

РОССИЙСКОЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ОБЩЕСТВО

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова

Факультет психологии

**Психология развития человека как субъекта труда.
Развитие творческого наследия Е.А. Климова**

Материалы Международной научно-практической конференции
Москва, 12-15 октября 2016 года

РЕПОЗИТОРИЙ БГУ

Москва
2016

УДК 159.9.331.101.3 (082)
ББК 88.8
П 863

Выпущено при финансовой поддержке
Российского гуманитарного научного фонда
Проект № 16-06-14157 г

Редакционная коллегия:

В. В. Барабанщикова, Т. М. Буякас, И. В. Евсевичева, М. М. Заварцева, А. А. Занковский,
О. А. Карабанова, А. Н. Костин, А. С. Кузнецова, А. А. Обознов, Ю. А. Самоненко,
Г. Н. Солнцева, О. В. Соловьева, Ю. А. Сулим, М. Ю. Широкая, А. Г. Шмелев

Ответственные редакторы:

Ю. П. Зинченко, А. Б. Леонова, О. Г. Носкова

П 863 **Психология развития человека как субъекта труда. Развитие творческого наследия Е. А. Климова. Материалы Международной научно-практической конференции. Москва, 12-15 октября 2016 г./ Под ред. Ю.П. Зинченко, А.Б. Леоновой, О.Г. Носковой.— М.: ООО «Акрополь», 2016. — Электронное издание — 1 CD (17 Mb)
ISBN 978-5-98807-076-4**

В сборник включены тексты докладов, представленных на Международную научно-практическую конференцию «Психология развития человека как субъекта труда. Развитие творческого наследия Е.А. Климова» (Москва, 12-15 октября 2016 г.). Материалы содержат актуальные методологические, теоретические и прикладные проблемы психологии труда и смежных дисциплин.

ISBN 978-5-98807-076-4

© Российское психологическое общество
© Коллектив авторов, 2016
© ООО «Акрополь», оформление, 2016

Издательство ООО «Акрополь»
107564, г. Москва, ул. Краснобогатырская, д.42, стр.2
Подписано к изданию 06.10.2016.
Произведено ООО "Маркон"
188652, Ленинградская обл., Всеволожский р-он, Юкки, ул. Школьная, д.7а ГОСТ 28376-89
1 CD. Тираж 300 экз.

25. Lindsay, B., Clogg, C. C., & Grego, J. (1991). Semiparametric estimation in the Rasch model and related exponential response models, including a simple latent class model for item analysis. *Journal of the American Statistical Association* 86, 96-107
26. Meyer, J. Patrick. *Applied measurement with jMetrik*, Routledge 2014, 149pp.
2. [Ponocny2000] Ponocny, I.(2000). Exact person fit indexes for the Rasch model for arbitrary alternatives. *Psychometrika*, 65, 29–42.
27. Ponocny, I. (2001). Nonparametric goodness-of-fit tests for the Rasch model. *Psychometrika*, 66, 437–459.
28. Rasch G., *Probabilistic Models for Some Intelligence and Attainment Tests*. Copenhagen, Denmark: Danish Institute for Educational Research, 1960.
29. Rasch G., *On general laws and meanings of measurement in psychology/ Proceedings of the IV. Berkeley Symposium on mathematical statistics and probability, Vol. IV (pp. 321-333)*, Berkeley: University of California, 1961.
30. Rost, J. (1990). Rasch models in latent classes: an integration of two approaches 3. to item analysis. *Applied Psychological Measurement*, 14, 271–282.
31. Rost, J., & von Davier, M. (1994). A conditional item fit index for Rasch 4. models. *Applied Psychological Measurement*, 18, 171–182.
31. Jurgen Rost, Matthias von Davier, *Mixture Distribution Rasch Models*. In the book *Rasch Models. Foundations, Recent Developments and Applications*. (pp. 257–268). New York: Springer Verlag., 1995
32. Rost, J., Carstensen, C. H., & von Davier, M. (1997). Applying the mixed Rasch model to personality questionnaires. In J. Rost & R. Langeheine (Eds.), *Applications of latent trait and latent class models in the social sciences* (pp. 324–332). New York: Waxmann.
33. Rost, J., Georg, W., (1991) Alternatives to classical test theory illustrated by scale for 'Jugendzentrismus' as an example, *ZA-Information*, 28, 52-75.
34. Matthias von Davier, Claus H. Carstensen. *Multivariate and Mixture Distribution Rasch Models: Extensions and Applications* Springer Series in Statistics for Social and Behavioral Sciences, Springer, 2007
35. Wright B.D., Stone M.H. *Best Test Design*. Chicago. MESA Press, 1979
- [Wright] Wright B.D. Solving measurement problems with the Rasch model. *Journal of Educational Measurement* 14 (2) pp. 97-116, Summer 1977
36. Wright B.D., Masters G.N. *Rating scale analysis*. Chicago, 1982.
37. Russell F. Waugh, (ed), *Applications of Rasch Measurement in Education, Education in a Competitive and Globalizing World Series*, Nova Science Publishers, Inc. New York, 2010, 244 pp.

К ВОПРОСУ О СПОСОБНОСТЯХ, ПРОФПРИГОДНОСТИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ПСИХОЛОГИЧЕСКОМ ОТБОРЕ

Л.В. Маришук

*Республика Беларусь, Минск, Российский государственный социальный университет
(филиал в г. Минске)*

Аннотация. В статье анализируются понятия «Способности», «Профессиональная пригодность», «Профессиональный психологический отбор», в разработку и понимание которых значительный вклад внес Е.А. Климов. Профессиональный психологический отбор рассматривается как система, системообразующим фактором которой выступает профессиональная пригодность лица, избирающего конкретную профессию. В содержание

понятия способности включаются мотивация и опыт (знания, навыки, умения) личности, по аналогии с динамической функциональной структурой личности, разработанной К.К. Платоновым. Представлена собственная дефиниция термина «Способности».

Ключевые слова: способности, профессиональная пригодность / непригодность, психологический отбор, мотивация, знания, навыки, умения.

В рамках психологии труда проводятся исследования закономерностей и особенностей функционирования психики человека в трудовой деятельности. Начало развития психологии труда, называемой в те времена «Промышленной психологией», относится к концу XIX – началу XX века. На Западе это знаменитая система Дж. Тейлора, названная В. И. Лениным «Научной системой выжимания пота» и являвшаяся, по сути, первым применением научной организации труда. Дж. Тейлор постулировал: «Работать напряженно – прилагать максимальные усилия; работать производительно – прилагать усилия минимальные. Производительность труда достигается научно обоснованными методами, среди которых важное место занимают: подбор работников, нормы выработки, перерывы в работе для недопущения утомления, обучение и тренировка, соответствие орудий труда конкретным его видам». К примеру, Дж. Тейлором были разработаны лопаты различных форм и размеров.

В России психологические исследования вопросов рабочих движений и продолжительности рабочего дня проводил И. М. Сеченов. Создание новой науки, способствующей научной организации труда, было предложено В. М. Бехтеревым и В. Н. Мясищевым в 1921 году. Изучение требований, предъявляемых разными типами профессий к личности работника, с целью реализации профессионального отбора и выявления профессиональной пригодности занимает особое место в психологии труда. Специальное направление психологии труда – психотехника, созданная для реализации профессионального отбора, начала активно развиваться в 20-е годы XX века. В 1921 году авиационным врачом и психологом С. Е. Минцем была создана лаборатория для изучения летных качеств и психологических особенностей труда летчиков. Анализ аварийности в ВВС за 1920-1922 годы, проведенный С. Е. Минцем, доказал, что 90 % произошедших катастроф зависели от «личного (человеческого) фактора» [10].

На рубеже веков появилась и педология как научно обоснованное применение индивидуального подхода. В советской России она бурно развивалась, что влекло за собой прогресс в области психотехники и психодиагностики в целом, были, однако, рядом педологов нарушаемы принципы стандартизации и культурной адаптации тестов. Дело принимало политическую окраску – дети, имевшие более комфортные условия для исходной подготовки, оказывались в числе «особо способных», явно недооценивались возможности последующего воспитания, развивающего обучения. Известное постановление «О педологических извращениях в системе наркомпросов» (1936) не являлось столь бессмысленным, как это сейчас трактуется, хотя существенный вред психотехнике, а с ней и всей психодиагностике, несомненно, нанесло, затормозив, а точнее заморозив, исследования в этой области почти на 20 лет.

В послевоенное время стала активно изучаться проблематика профессионального отбора в разных родах войск, прежде всего в авиации, в области военно-социальной и военно-инженерной психологии. Профессиональный отбор – это научно обоснованный процесс допуска человека к профессиональному обучению или деятельности на основании предъявляемых квалификационных требований. Профессионально-психологический отбор – компонент системы профессиональной ориентации, наряду с профессиональным просвещением и консультированием, ему предшествующие и следующая за ним профессиональная адаптация с соответствующими методиками их проведения. Каждый компонент системы представляет собой микросистему, обладающую собственным системообразующим фактором и механизмом обратной связи. Система профессионального

психологического отбора в качестве компонентов включает собеседование, психодиагностику, наблюдение. Системообразующим фактором выступает его цель – выявление профессиональной пригодности лица, избирающего конкретную профессию, механизмом обратной связи – результат – соответствие кандидата предъявляемым требованиям. В основе отбора лежат профессиографические исследования, результатом которых является разработка профессиограммы.

Профессиография – всестороннее изучение деятельности (ее социально-экономического значения, условий труда: психических и физических нагрузок, медицинских и других ограничений, перспектив профессионального роста, требований к ПЗК работника), для описания профессий. Результаты профессиографических исследований выражаются в соответствующих профессиограммах. Психологической частью профессиограммы является психограмма, принципы составления которой разработал К. К. Платонов [12]. В ней отражаются соответствующие профессионально значимые качества (ПЗК) для прогнозирования успешности деятельности. Профессиограмма позволяет судить о профессиональной пригодности субъекта труда.

Профессиональная пригодность – вероятностная характеристика возможностей освоения какой-либо деятельности на основе соответствия требованиям профессии, предъявляемым к исполнителю. Профессиональная пригодность рассматривается как совокупность наличных профессиональных знаний, сформированных навыков и умений, психических и физических качеств, функциональных состояний, определяющих эффективность выполнения профессиональной деятельности. Она обуславливается совокупностью исходных особенностей индивида (задатков) и формируемых на этапах профессионализации в процессе деятельности – подготовленностью и готовностью ею обеспечиваемой. Уровень профессиональной пригодности определяется комплексом характеристик, основными из которых являются мотивация освоения и исполнения деятельности как активатор профессиональной направленности, общая и профессиональная подготовленность в форме знаний, навыков и умений; уровень функциональной готовности к трудовой деятельности и резервов организма, развитие профессионально значимых анализаторных систем и физических качеств, состояние психических функций человека, характеризующих психомоторику, эмоционально-волевою устойчивостью личности, познавательные процессы, особенности темперамента и характера.

Психограмма может быть представлена в описательном и графическом вариантах. В. Л. Марищуком [8] разработаны принципы составления психограммы как системы, выделены три основных блока в структуре ПЗК: мотивационные, интеллектуальные и эмоционально-волевой устойчивости. Мотивационную сферу автор определяет как систему мотивов достижения высоких результатов деятельности, включая в нее такие структурные элементы, как интерес к конкретному виду деятельности, уровень притязаний, стремление к лидерству. Интеллектуальный блок ПЗК В.Л. Марищук представляет как сферу психических и психомоторных процессов, включая в нее сенсомоторный, перцептивный, мнемический, мыслительный (в том числе, интуитивный) и имажинативный аспекты, руководствуясь положениями Б. Г. Ананьева [1], рассматривавшего интеллект как многоуровневую организацию познавательных сил, охватывающую психические процессы, состояния и свойства личности. Блок эмоционально-волевой устойчивости автор подразделяет в соответствии с выявленными им нарушениями деятельности на: эмоционально-сенсорные, эмоционально-моторные и эмоционально-ассоциативные.

Выделяются 2 типа профессиональной пригодности. 1. Абсолютная – для деятельности, протекающей в экстремальных условиях (зона неопределенности либо отсутствует, т.е. жестко заданы способы выполнения, либо она очень высока – задачи разнообразны алгоритм правильного выполнения отсутствует), требующей развития трудно развиваемых свойств индивидуальности. Абсолютная профпригодность определяется в процессе профессионального отбора. 2. Относительная профессиональная пригодность (зона неопределенности невелика, что позволяет субъекту выбирать внутренние либо внешние

способы деятельности, компенсирующие ограничения и опирающиеся на преимущества его свойств индивидуальности, алгоритм успешного решения небольшого числа профессиональных задач выработан). Относительная профпригодность выявляется в процессе освоения деятельности [3].

Е.А. Климов [5] выделял разные степени профпригодности:

- призвание (конкретного человека конкретной области деятельности) – как высшая степень профпригодности, характеризуемая по всем критериям соответствия человека требованиям деятельности по всем основным элементам ее структуры;
- соответствие (конкретного человека конкретной области деятельности), характеризуемое не только отсутствием противопоказаний, но и наличием личностных качеств, необходимых для выбора профессии или группы профессий;
- годность (к той или иной профессии или группе таковых), характеризуемая отсутствием противопоказаний (т.е. существует возможность того, что человек станет хорошим специалистом в избранной области деятельности);
- непригодность (к конкретной профессии), временная или практически непреодолимая.

Деятельность, направленная на минимизацию ярко выраженных недостатков в ПЗК (свойствах, психических процессах, физических качествах, препятствующих освоению конкретной профессии), называют корректирующей тренировкой. В отличие от обучения и тренировки в общепринятом понимании, при корректировании ставится достаточно доступная цель – достижение вначале лишь некоторого среднего уровня развития важных для профессии качеств (корректирование явных недостатков, которые могут препятствовать профессиональному обучению). Достижение такого среднего уровня (при условии отсутствия патологических изменений) возможно в относительно короткие сроки (2–4 месяца целенаправленной систематической тренировки). Дело в том, что в природе существует естественная тенденция подтягивания целого ряда психофизиологических и физических качеств к тому среднему уровню, характерному для человека как продукта эволюции. Очевидно, что корректирующая тренировка не противостоит, а лишь способствует последующему совершенствованию в профессии [8; 9].

В исследованиях В. Л. Марищука [8], Л. В. Марищук [11], С. А. Гайдука [2], О. Н. Логинова [6] доказана возможность относительно быстрого корректирования скорости действий, распределения и переключения внимания, оперативной памяти, координации движений, силы, статической выносливости, общей выносливости, волевых и ряда других качеств.

Проблема профессиональной пригодности неразрывно связана с проблемой способностей. Проблема способностей обсуждается с давних времен, она дискутировалась мыслителями Древней Греции и Рима, средневековья и Возрождения. В XX-м веке для решения задач профотбора и профориентации проведены многочисленные исследования и опубликованы многие тысячи работ по психодиагностике. Тем не менее, ряд вопросов остается не решенным или дискуссионным как в отношении общих, так и специальных способностей, в частности, умственных [11].

Еще в 1885 году Джордж Кеттел разработал ряд «ментальных» тестов, замерялись быстрота реакций, время восприятия, объем слухового запоминания, уровень болевого порога. С помощью этих тестов Дж.Кеттел определил временные параметры реакций на раздражители разной силы. Проведя статистическую обработку полученных результатов, он обнаружил нормальное распределение результатов (колоколообразную кривую Гаусса), иначе говоря, 67% популяции обладает средним интеллектом, по 16,5% – ниже и выше среднего.

В 1905 году А. Бине и Т. Симон в ответ на запросы педагогической практики (в общеобразовательной школе оказались дети с очень разным уровнем развития и подготовленности) впервые опубликовали, а затем усовершенствовали шкалу, в которой тесты были сгруппированы на основе эмпирических данных по возрастному принципу и введено понятие

«умственный возраст».

Авторы считали, что для его определения необходима комплексная диагностика, включающая три метода:

1. Медицинский (оценка анатомических, физиологических и патологических показателей сниженного интеллекта);
2. Педагогический (оценка интеллекта в соответствии с суммой полученных знаний);
3. Психологический (непосредственное наблюдение и измерение уровня интеллекта).

В 1905 году Немецкий учёный Вильгельм Штерн (1871-1938) обратил внимание на серьёзные недостатки «умственного возраста», как показателя в шкалах Бине-Симона.

В 1912 году им была предложена формула расчета коэффициента интеллекта – **Intelligenzquotien (нем.)**, в связи с чем, его стали называть изобретателем IQ:

$$IQ = \frac{УВ}{ХВ} \times 100\%$$

где IQ – коэффициент интеллекта;

УВ – умственный возраст, рассчитанный по шкале Бине-Симона;

ХВ – хронологический возраст.

Формула позволяла независимо от хронологического возраста ребенка соотносить его результаты с результатами детей, умственный возраст которых соответствует хронологическому.

В 1916 году Л. Тёрмен (1877-1956), работавший в Стэнфордском университете, адаптировал тест Бине-Симона к условиям США, которые готовились к вступлению в I-ю мировую войну и использовали его при отборе в различные армейские подразделения. Тест для измерения коэффициента умственной одаренности (IQ – intellectual quotient) был назван Стэнфорд-Бине. Эти тесты определяли интеллект как достигнутый к определенному возрасту уровень умственного развития, проявляемый в сформированности психических функций и степени освоения знаний, навыков и умений, иначе говоря, уровень обученности, а не обучаемости, потенциал, накопленный в предшествующий период обучения и воспитания. Именно поэтому к получаемым с помощью тестов интеллекта данным следует относиться с большой осторожностью – они далеко не всегда прогностичны.

Изучение способностей осуществляется не только с помощью тестов. Клинические приемы, оценка поведенческих реакций в динамике научения применялись в лаборатории В.М. Бехтерева и продолжены В.Н. Мясищевым в Ленинградском психоневрологическом институте. С.Л. Рубинштейн [13] избрал путь исследования способностей, оценивая их проявление в деятельности, обращая внимание на развитие психических процессов, их роль в регуляции поведения, а в мышлении – развитию умения к обобщению. К.К. Платонов в способностях подчеркивал их органические связи со всеми подструктурами личности, начиная от мотивации к избранной деятельности, влияния накопленного ранее опыта, уровня развития психических процессов и особенностей темперамента [12]. Е.П. Ильин одним из первых в характеристике способностей уделил внимание психомоторным свойствам, развитию физических качеств [4]. Б.М. Теплов подчеркивал безусловное различие психологических свойств людей, различающихся успешностью обучения, выполнения различных видов деятельности. Он отмечал, что не все личностные свойства являются способностями (например, раздражительность, конфликтность и др.) [14]. Б.Ф. Ломов [7] полагал одним из важнейших условий развития способностей взаимодействие человека с окружающей его предметной и социальной средой.

Трактовка самого термина «способности» требует уточнений. Так, даже в психологическом словаре их связывают с выполнением продуктивной деятельности, хотя можно быть способным к целому ряду работ, не завершающихся изготовлением продукта: вокальное, исполнительское искусство, спортивные достижения, освоение иностранного языка и др.

Нельзя согласиться с мнением о том, что приобретенные в процессе обучения и деятельности знания, навыки и умения не входят в содержание способностей, но ведь они существенно расширяют возможности освоения последующих знаний, навыков и умений (например, по механизму переноса), и, следовательно, развивают способности. Рассматривая вопрос о способностях, пишут в основном лишь о психологических, типологических особенностях, психических процессах, не упоминая о психомоторике и физических качествах, которые в целом ряде видов профессиональной деятельности играют важную роль. Успешность обучения многим профессиям определяется ими. Согласованность движений необходима для большинства профессий операторского профиля; устойчивость к укачиванию для моряков и летчиков; способность сохранять равновесие для эквилибристов; очень хорошая моторика – координация движений пальцев для музыкантов, без чего они не могут быть виртуозными исполнителями, даже имея абсолютный слух, блестящую музыкальную память, другие дарования [11].

Полагаем, что даже очень высокие способности могут быть не реализованы в должной мере, если они не подкреплены необходимой мотивацией. Однако при характеристике способностей обычно упускается компонент мотивации к искомой деятельности, без которой, самые хорошие задатки человек развивать не будет, и они останутся не реализованными. Мотивы, связанные с соответствующими потребностями, в большой мере определяют успешность в любой деятельности.

Психика, сознание человека, личность в целом не только проявляются, но и формируются в деятельности. «Всякая способность, – указывал С.Л. Рубинштейн, – является способностью к чему-нибудь, к какой-то деятельности. Наличие у человека определенной способности означает пригодность его к определенной деятельности. Всякая более или менее специфическая деятельность требует от личности более или менее специфических данных...» [13]. Для разных видов деятельности требуется развитие специальных способностей к каждой из них, т.к. способности – в отличие от других личностных свойств существуют только относительно той или иной деятельности и обнаруживаются не в наличных знаниях навыках и умениях осваиваемой деятельности, а в динамике их приобретения.

Е.А. Климов [5], разработав концепцию индивидуального стиля деятельности, подчеркнул возможность достижения профессиональной успешности, при наличии различных типологических особенностей, компенсаторных функций способностей. Способности выступают как совокупность индивидуально-психологических свойств личности, определяющая успешность обучения какой-либо деятельности и совершенствования в ней.

Резюмируя, под «Способностями» следует понимать следующее: «Способности» – это реализация потенциальных возможностей успешного обучения и высоких достижений в выполняемой деятельности, на основе потребного развития психических процессов, а в ряде случаев, психомоторных и физических качеств, типологических свойств личности и прочных мотиваций. Реализации способностей в существенной мере благоприятствует наличие соответствующих знаний, навыков и умений искомой деятельности.

К. Маркс писал, что заблуждение относительно наших способностей к определенной профессии – это ошибка, которая всегда мстит за себя. Ошибки в выборе профессии, в существенной мере связаны с недостатками работы по профориентации. Можно выделить несколько аспектов этой проблемы.

Экономический аспект заключается в более высокой стабильности и продуктивности сотрудников, выбравших профессию в русле своих способностей, удовлетворенных ею, и, напротив, снижении эффективности деятельности, вплоть до увольнения, вызываемой несоответствием индивидуальных особенностей работников требованиям выполняемого ими труда, что выливается в огромные убытки для государства, потери для общества. Социальный аспект рассматриваемой проблемы характеризуется удовлетворенностью или же неудовлетворенностью деятельностью, развитием положительного или отрицательного

отношения к окружающей действительности, коллективу. Многие асоциальные проступки в той или иной мере связаны с разочарованием в работе, неумением найти достойное применение своим силам и энергии. Известно, что среди правонарушителей до 35 % тех, кто не нашел себя в профессии и начал искать себе другое применение.

Военный аспект проблемы связан с боеготовностью и боеспособностью расчетов, экипажей, подразделений, надежностью работы военных специалистов. Характерны в таком отношении сведения о том, что курсанты летных училищ с недостаточным соответствием индивидуальных особенностей летному делу имеют предпосылки к летным происшествиям, авариям в 2,5 раза чаще, чем остальные курсанты. Неудовлетворенность выбором военной профессии приводит к конфликтам, нарушениям дисциплины. Ошибки в комплектовании военных учебных заведений могут приводить к тому, что в Вооруженные Силы поступят недостаточно подготовленные специалисты, а это совершенно недопустимо ввиду сложности современной военной техники и высокой персональной ответственности каждого военнослужащего за защиту своей Отчизны. То же можно сказать и о вузах всех силовых ведомств.

Медицинский аспект характеризуется, прежде всего, возможностями развития психогенных заболеваний, в связи с отрицательными эмоциями, возникающими из-за неудовлетворенности работой, неудач в попытках овладеть профессией, в выполнении профессиональных обязанностей. Шведский психолог К. Брокер приводит сведения о выявлении в одной промышленной компании до 20% рабочих и служащих, у которых было отмечено развитие серьезных нервных и даже психических заболеваний из-за психологического несоответствия профессии. При этом говорят о «ролевых конфликтах», отражающих несоответствие между самооценкой личности и социальной (в том числе и профессиональной) ролью, которую человек играет в жизни. Как прямой результат систематического возникновения отрицательных эмоций из-за неудовлетворенности работой отмечается преждевременное старение. Гигиенисты наблюдали многочисленные случаи развития профессиональных заболеваний при недостатках профотбора на некоторые специальности, связанные с деятельностью в усложненных условиях среды [9].

Профотбор не может быть заключен в узкие рамки вступительных экзаменов, т. к. сдавший успешно экзамены абитуриент не всегда становится хорошим курсантом. Более того, не всегда и хороший курсант становится отличным профессионалом. Кто станет более успешным в профессиональной деятельности – вчерашний школьник, сдавший вступительные экзамены с первого раза, или молодой человек, поступающий несколько раз, не расстающийся со своей мечтой. Думается, что второй, хотя, возможно, и первый, сохранивший сильную мотивацию, приступив к профессиональной деятельности. Наиболее актуальным вопрос правильной организации профотбора становится в силовых ведомствах, т. к. от их сотрудников зависит безопасность и государства, и его граждан. С представителями этих профессий всегда ассоциировались лучшие члены общества, наиболее подготовленные и мотивированные к выполнению опасной и трудной деятельности. Ошибки в профессиональной деятельности сотрудников силовых ведомств могут приводить к необратимым последствиям. Поэтому необходимо постоянное совершенствование профессионального отбора на основе разработанных и постоянно уточняемых профессиограмм и психограмм как модельных характеристик деятельности и профессионально пригодной к ней личности.

Список литературы:

1. Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекознания. – М.: Наука, 1977. – 379 с.
2. Гайдук С. А., Маришук Л. В. Технология формирования волевых качеств в процессе профессионально-прикладной физической подготовки: монография. Минск: Минск. гос. высш. радиотех. колледж, 2007. – 200 с.
4. Гуревич К.М. Психологическая диагностика: Проблемы и исследования. – М.: Педагогика, 1981. - 232 с.

5. Ильин Е. П. Психомоторная организация человека: учебник. – СПб.: Питер, 2003. – 382 с.
6. Климов Е. А. Психология профессионала. – Воронеж: МОДЭК, 1996. – 350 с.
7. Логинов, О. В. Формирование эмоционально-волевой устойчивости у курсантов танковых вузов средствами физической подготовки: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. – СПб.: Воен. ин-т физ. культуры, 2006. – 244 л.
8. Ломов, Б. Ф. О системной детерминации психических явлений и поведения // Принцип системности в психологических исследованиях. – М.: Наука, 1999. – С. 10–18.
9. Марищук В.Л. Психологические основы формирования профессионально значимых качеств.: Автореф. дис....д-ра. психол. наук /19 00 03; Лен. гос. ун-т. – Л., 1983. – 36 с.
10. Марищук, В. Л., Блудов Ю. М., Серова Л. К. Психодиагностика в спорте : учеб. пособие.– М.: Просвещение, 2005. – 349 с.
11. Марищук, В. Л., Марищук Л. В. Профессиональный отбор: проблема способностей к обучению и к различным видам деятельности. // Актуальные проблемы и перспективы профессионального отбора кадров в государственные органы системы обеспечения национальной безопасности Республики Беларусь : материалы I межвуз. науч.- практ. семинара, 28 июня 2011 г. / Ин-т нац. безопасности Респ. Беларусь ; редкол.: Л. В. Марищук (гл. ред.) [и др.]. – Минск, 2012. – С. 6–13
12. Марищук Л.В. Способности к освоению иностранных языков и дидактическая технология их развития: дис. ... д-ра психол. наук/19 00 07; Санкт-Петербург. гос.ун-т. – СПб, 1999. – 398 с.
13. Платонов К.К., Гольдштейн Б.М. Психология личности пилота.– М.: Изд-во МО СССР, 1972. – 286 с.
14. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии. – СПб.: Питер, 1999. – 712 с.
15. Теплов Б.М. Способность и одаренность //Ученые записки ГНИИ психологии. – М., 1941. – Т.2. – С.3-56.

ВЗАИМОСВЯЗЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ И СМЫСЛОЖИЗНЕННЫХ ОРИЕНТАЦИЙ У СТАРШИХ ПОДРОСТКОВ

А.А. Медведев, А.В. Мальцев, О.С. Чаликова

Россия, г. Екатеринбург, УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина

Аннотация: Рассматриваются результаты исследования взаимосвязи смысложизненных ориентаций и профессионального самоопределения у старшеклассников. Выборка составила 234 старшеклассника в возрасте 16-17 лет. В результате исследования выявлена взаимосвязь данных по шкалам методики смысложизненных ориентаций и данных по шкалам интересов методики «Профориентатор». Выявлены гендерные различия этих взаимосвязей.

Ключевые слова: подростковый возраст, профессиональное самоопределение, профессиональные интересы, смысложизненные ориентации.

Работы Евгения Александровича Климова стали фундаментом для исследований в области психологии труда, в том числе, психологии профессиональной деятельности. Его психологическая типология профессий по сей день остается актуальной и широко используется как в теории, так и в практике психологии [4]. Дальнейшие исследования в этой области были направлены на детализацию психологии профессионального образования [2] и расширение методов профориентационной работы [9,10].

Одной из актуальных задач современных исследований является анализ механизмов профессионального выбора на ранних этапах профессионализации. Подростковый возраст

<i>Пучкова И.М. (г. Казань)</i> Развитие субъекта профессиональной деятельности: от адаптанта к успешному профессионалу	402
<i>Рабесон Мария Давидовна (г. Москва)</i> Перспективы применения иностранных языков в психологическом образовании	407
<i>Семикин В.В., Игнатенко М.С., Семёнова М.М. (г. Санкт-Петербург)</i> Преемственность в научно-образовательной деятельности как фактор эффективности будущей трудовой деятельности специалистов	411
<i>Суннатова Р.И. (Узбекистан, г. Ташкент)</i> Особенности осознания себя в трудовой деятельности как фактор формирования профессионализма	418
<i>Юхновец Т.И. (Беларусь, г. Минск)</i> К вопросу о верификации модели жизненного трудового пути специалиста, разработанной Е.А. Климовым	426
СЕКЦИЯ 6. ДОСТИЖЕНИЯ И ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПСИХОДИАГНОСТИКИ	430
<i>Аверьянова О.Ю., Барышева Е.В. (г. Санкт-Петербург)</i> Психодиагностика личностных ресурсов государственных служащих на примере сотрудников комитета по энергетике и инженерному обеспечению	430
<i>Буянов В.И. (г. Москва)</i> О практике применения опросника «мотивационный профиль» при приеме на работу персонала российского коммерческого банка	435
<i>Зиннатова М.В. (г. Екатеринбург)</i> Проблема диагностики профессиональной мобильности личности	440
<i>Левит Л.З. (Беларусь, г. Минск)</i> Эмоциональный интеллект и его влияние на успешность деятельности	446
<i>Мальцев А.В., Виндекер О.С., Купцова А. М. (г. Екатеринбург)</i> Взаимосвязь профессионального самоопределения и мотивации достижения старшеклассников	454
<i>Маничев С.А., Федоров С.И. (г. Санкт-Петербург)</i> Применение модели Раша в психодиагностике	459
<i>Марищук Л.В. (Беларусь, г. Минск)</i> К вопросу о способностях, профпригодности и профессиональном психологическом отборе	465
<i>Медведев А.А., Мальцев А.В., Чаликова О.С. (г. Екатеринбург)</i> Взаимосвязь профессионального самоопределения и смысложизненных ориентаций у старших подростков	472
<i>Поплавский Н.Н., Янченко М.В. (Беларусь, г. Минск)</i> Выявление мотивационных характеристик профессионального самоопределения обучающихся посредством проективных методов	476
<i>Пряжников Н.С., Гусев А.Н., Тюрин К.Г. (г. Москва)</i> Экспертная система профориентации школьников «Выбирай и поступай» - «ВИП»	480
<i>Соловьева В.А. (г. Кострома)</i> Субъектность личности как профессионально-важное качество	483
<i>Суннатова Р.И. (Узбекистан, г. Ташкент)</i> Модификация методики Е.А. Климова «ДДО» (дифференциально-диагностический опросник)	486