

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ

И.Н. Носс

ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СПЕЦИФИКАЦИЯ: ОПРЕДЕЛЕНИЕ И ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ

Аннотация. В статье акцентируется внимание на проблематике личностно-профессиональной спецификации. Предлагается общее определение термина «личностно-профессиональной спецификации» на уровне частного (специфического) как некой оптимальной структуры (перечня) личностно-профессиональных качеств, способствующей индивиду эффективно трудиться, то есть в основном соответствовать функциональным требованиям профессии. Рассматриваются сопряженные понятия, такие как «личностная надежность», «профессиональная надежность», «профессиональная пригодность личности» и «личностно-профессиональные особенности». Приводятся эмпирические данные, отражающие формы проявления личностно-профессиональной спецификации в условиях государственной службы. Теоретические концептуальные положения подтверждены эмпирическими данными, полученными путем сравнительного анализа показателей личностно-профессиональных черт работников различных специальностей при помощи статистических процедур корреляционного анализа и методов статистического вывода. Психологические показатели получены посредством объективных, субъективных и проективных тестовых методов. Термин «личностно-профессиональная спецификация» является новым понятием, вводимым в поле психологического исследования в качестве структуры признаков профессионально-психологического феномена, дающего возможность различать типы личности в сопоставлении с профессиями. Данное понятие предполагает построение профессионально-психологических моделей в рамках практического ассессмента персонала в целях профориентации, отбора и сопровождения работников в процессе их профессионализации и личностно-профессионального развития.

Ключевые слова: личностно-профессиональная спецификация, личностная надежность, профессиональная надежность, профессиональная пригодность, личностно-профессиональные особенности, структура профессионально-значимых качеств, динамика личностно-профессиональной спецификации, эталон работника, профессионально-психологическая модель, регрессия личностных черт.

Термин «спецификация» (*specificatio*, от лат. *species* – род, вид, разновидность и *facio* – делают) постепенно входит в понятийный аппарат психологии труда. В экономических и инженерно-технических науках он обозначает, с одной стороны, специфические особенности или уточненную классификацию чего-либо. С другой стороны, набор требований или параметров, которым удовлетворяет исследуемый объект. Согласно «Единой системе конструкторской документации» (ЕСКД)¹, спецификация – основной конструкторский документ, определяющий состав комплекса, комплекта, в котором содержится под-

робное перечисление узлов и деталей какого-либо изделия, конструкции, установки, входящих в состав сборочного или рабочего чертежа. Подобное определение приводится и в политехническом словаре, спецификация – это выполненный в форме таблицы документ, определяющий состав какого-либо изделия и содержит обозначения составных частей, их наименования и количество².

Проникновение данного термина в психологию³ естественно и закономерно и связано оно,

¹ ГОСТ 2.601-2006: ЕСКД.

² Новый политехнический словарь / Авт.-сост. А.Ю. Ишлинский. М.: НИ «Большая российская энциклопедия», 2000. С. 456.

³ Корнилова Т.В. Экспериментальная психология. Теория и методы: учебник для вузов. М.: Аспект Пресс, 2002. С. 288.

прежде всего, с унификацией понятийного аппарата сочлененных социальных наук, таких как, например, экономика, социология, организационная психология, эргономика и инженерная психология, а также обуславливает прагматическое сближение социальных знаний в процессе реальной профессионализации и взаимодействия людей.

В психологии труда и акмеологии наиболее близким по функциям и содержательному наполнению к термину «личностно-профессиональная спецификация» являются понятия «личностная надежность», «профессиональная надежность», «профессиональная пригодность личности» и «личностно-профессиональные особенности».

Понятие «личностно-профессиональной надежности» рассматривали *Н.Д. Завалова, М.А. Котк, В.М. Крук, П.В. Путивцев, В.Ю. Рыбников, Н. Abrams, С. Coates, G. Eisele, E. Flyer и др.* Под личностной надежностью *В.М. Круком* понимается «интегральное психологическое образование, детерминирующее динамическое соответствие наиболее значимых критериев, показателей нормативности и уязвимости поведения установленным требованиям, базирующееся на симптомокомплексе психофизического благополучия»⁴. *П.В. Путивцев* предполагает, что «профессиональная надежность» – это «соответствие индивидуальных и групповых психологических показателей нормативным требованиям профессии в изменяющихся условиях»⁵.

Категорию «профессиональной пригодности» в различного рода аспектах рассматривали *Б.Г. Ананьев, А.А. Бодалев, В.А. Бодров, К.М. Гуревич, А.А. Деркач, В.Н. Дружинин, Е.А. Климов, Б.В. Кулагин, В.Л. Марищук, К.К. Платонов, В.А. Пухов, А.Т. Ростунов, Б.М. Теплов, В.Д. Шадриков и др.*⁶. В частности, *В.А. Бодров* пишет, что «свойство профессиональной пригодности обуславливается совокупностью исходных (с точки зрения включения в деятельность) особенностей человека, а также формируется, развивается на этапах профессионального пути в процессе деятельности»⁷. Если воспользоваться уровневый подход профессионального разви-

тия зрелой личности, наиболее ярко представленного в акмеологической школе (общее-особенное-единичное), то «исходные качества» есть уровень общего-особенного (частного), а «формируемые качества» – единичного (конкретного).

Наиболее близкой к термину «личностно-профессиональная спецификация» (ЛПС) также является и категория «личностно-профессиональные особенности». Особенности – это личностные черты, отличающие одного субъекта от другого (в рамках профессии). В психологии труда индивидуальные особенности, связанные с успешным трудом, часто употребляют в качестве синонима профессиональной пригодности. Например, «профессиональная пригодность по своей сути отражает (...) различные индивидуальные особенности человека, необходимые для успешного выполнения трудовой (учебной) деятельности»⁸. В этом контексте профпригодность связана с уровнем единичного, определяющего возможность конкретного индивида эффективно выполнять деятельность. Однако принципиальное отличие понятия профпригодности от ЛПС заключается в том, что первое предполагает соответствие личностных параметров профессии (специальности), а последнее определяет факт наличия у человека некой предрасположенности к оптимальному функционированию в рамках профессии. То есть, профпригодность требует осуществления поиска соответствующей личности для профессии, а ЛПС – предполагает, что личность ищет для себя профессию. Именно поэтому ЛПС – это некое психологическое образование, возможно существующее в виде системы личностных переменных или качеств, способствующих успешной профессионализации человека в определенной профессиональной среде.

Таким образом, ЛПС, являясь в известном смысле личностной частью профессиональной пригодности, определяет на уровне особенного (частного, специфического) некую оптимальную структуру (перечень) личностно-профессиональных качеств, способствующую индивиду эффективно трудиться, то есть в основном соответствовать функциональным требованиям профессии. Исходя из этого, основным (но не единственным) критерием сформированности данной структуры является результативность профессиональной деятельности личности, которая зависит от его оптимального функционирования, взаимодействия

⁴ Крук В.М. Психология обеспечения личностной надежности специалиста. М.: МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2012. С. 178.

⁵ Путивцев П.В. Психологическая оценка профессиональной надежности сотрудников органов наркоконтроля: Автореф. дисс. ... канд. психол. наук. М., 2013. С. 12.

⁶ Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. М.: ПерСе, 2001. 511 с.

⁷ Там же. С. 7.

⁸ Там же. С. 5.

и взаимоотношений с другими работниками, а также от наличия оптимальной для данной производственной ситуации ценностно-мотивационной составляющей труда.

Можно обоснованно предположить, что ЛПС имеет соответствующую структуру. Центральным элементом, которой является *система личностных качеств*, соответствующих требованиям успешного профессионального функционирования (статическое соответствие). Вторым важным элементом является *личностно-профессиональный потенциал*, который может трактоваться как предрасположенность человека к развитию его личностно-профессиональных качеств, как в конкретных условиях жизнедеятельности, так и в изменяющихся обстоятельствах (возможность изменений). И, наконец, третий элемент ЛПС представляет собой *динамический* компонент, связанный с изменениями ситуаций, условий и направленности профессиональной деятельности, который определяет оптимальное соотношение развития личности и деятельности в перспективе (динамическое соответствие). Личностно-профессиональная спецификация включает в свою структуру как общие, так и типовые (особенные) качества субъекта труда, исходя из системы требований конкретной профессии или специализации, а также индивидуальные (на уровне потенциалов) черты, определяющие возможности динамики и развития конкретной личности в необходимом направлении.

Введение нового термина, «личностно-профессиональная спецификация», позволяет адекватно выявлять некую часть личности, которая является фундаментом успешности деятельности людей, имеющих подобную типовую для этой деятельности структуру профессионально-значимых качеств.

Личностно-профессиональная спецификация – это некая промежуточная категория, находящаяся между общим уровнем, представляющим человека как субъекта труда вообще, и единичным уровнем, где речь идет о конкретном субъекте с его индивидуальными особенностями и возможностями. То есть, личностно-профессиональная спецификация – это отражение некоего типичного для конкретной профессии эталона работника, включающего и общее, и личностно-профессионально-специфическое в человеке, которого, естественно, надо обучать, адаптировать, развивать и сопровождать на пути к вершине его профессионализации, то есть, достижения его оптимального единичного акметического состояния.

Прагматической целью введения понятия «личностно-профессиональная спецификация» является стремление сконструировать некую профессионально-психологическую модель оптимального кандидата на работу, что без излишнего эмоционального настроя на гуманистическую абстракцию поможет более продуктивно решать задачи оптимизации и гуманизации трудовых отношений и взаимодействий конкретной личности с другими субъектами труда в процессе профессиональной деятельности.

Кроме общепсихологического значения личностно-профессиональная спецификация имеет некий инструментально-методический смысл. Поэтому важной психолого-акмеологической закономерностью профессиональной психодиагностики является возможность и необходимость оценки связи специализации деятельности, её эффективности и динамики с индивидуально-личностными особенностями персонала.

В этом контексте *О.С. Анисимов* пишет, что индивид предопределён, прежде всего, изнутри⁹, поэтому, по *К. Леонгарду*, «человек и определённую профессию часто избирает именно потому, что она соответствует его индивидуальным склонностям»¹⁰. «Вместе с тем, – отмечает *А.А. Бодалев*, – раз феномен «индивидуальности» всегда в своем роде единственен, то люди даже похожие друг на друга своим пониманием смысла жизни, все равно в одних и тех же социальных ситуациях ведут себя по-разному и реальные результаты их деятельности, например, даже при решении одних и тех же профессиональных задач, в каждом случае обязательно несут печать индивидуальности, конкретный рисунок которой нельзя объяснить, если не принимать во внимание природные особенности человека»¹¹. В тоже время, человек представляет собой некий «ансамбль» отношений и черт, наиболее устойчивые из которых образуют его характер, и одновременно он выступает всегда субъектом деятельности. Связь личности и деятельности очевидна и экспериментально под-

⁹ См.: Анисимов О.С., Деркач А.А. Основы общей и управленческой акмеологии: учебное пособие. М.-Н. Новгород, 1995. 272 с.

¹⁰ Леонгард К. Акцентуированные личности. Ростов н/Д: Феникс, 1997. С. 33.

¹¹ Бодалёв А.А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения. М.: Флинта: Наука, 1998. С. 79.

тверждена во многих профессионально-психологических исследованиях.

Осуществленный нами на протяжении пяти лет анализ личностных особенностей сотрудников различных специальностей государственной службы¹² обнаруживает связь эффективности профиля их профессионализации с показателями личностных тестов по шкалам демонстративности, импульсивности, пунктуальности, тревожности и оптимистичности¹³ (табл. 1, 2.).

Таблица 1.

Средние значения психологических показателей по группам различных специальностей государственной службы¹⁴

	ОСП	ОТП	ОБП	КП	ЭАП
IQ по Г. Айзенку	104	106	104	101	108
СМИЛ-ИП	50	47	49	49	53
СМИЛ-ДЕ	48	47	48	48	48
СМИЛ-ИС	47	47	48	46	50
СМИЛ-ПП	53	50	53	49	55
СМИЛ-МЖ	54	54	52	53	52
СМИЛ-ПЯ	49	55	48	44	49
СМИЛ-ПА	52	46	50	48	51
СМИЛ-ШИ	50	50	50	49	50
СМИЛ-МА	55	52	55	56	55

Посредством анализа динамики показателя вегетативного тонуса¹⁵, выявлено, что в числе профессионально успешных людей явно преобладают лица с парасимпатической выраженностью вегетативной нервной системы, которая характеризуется процессом возбуждения, расширения, кровенаполнения, отражающим мобилизацию организма за счет внутреннего потенциала.

При помощи регрессионного анализа в структуре личности эффективных специалистов ОСП

выявлено наличие прямой сильной связи коммуникативных качеств характера с профессиональными способностями. Причем у профессионально эффективных сотрудников эти элементы составляют единый фактор ($R_{xy} = 0.998$; $p < 0.01$), а у неуспешных они разорваны и противопоставлены (соответственно: $R_{xy} = -0.72$, $R_{xy} = -0.49$; $p < 0.05$). На успешность профессиональной деятельности ОСП положительно влияют такие качества как упорство в достижении цели и склонность к самоанализу, проявление жёсткости и снижение эмоциональности, тревожности и ипохондрии. Для эффективных сотрудников подразделений ОТП характерно снижение тревожности, повышение оригинальности и оптимистичности. Они также склонны к образованию сверхценных идей, застревающего типа. В эффективных подразделениях информационно-технического обеспечения наблюдается значительный рост числа лиц с акцентуированными чертами характера на передний план выходит депрессивный тип личности¹⁶. У программистов заметны «пики» по показателям депрессии, феминизма¹⁷ и оригинальности при относительно высоких значениях упорства и тревожности (табл. 3) на фоне превышения нормативных значений отклонения от аутогенной нормы и тревожности (по тесту М. Люшера). «Эксплуатационники» отличаются относительно устойчивым, «не тревожным» (стеничным) характерологическим складом и не склонным к саморефлексии.

Интеркорреляционный анализ взаимосвязей психологических признаков (по СМИЛ) сотрудников различных специализаций информационно-технического профиля выявил значимые различия между ними, что опосредованно, путем выявленного отсутствия значимых корреляций, свидетельствует о наличии их спецификации (табл. 4).

В подразделениях экспертно-документального профиля у сотрудников наиболее выражены тревожно-мнительные черты характера. Причем у низкоэффективных работников на фоне внешнего проявления, так называемого волевого поведения, активно подавляются черты тревожности, неуверенности, что связано с определенными трудностями в принятии решений.

¹² См.: Деркач А.А., Носс И.Н. Акмеологическая диагностика и оценка кадров государственной службы: В 2-х тт. М.: Изд-во РАГС, 2011.

¹³ Приведено популярное наименование шкал СМИЛ в отличие от шкал, помещенных в таблицы.

¹⁴ Обозначения: IQ по Г. Айзенку – интеллектуальный тест (Айзенк Г. Классические IQ тесты. М.: ЭКСМО-Пресс, 2002. 192 с.); СМИЛ – Стандартизированная методика исследования личности (Собчик Л.Н. СМИЛ. Стандартизированный многофакторный метод исследования личности. СПб.: Речь, 2003. 219 с.); ОСП, ОТП, ОБП, КП, ЭАП – разновидности подразделений органов государственной службы.

¹⁵ Наименование шкалы Теста цветных выборов М. Люшера.

¹⁶ К такому профилю тяготеют сотрудники информационно-аналитических отделов: аналитический отдел, отдел работы с сетевой информацией, отдел программного обеспечения.

¹⁷ Популярны версии клинических терминов.

Таблица 2.

Соотношение показателей сотрудников, имеющих высокие (В) и низкие (Н) результаты профессиональной деятельности

Методики	ОСП		ОТП		ОБП		КП		ЭАП	
	В	Н	В	Н	В	Н	В	Н	В	Н
IQ по Г. Айзенку	114	111	110	102	110	104	108	99	115	106
СМИЛ-ИП	48	51	47	47	49	49	50	49	53	52
СМИЛ-ДЕ	40	47	43	48	49	48	48	48	48	48
СМИЛ-ИС	45	50	46	48	48	49	46	46	49	50
СМИЛ-ПП	52	53	48	50	52	54	48	51	54	56
СМИЛ-МЖ	53	54	54	55	52	51	47	51	52	53
СМИЛ-ПЯ	50	49	48	59	47	49	44	45	49	49
СМИЛ-ПА	54	50	44	47	50	50	49	48	51	52
СМИЛ-ШИ	49	50	45	49	50	51	48	50	51	49
СМИЛ-МА	56	64	48	56	56	54	55	57	55	56
СМИЛ-ИН	47	48	50	45	48	48	47	48	50	49

Таблица 3.

Средние показатели характерологических особенностей по данным обследования сотрудников отделов информационно-технического обеспечения

Отделы	СМИЛ (ИП)	СМИЛ (ДЕ)	СМИЛ (ИС)	СМИЛ (ПП)	СМИЛ (МЖ)	СМИЛ (ПЯ)	СМИЛ (ПА)	СМИЛ (ШИ)	СМИЛ (МА)	СМИЛ (ИН)
Аналитический отдел	54	58	53	59	53	56	55	55	58	56
Отдел программного обеспечения	63	68	56	54	69	61	61	65	54	56
Эксплуатационный отдел	53	53	55	54	54	48	48	55	56	47

Таблица 4.

Корреляционные связи между характерологическими показателями сотрудников отделов (по данным СМИЛ)

	Отдел программного обеспечения	Эксплуатационный отдел
Аналитический отдел	0,27	0,12
Отдел программного обеспечения		0,02

Наши исследования выявили факты, на основании которых можно сделать вывод о наличии *общего характерного «личностного профиля»*, присущего сотрудникам государственной службы, отражающий доминирование импульсивности и оптимистичности на фоне относительно стабильных показателей по другим шкалам. Исключение составляют сотрудники информационно-технического обеспечения, у которых, наряду с названными признаками, преобладают черты пессимистично-педантичного плана.

По результатам нашего исследования выявлено, что *возрастные изменения* также специфичны¹⁸.

¹⁸ В исследовании применена экспериментальная схема «поперечного среза». – Н.И.

На фоне профильных импульсивно-маниакальных тенденций с возрастом в структуре характера сотрудников доминируют ипохондрические, упорствующие, интроверсивные и депрессивные тенденции при некотором снижении оптимистичности. У сотрудников 31-45-летнего возраста в дополнение к перечисленным особенностям проявляются черты пессимистичности и оригинальности. У людей старше 45 лет усиливаются тревожность, упорство, демонстративные тенденции, обостряется забота о своем здоровье. С возрастом наблюдается снижение демонстративности поведения, растёт упорство, оригинальность мышления, склонность к «мягкости» поведения и интроверсии. В возрастном диапазоне – до 35 лет, наряду с повышением значений по шкалам психопатии и маниакальности сотрудники ОБП, проявляют тенденции «оригинального» поведения. В старшем возрасте (40 лет и старше) – повышаются депрессивные тенденции, появляются черты «мягкости» в отношениях, растёт упрямство и тревожность.

Характерологические особенности проявляются, естественно, и в поведении *в нестандартных ситуациях*. Наши исследования, проведенные при использовании включенного наблюдения, интер-

Таблица 5.

Результаты исследований сотрудников (в %)

Уровень профессиональной пригодности	Показатель вегетативного тонуса		Тип темперамента				Показатель интроверсии	Показатель экстраверсии
	парасимпатический	симпатический	меланхолический	флегматический	холерический	сангвинический		
Высокий	80	20	0	17	83	0	67	33
Средний	64	36	7	21	43	21	79	21
Низкий	40	60	0	20	40	40	80	20

вьюирования и ряда проективных методик (тест тематической апперцепции, тест цветовых выборов, тест рисуночных фрустраций, графические и графологические тесты), позволили выявить доминирование пассивно-выжидательной поведенческой реакции в нестандартных ситуациях, а также наличие *возрастных флуктуаций* этой реакции.

С возрастом у сотрудников растет количество поведенческих реакций, направленных на обвинение обстоятельств упорствующего типа. Если молодые (до 25 лет) чаще всего в нестандартных ситуациях обвиняют других людей, то сотрудники старших возрастных групп видят причину экстремальности в самих обстоятельствах, возникших в ходе жизнедеятельности. Однако работники служб безопасности старше 45 лет часто проявляют экстрапунитивную поведенческую реакцию, то есть в сложных ситуациях они нацелены на конфронтацию с другими людьми. Большая часть сотрудников подразделений информационно-технического обеспечения рассматривают сложившиеся экстремальные обстоятельства как малозначимые, при стремлении их конструктивно разрешать. Для сотрудников, занимающихся экспертно-документальной деятельностью старше 40 лет характерно поведение, направленное на самообвинение, а также – стремление самим разрешить сложную ситуацию. Сотрудники ОБП 22-30-летнего возраста отличаются от своих коллег преобладанием импунитивного направления (обвинение обстоятельств) и типом реакции «с фиксацией на препятствии», а у сотрудников старших возрастных групп наблюдается смещение направленности агрессии на других людей, на фоне сосредоточенности на пассивно-выжидательной позиции.

В цикле экспериментальных работ, выполненных под руководством *Б.М. Теплова, В.С. Мерлина, В.Д. Небылицина, Э.А. Голубевой*, которые акцентировали свое внимание на психофизиологическом подходе к изучению способностей, подчеркивается, что при взаимодействии с действительностью проявляется комплекс свойств, от которых

зависит индивидуальность человека. При оценивании индивидуальных различий эти работы объективируют и динамический «рельеф» личности – совокупность характеристик, определяющих динамический тип поведения человека – его темперамент. В наших исследованиях влияния типа темперамента на продуктивность профессиональной деятельности государственных служащих выявилась тенденция сложной связи этих феноменов, а также зависимость темперамента от возрастных особенностей сотрудников. В таблице 5 приведены некоторые результаты исследований применительно к показателям личностно-профессиональной спецификации персонала по критериям типа темперамента, интро/экстраверсии (по графическому и графологическому тестам) и показателю вегетативного тонуса (по тесту Люшера).

Статистический анализ, проведенный при помощи t-критерия Стьюдента, выявил значимые различия по показателю экстраверсии между сотрудниками с высоким и низким уровнем профессионализации ($M_x = 23.2$; $M_n = 14.8$). То есть, в ходе профессионализации в структуре подразделений снижается количество интровертов и растет экстравертов. По нашим данным наблюдается преобладание числа лиц холерического темперамента среди относительно молодых сотрудников в возрасте до 30 лет. Это – возбудимые, импульсивные люди с выраженными чертами оптимистичности и твердости в принятии решений, с интровертивными тенденциями на фоне пониженной отзывчивости. В числе сотрудников 31-40-летнего возраста доминируют люди с флегматическим типом темперамента. Среди 31-35-летних много людей осторожных, скрытных, с альтруистическими тенденциями. 36-40-летние характеризуются уравновешенностью, терпеливостью и «мягкостью» поведения, низкой эмоциональностью, высокой отзывчивостью, интроверсивными тенденциями. Преобладающий сангвинический темперамент наблюдается у сотрудников старше 40 лет: относительно высокая эмоциональность, отзывчи-

вость, откровенность, эгоистические черты, экстра-вертивная направленность¹⁹.

Влияние личностных особенностей на продуктивность профессиональной деятельности как закономерность психодиагностики государственных служащих выражается в соотношении числа *лиц с акцентуированными чертами характера* и эффективности служебной деятельности в целом. В результате анализа было выявлено, что если с 1997 по 2001 г. доля акцентуантов в московском регионе неуклонно падала, то с 2002 г. наблюдается её значительный рост. По нашим данным у сотрудников ОСП, неудовлетворительно выполняющих свои функциональные обязанности, наблюдается активизация т.н. «оригинальной» и «оптимистической» акцентуаций.

Личностно-профессиональная акцентуация не является в психолого-акмеологическом смысле негативным явлением. Более того, она может положительно влиять на успешность профессионализации человека. Каждая профессия и специальность «требует» своего профиля. Этот тезис, отчасти критикуемый сторонниками «формирования черт характера»²⁰, может быть положен в основу психодиагностики и доказан опытным путем. В подтверждение этого приведем показательный пример несостоятельности гипотезы наличия гендерной реконверсии²¹ характерологических черт в условиях профессиональной и социальной специализации. Сущность данного феномена заключается в развитии процесса преобразования или приспособления характера мужчины или женщины к условиям социальной и профессиональной среды. Существует мнение, что якобы, женщина, попадая в мужской профессиональный коллектив, приобретает некие мужские черты, становится волевой, жесткой, целеустремленной и деловой. Однако наши экспериментальные исследования не подтверждают данную гипотезу. Мы склонны полагать, что феномен гендерной ре-

конверсии может наблюдаться только на уровне поведенческой активности, но не в состоянии менять характер человека и глубинные личностные структуры. Можно лишь представить какую психологическую (и физиологическую) цену платит личность, которая, внешне успешно играя не свойственную ей профессиональную роль, за счет других индивидуальных черт компенсирует недостаток необходимых личностно-профессиональных качеств.

Наши данные и опыт других исследователей позволяют констатировать, что люди с определенным профилем личности активно осуществляют поиск профессий, соответствующих их личностным качествам. Мы полностью поддерживаем А.А. Бодалева, который пишет: «Что же касается субъектно-деятельностного развития мужчин и женщин, и достигаемых ими при этом вершин, в частности, в профессиональном формировании, то внимательное рассмотрение профессиональных предпочтений выявляет наличие существенных различий, что, без сомнения, связано со спецификой ряда деятельностей, успешному осуществлению которых в одних случаях в большей степени соответствуют психофизиологические и социально-психологические особенности женщин, а в других – мужчин»²².

Результаты нашего анализа личностных особенностей кандидатов-женщин на государственную службу за период с 2003 по 2005 гг. показали, что 82 % из них до поступления на службу уже имели сформированный маскулиный профиль²³.

Однако наши исследования подтверждают и то, что в 15-20 % случаев имеют место и факты поведенческой подстройки людей под структуру функций, отношений и взаимодействий, господствующую в рамках определенной профессионализации. Может наблюдаться феномен регрессии к требованиям и условиям специальности-профессии части личностных черт и мужчин, и женщин. В традиционно мужских профессиях регрессия проявляется у женщин, а в традиционно женских – у мужчин. В нашем эксперименте подобная регрессия наблюдалась в рамках профессий информационно-аналитического, учетно-контрольного и документально-аналитического профилей. В частности, в экспертно-аналитических подразделениях у женщин проявляются, так называемые «мужские» поведенческие особенности и «женские» – у

¹⁹ Динамика показателей темперамента детерминирована динамикой кадрового состава подразделений. – *Н.И.*

²⁰ См.: Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. 204 с.; Корнеева Л.Н. Профессиональная психология личности // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / Под ред. Г.С. Никифорова. СПб.: Изд-во СПбГУ, 1991. С. 61-83.

²¹ Гендерная реконверсия – выработка у человека стиля поведения (отношения, взаимодействия, смысловых особенностей и пр.) противоположного наличному полу в условиях преобладания в профессиональной группе лиц противоположного пола и доминирования соответствующих им специфических отношений и взаимодействий. – *Н.И.*

²² Бодалёв А.А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения. М.: Флинта: Наука, 1998. С. 56.

²³ Подъем более 60 Т-баллов по 5 шкале (Mf) по СМЛЛ.

мужчин, а также наблюдается общее повышение показателей оригинальности поведения, тревожности и пессимистичности. Аналогичные результаты получены в информационно-технических подразделениях, где обнаружено проявление черт «мягкости» у мужчин и волевых, мужских качеств у женщин.

Следует заметить, что феномен регрессии личностных черт к системе профессиональных условий и требований оптимально реализуется только при наличии соответствующего базиса, роль которого неизменно выполняет структура личностных черт конкретного человека. Если у человека отсутствуют соответствующие черты, составляющие содержание личностно-профессиональной спецификации, то изменение, приспособление личности, ее профессионализация вряд ли происходит успешно.

Таким образом, понятие и функция спецификации личности в условиях профессии обозначает личностно-профессиональную предрасположенность человека по основным параметрам к оптимальному функционированию в условиях профессионализации. Оно также предполагает наличие некой структуры общих и частных личностных черт, совпадающих со структурой профессиональных требований, причем не устраняющее иные индивидуальные личные качества реальной личности, но только ограничивающее их проявление (или противодействие, компенсацию) в процессе труда. Спецификация предполагает существование некоего группового личностно-профессионального субъекта (эталона), в соответствии с которым реальные черты личности удовлетворяют профессиональные требования.

Список литературы:

1. Айзенк Г. Классические IQ тесты. М.: ЭКСМО-Пресс, 2002. 192 с.
2. Анисимов О.С., Деркач А.А. Основы общей и управленческой акмеологии: учебное пособие. М.-Н. Новгород, 1995. 272 с.
3. Бодалёв А.А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения. М.: Флинта: Наука, 1998. 168 с.
4. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. М.: ПерСе, 2001. 511 с.
5. Деркач А.А., Носс И.Н. Акмеологическая диагностика и оценка кадров государственной службы: В 2-х тт. М.: Изд-во РАГС, 2011.
6. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. 204 с.
7. Корнеева Л.Н. Профессиональная психология личности // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / Под ред. Г.С. Никифорова. СПб.: Изд-во СПбГУ, 1991. С. 61-83.
8. Корнилова Т.В. Экспериментальная психология. Теория и методы: учебник для вузов. М.: Аспект Пресс, 2002. 381 с.
9. Крук В.М. Психология обеспечения личностной надежности специалиста. М.: МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2012. 376 с.
10. Леонгард К. Акцентуированные личности. Ростов н/Д: Феникс, 1997. 544 с.
11. Новый политехнический словарь / Авт.-сост. А.Ю. Ишлинский. М.: НИ «Большая российская энциклопедия», 2000.
12. Путивцев П.В. Психологическая оценка профессиональной надежности сотрудников органов наркоконтроля: Автореф. дисс. ... канд. психол. наук. М., 2013. 32 с.
13. Путивцев П.В., Носс И.Н. Проблемы повышения профессиональной надежности сотрудников органов наркоконтроля // Вестник МГОУ. Серия «Психологические науки». 2011. № 3. С. 117-122.
14. Собчик Л.Н. СМЛ. Стандартизированный многофакторный метод исследования личности. СПб.: Речь, 2003. 219 с.

References (transliteration):

1. Aizenk G. Klassicheskie IQ testy. M.: EKSMO-Press, 2002. 192 s.
2. Anisimov O.S., Derkach A.A. Osnovy obshchei i upravlencheskoj akmeologii: uchebnoe posobie. M.-N. Novgorod, 1995. 272 s.
3. Bodalev A.A. Vershina v razvitii vzroslogo cheloveka: kharakteristiki i usloviya dostizheniya. M.: Flinta: Nauka, 1998. 168 s.
4. Bodrov V.A. Psikhologiya professional'noi prigodnosti. M.: PerSe, 2001. 511 s.
5. Derkach A.A., Noss I.N. Akmeologicheskaya diagnostika i otsenka kadrov gosudarstvennoy sluzhby: V 2-h tt. M.: Izd-vo RAGS, 2011.
6. Klimov E.A. Psikhologiya professional'nogo samoopredeleniya. Rostov-na-Donu: Feniks, 1996. 204 s.
7. Korneeva, L.N. Professional'naya psikhologiya lichnosti // Psikhologicheskoe obespechenie professional'noi deyatel'nosti / Pod red. G.S. Nikiforova. SPb.: Izd-vo SPbGU, 1991. S. 61-83.
8. Kornilova T.V. Eksperimental'naya psikhologiya. Teoriya i metody: uchebnik dlya vuzov. M.: Aspekt Press, 2002. 381 s.
9. Kruk V.M. Psikhologiya obespecheniya lichnostnoi nadezhnosti spetsialista. M.: MG TU im. N.E. Baumana, 2012. 376 s.
10. Leongard K. Aktsentuirovannye lichnosti. Rostov n/D: Feniks, 1997. 544 s.
11. Novyi politekhnicheskii slovar' / Avt.-sost. A.Yu. Ishlinskii. M.: NI «Bol'shaya rossiiskaya entsiklopediya», 2000.
12. Putivtsev P.V. Psikhologicheskaya otsenka professional'noi nadezhnosti sotrudnikov organov narkokontrolya: Avtoref. diss. ... kand. psikhol. nauk. M.: SGA, 2013. 32 s.
13. Putivtsev P.V., Noss I.N. Problemy povysheniya professional'noi nadezhnosti sotrudnikov organov narkokontrolya // Vestnik MGOU. Seriya «Psikhologicheskie nauki». 2011. № 3. S. 117-122.
14. Sobchik L.N. SMIL. Standartizirovanniy mnogofaktorniy metod issledovaniya lichnosti. SPb.: Rech', 2003. 219 s.