
УДК 159.9
ББК 88.411.9
X 20

Е.В. Харитонова

Кандидат биологических наук, доцент кафедры педагогики и психологии Кубанского государственного университета; E-mail: voha_2000@mail.ru

**СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ
ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ЛИЧНОСТИ:
К ОБОСНОВАНИЮ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ КОНЦЕПЦИИ**
(Рецензирована)

Аннотация. В статье представлено теоретическое обоснование концепции социально-профессиональной востребованности личности, определены основные подходы к ее изучению, а также показаны основные результаты, полученные при ее апробации.

Ключевые слова: социально-профессиональная востребованность личности (СПВЛ), социум, личность, профессия, типы СПВЛ.

E.V. Kharitonova

Candidate of Biology, Associate Professor of Pdagogy and Psychology Departement of the Kuban State University; E-mail: voha_2000@mail.ru

**SOCIALLY-PROFESSIONAL DEMAND
OF THE PERSON: ON THE SUBSTANTIATION
OF THE PSYCHOLOGICAL CONCEPT**

Abstract. The paper provides the theoretical substantiation of the concept of a socially-professional demand of the person. The author defines the basic approaches to its studying, as well as shows the basic results obtained at its approbation.

Keywords: a socially-professional demand of the person, society, the person, a trade, types of the socially-professional demand of the person.

Анализ состояния теоретических исследований позволяет сделать вывод о том, что сегодня отечественной наукой создана реальная база для выделения нового социально-психологического феномена — социально-профессиональной востребованности личности. В пользу последнего выступает увеличивающееся количество исследований, выполненных на стыке психологии труда, социальной психологии, психологии личности и экономической психологии. Это позволило ряду авторитетных исследователей в области социальной психологии и психологии труда [1, 2, 3] говорить о необходимости выделения новой отрасли психологического знания — социальной психологии труда, в которой, как мы полагаем, социально-профессиональная востребо-

ванность личности может выступить одним из центральных феноменов. Несмотря на то, что востребованность в основном выступает в качестве предмета социологических, экономических и педагогических исследований [4, 5, 6 и др.], как значимость для другого данный феномен косвенно рассматривается во многих психологических исследованиях [7, 8 и др.]. Ряд авторов, рассматривая кризисность современного российского рынка труда, обосновывают важность изучения индивидуального кризиса занятости [9], механизмов профессионально-личностной адаптации в условиях умноженного кризиса личности [10], важной составляющей которых является переживание личностью своей невостребованности. Проблемный аспект исследования

социально-профессиональной востребованности личности состоит в том, что, несмотря на повышенный интерес к данному феномену среди психологов, вопрос психологической природы данного феномена требует глубокой теоретико-методологической проработки. В связи с этим возникает противоречие между растущей практико-ориентированной, социальной необходимостью научно обоснованных концепций востребованности личности, с одной стороны, и отсутствием системного подхода к психологической интерпретации данного феномена — с другой. Сказанное определяет актуальность исследования проблемы социально-профессиональной востребованности и имеет две основные предпосылки: необходимость познания сущности и структуры данного феномена, а также методов его диагностики. Решение обозначенной проблемы возможно сегодня только при интеграции достижений в различных областях знания о человеке (в психологии, педагогике, социологии, экономике и др.).

Целью исследования выступила разработка концепции социально-профессиональной востребованности личности, ее теоретико-методологическое обоснование и эмпирическое подтверждение. В качестве гипотезы выступило предположение о том, что для раскрытия понятия «социально-профессиональная востребованность личности» требуется учет динамического взаимодействия трех глобальных составляющих: социума, личности и профессии, что является отражением одновременно процесса и результата вхождения субъекта в социокультурную и профессиональную реальность.

В целом, полученные результаты можно представить в виде следующих положений.

В современной науке оформилось две группы подходов, анализирующих содержание востребованности: с внепсихологических (организационные подходы) и психологических позиций. Организационные подходы значительно преобладают над психологическими и представлены в социологических, экономических, педагогических и при-

кладных исследованиях в области социальной сферы и имеют более высокий уровень научной аргументации.

Выделены четыре основных кардинально различных подхода к изучению отдельных сторон феномена СПВЛ, фактически представляющих четыре уровня её оценки: макроанализ востребованности трудовых ресурсов как показателя эффективности их использования; экзоанализ факторов формирования востребованности специалистов в контексте функционирования рынка труда; мезоанализ различных моделей формирования благоприятных условий по рациональному использованию профессиональных способностей (знаний, опыта) и актуализации скрытых возможностей персонала в организации; микроанализ механизмов и факторов активизации личностных ресурсов востребованности.

Социально-профессиональную востребованность личности можно определить как динамическую метасистему отношений трех глобальных составляющих: социума, личности и профессии, являющуюся одновременно и процессом и результатом вхождения человека в социокультурную и профессиональную реальность. Функционирование данного динамического метасистемного образования обусловлено осознанием личностью своей востребованности в социуме (социальной значимости, т.е. значимости для другого) и зависит от конкретных условий протекания социализации и профессионализации человека.

На разных этапах жизненного и профессионального пути социум, личность и профессия вступают в разные взаимоотношения, обеспечивая разный вклад со стороны каждой составляющей в становление метасистемы СПВЛ. Доминирующие отношения между составляющими метасистемы на разных этапах жизненного и профессионального пути обуславливают формирование разных типов СПВЛ:

— допрофессиональный этап СПВЛ: социальная стадия СПВЛ — «социальный тип востребованности»: коммуникативно-ситуативный (младенческий возраст) и ситуативно-деятельностный подтипы

(период раннего детства); социально-личностная стадия СПВЛ — социально-личностный тип: внеситуативно-личностный (дошкольный возраст) и социально-компетентностный подтипы (младший школьный возраст); социально-допрофессиональная стадия СПВЛ — личностно-социально-допрофессиональный (подростковый возраст) и социально-допрофессиональный типы востребованности (юношеский возраст);

— профессиональный этап СПВЛ: профессионально-социальная стадия СПВЛ — профессионально-социальный тип востребованности (средний возраст);

— постпрофессиональный этап СПВЛ: социально-профессиональная стадия СПВЛ — «социально-профессиональный тип востребованности» (пожилой возраст).

По мере последовательного включения трех составляющих в метасистему СПВЛ круг значимых отношений личности растет от системы «ребенок — мама» (ребенок для мамы) до системы «профессионал — общество» (профессионал для общества). В рамках каждого из доминирующих типов и подтипов отношений человек вынужден разрешать возникающие противоречия в системах отношений «социум — личность», «профессия — личность», «социум — профессия».

Социально-профессиональная востребованность личности содержательно обобщена в семи блоках конструктов: удовлетворенности степенью реализации профессионального потенциала, принадлежности к профессиональному сообществу, переживания профессиональной востребованности, отношения к себе как к компетентному и авторитетному профессионалу, оценки результатов профессиональной деятельности, отношения других и самоотношения как к значимому для других профессионалу. Психодиагностическим инструментом оценки выделенных конструктов является опросник СПВЛ.

Развитость параметров отношения к себе как к значимому для других профессионалу, реализующих различные

компоненты индивидуальной системы СПВЛ, описывается индивидуальными профилями. При относительно равной развитости всех компонентов СПВЛ можно диагностировать гармоничный профиль, при наличии выраженных различий в уровне сформированности компонентов — акцентуированный профиль. Структура профилей и соответственно типов СПВЛ отражает не только характерные для определенного возраста особенности отношения к себе как к значимому для других, но и уровень личностного и профессионального развития человека. Гармоничные профили СПВЛ, сформированные на высоком и средне-высоком уровне, являются отражением высокой профессиональной и личностной успешности человека. Низкий уровень сформированности основных компонентов социально-профессиональной востребованности свидетельствует о переживании человеком чувства ненужности, бесполезности и является отражением не только его профессиональной неуспешности, но и кризисного характера взаимодействия его с миром и с самим собой.

Имеется возрастная динамика социально-профессиональной востребованности личности, а также отмечается усиление с возрастом дифференциации параметров СПВЛ за счет проявления различных факторов (пола, этапов профессионального развития, семейного, профессионального и образовательного статусов).

Социально-профессиональная востребованность личности включает следующие психологические компоненты: имплицитный (сформированность имплицитных представлений о мире и себе, убеждение о своей жизнестойкости); ценностно-смысловой, нравственный, мотивационный, эмоционально-волевой, поведенчески-результативный.

На личностном уровне индикаторами кризиса СПВЛ выступают: деформация системы базовых убеждений, в том числе сомнение в справедливости окружающего мира; деформированная система убеждений в своей жизнестойкости; низкая осмысленность жизни в прошлом, настоящем и будущем; экс-

термальность локусов контроля; пассивная жизненная позиция, умеренный уровень притязаний, потребительская ориентация в семье; склонность к гомеостатическому комфорту, эмоциональным переживаниям гедонистического и пассивного типа; неумение управлять собой в трудных ситуациях, раздражительность и склонность к проявлению разного рода защитных механизмов; ситуативность разрешения стрессовых ситуаций; неустойчивая система саморегуляции; затруднение адаптации в изменяющихся условиях в связи с отсутствием стремления к проявлению инициативы и плохим самоконтролем в трудных жизненных обстоятельствах; снижение регуляторных личностных свойств гибкости и самостоятельности; низкий уровень поведенческой регуляции, склонность к нервно-психическим срывам, неадекватность самооценки и восприятия действительности; высокий уровень выраженности дезадаптационных расстройств.

Имеется специфика личностных индикаторов при выраженности конфликтных проявлений в социально-профессиональном и профессионально-социальном типах востребованности. Выраженные конфликтные взаимоотношения между составляющими при социально-профессиональном типе востребованности проявляются в профилях СПВЛ «невостребованный специалист, не нашедший адекватного применения своим знаниям и умениям», и «невостребованная личность на стадии адепта, не идентифицирующая себя с профессиональным сообществом»; при значимости доброты и достижений ориентации на доброту и универса-

лизм. Выраженные конфликтные взаимоотношения между составляющими при профессионально-социальном типе востребованности проявляются в профилях СПВЛ «невостребованная личность зрелого возраста, положительно оценивающая результаты своей деятельности»; сомнения в своей способности контролировать события жизни; низком уровне вовлеченности в события жизни и убеждении о контроле; значимости и ориентации на гедонизм; низкой удовлетворенности мотива поддержания жизнеобеспечения в рабочей сфере; избегании разрешения проблем.

Социально-профессиональная востребованность, встраиваясь в метасистему инициативно-притязательных и результативных характеристик личности, достигает максимальной согласованности с ними во втором периоде среднего возраста, выступая значимой детерминантой имплицитных представлений о мире и о себе, ценностно-смысловой и мотивационно-потребностной сфер, параметров саморегуляции поведения и преодоления стрессовых ситуаций и в целом адаптационных способностей личности, обеспечивая в значительной степени их сохранность в пожилом возрасте.

В целом полученные в ходе исследования теоретико-методологические выводы и прикладные результаты подтверждают выдвинутое предположение и открывают возможности для проведения дальнейших теоретических и эмпирических исследований фундаментального и прикладного характера в области социальной психологии труда, возрастной психологии, социологии, экономики, педагогики и других наук.

Примечания:

1. Дикая Л.Г. Социальное и природное в детерминации психического состояния в профессиональной деятельности субъекта // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / под ред. В.А. Бодрова, А.Л. Журавлева. М., 2011. Вып. 2.

2. Журавлев А.Л., Купрейченко А.Б. Некоторые тенденции развития современной социальной психологии труда // Социальная психология труда: теория и практика / отв. ред. А.Л. Журавлев, Л.Г. Дикая. М., 2010. Т. 2.

3. Стрелков Ю.К. Современное состояние исследований «человеческого фактора» в МГУ им М.В. Ломоносова // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / под ред. В.А. Бодрова, А.Л. Журавлева. М., 2011. Вып. 2.

4. Бурлюкина Е.В. Маркетинговое управление востребованностью специалистов в системе высшего профессионального образования: автореф. дис. ... канд. экон. наук. Пенза, 2006.

-
5. Радаева Е.А. Востребованность кадрового потенциала государственной гражданской службы (социологический аспект): дис. ... канд. социол. наук. М., 2004.
 6. Хазова С.А. Технологические основы подготовки конкурентоспособных специалистов по физической культуре и спорту // Вестник Адыгейского государственного университета. Сер. Педагогика и психология. Майкоп: Изд-во АГУ. 2011. №1. С. 211-218.
 7. Исмагилова Ф.С. Основы профессионального консультирования: учеб. пособие / науч. ред. Э.Ф. Зеер. М.; Воронеж, 2003.
 8. Ясько Б.А. Психология личности и труда врача: курс лекций. Ростов н/Д, 2005.
 9. Демин А.Н. Личность в кризисе занятости: стратегии и механизмы преодоления кризиса. Краснодар, 2004.
 10. Горелова Г.Г. Профессионально-личностная реадaptация в условиях кризиса: автореф. дис. ... д-ра психол. наук. М., 2006.

References:

1. Dikaya L.G. Social and natural in the determination of a mental condition in the subject's professional work // Actual problems of labour psychology, engineering psychology and ergonomics / ed. by V.A. Bodrov, A.L. Zhuravlyov. M., 2011. Issue 2.
2. Zhuravlyov A.L., Kuprejchenko A.B. Some development tendencies of modern social labour psychology // Social labour psychology: theory and practice / ed. by A.L. Zhuravlyov, L.G. Dikaya. M., 2010. V. 2.
3. Strelkov Yu.K. The current state of researches on «the human factor» in the MSU of M.V. Lomonosov // Actual problems of labour psychology, engineering psychology and ergonomics / ed. by V.A. Bodrov, A.L. Zhuravlyov. M., 2011. Issue 2.
4. Burlyukina E.V. Marketing management of the demand of specialists in the system of higher vocational education: Dissertation abstract for the Candidate of Economic Sciences degree. Penza, 2006.
5. Radaeva E.A. The demand of the personnel potential of the state civil service (sociological aspect): Dissertation for the Candidate of Sociology degree. M., 2004.
6. Khazova S.A. Technological foundations of training the competitive specialists in physical training and sports // The Bulletin of the Adyghe State University. Series «Pedagogy and psychology». Maikop: AGU Publishing house. 2011. №1. P. 211-218.
7. Ismagilova F.S. The foundations of the professional consultation: a manual / scient. ed. E.F. Zeer. M.; Voronezh, 2003.
8. Yasko B.A. The psychology of doctor's personality and work: a course of lectures. Rostov-on-Don, 2005.
9. Dyomin A.N. A personality in an employment crisis: strategies and mechanisms of overcoming the crisis. Krasnodar, 2004.
10. Gorelov G.G. Professional and personality readaptation in the conditions of crisis: Dissertation abstract for the Doctor of Psychology degree. M., 2006.