8/8.htm>.
4. Бурлюкина Е.В. Маркетинговое управление востребованностью специалистов в системе высшего профессионального образования: автореф. дис. ... канд. экон. наук. Пенза, 2006.
5. Метлин С.В. Повышение эффективности взаимодействия внешнего и внутреннего рынков труда: автореф. дис. ... канд. экон. наук. Самара, 2007.
6. Хазова С.А. Конкурентоспособность специалистов как акмеологическая категория // Вестник Адыгейского государственного университета. Сер. Педагогика и психология. Майкоп, 2009. Вып. 3. С. 298-306.
7. Дергалева И.Ю. Развитие профессионального потенциала менеджеров в системе бизнес-образования: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Челябинск, 2009.
8. Марков В.Н. Профессиональный потенциал и зона ближайшего профессионального развития // Акмеологическое исследование потенциала, резервов и ресурсов человека. М., 2005.
9. Радаева Е.А. Востребованность кадрового потенциала государственной гражданской службы (социологический аспект): дис. ... канд. социол. наук. М., 2004
10. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб., 2005.
11. Деркач А.А., Сайко Э.В. Самореализация – основание акмеологического развития: монография. М.; Воронеж, 2010.
12. Иванова Е.М. Психология профессиональной деятельности. М., 2006.
13. Ясько Б.А. Психология личности и труда врача: курс лекций. Ростов н/Д, 2005.
14. Харитонова Е.В., Ясько Б.А. Опросник «Профессиональная востребованность личности» (ПВЛ): руководство. Краснодар, 2009.
15. 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.

References:

1. Mikhaev I.M. Social conditions of human resources quality change in the modern labour-market in Primorsky territory: Dissertation abstract for Candidate of Sociology degree. Khabarovsk, 2009.
2. Ozov A.A. The effectiveness increase of formation and use of region labour potential: Dissertation abstract for Ddoctor of Economy degree. Krasnodar, 2009.
3. Pungin I.V., Pungina V.S. Innovation approach to the analysis of production, branch and region competitiveness. URL: <http://koet.syktso.ru/vestnik/2009/2009-2/8/8.htm>.
4. Burlyukina E.V. Marketing management of the specialists' demand in the system of higher vocational education: Dissertation abstract for Candidate of Economy degree. Penza, 2006.
5. Metlin S.V. Effectiveness increase of external and internal labour markets interaction: Dissertation abstract for Candidate of Economy degree. Samara, 2007.
6. Khazova S.A. Competitiveness of specialists as acmeology category // Bulletin of the Adyghe State University. Series «Pedagogy and psychology». Maikop, 2009. Issue 3. P. 298-306.
7. Dergaleva I.Yu. The development of managers' professional potential in business-education system: Dissertation abstract for Candidate of Pedagogy degree. Chelyabinsk, 2009.
8. Markov V.N. Professional potential and the zone of the nearest professional development // The acmeologic research of the person's potential, reserves and resources. M., 2005.

9. Radaeva E.A. The demand for personnel potential of the State Civil Service (sociological aspect): Dissertation abstract for Candidate of Sociology degree. M., 2004.
10. Vodopjanova N.E., Starchenkova E.S. The syndrome of burning out: diagnostics and preventive measures. SPb., 2005.
11. Derkach A.A., Sajko E.V. Self-realization as the basis of acmeologic development: monograph. M.; Voronezh, 2010.
12. Ivanova E.M. Psychology of professional activity. M, 2006.
13. Yasko B. A. Psychology of doctor's personality and work: a course of lectures. Rostov-on-Don, 2005.
14. Kharitonova E.V., Jasko B. A. A questionnaire «Professional demand for a person» (PDP): manual. Krasnodar, 2009.
15. Leontyev 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.