

Н.Е. Рубцова

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ КЛАССИФИКАЦИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация. В статье анализируется построение психологической классификации профессиональной деятельности, охватывающей психологические основания дифференциации видов труда, построение системы классификационных разрядов и ее применение к определению психологических требований к субъекту труда. Рассматривается степень изученности и актуальное состояние данной проблемы. Сложность проблемы состоит в том, что имеется множество даже только широко известных разнородных психологических классификаций профессиональной деятельности. При анализе подобных проблем обычно прибегают к систематизации и обобщению объектов. Теоретико-методологическую основу исследования составляют философские и общенаучные принципы классификации, системности; конструктивный метод классификации психических явлений; концепции профессиональной деятельности и ее классификации, профессиографии, профессиональной пригодности, профессионального становления, профессиональной идентичности. Для систематизации множества разнородных классификаций профессиональной деятельности целесообразно использовать основные направления их разработки. В статье выделены следующие разновидности классификаций профессиональной деятельности: социально-экономические – международные, национальные и отраслевые; психологические – отечественные и зарубежные классификации человека в труде, отечественные и зарубежные типологии и признаковые классификации труда.

Ключевые слова: психология труда, профессиональная деятельность, психологическое содержание труда, принцип построения классификаций, психологическая классификация, личность профессионала, субъект труда, профессиональный путь, самореализация в профессии, психологические требования.

Review. In her article Rubtsova analyzes the problem of creating a psychological classification of professional activities taking into account psychological bases of different types of labor, classification categories and application of this classification to psychological determination of requirements set for a labour actor. The researcher examines available information and the current state of the problem. This is a difficult problem to study because there are many widely known psychological classifications of professional activities. When analyzing such problems, methods of systematization and generalization of objects are usually applied. Theoretical and methodological basis of the research involves philosophical and scientific principles of classification and systems approach, constructive method of the classification of mental phenomena, the concept of professional activity and existing classifications of professional activities, job specification, professional competence, professional development and professional identity. According to the author, it is necessary to systematize all the variety of classifications of professional activity based on the main directions of their development. Rubtsova offers the following types of classifications of professional activity: socio-economic classifications that include international, national and industrial classifications; and psychological classifications that include domestic and foreign classifications of a person in labour, Russian and foreign classifications and classification of labour based on the main features of professional activity.

Keywords: psychological requirements, self-realization in the profession, psychology of work, professional activity, psychological content of the work, the principle of creating classifications, psychological classification, employee's personality, labour actor, professional way.

Для человека важная часть его бытия связана с жизнедеятельностью и самореализацией в профессии. В современном обществе труд выступает одной из зна-

чимых составляющих жизненного пути человека, во многом определяя его субъективную удовлетворенность качеством жизни, а также успешность самоактуализации и самореализации.

Вместе с тем, в условиях рынка и конкуренции выбор оптимального профессионального пути, наиболее приемлемого личностным диспозициям, устремлениям, ценностям, способностям, другим индивидуальным особенностям человека, представляет собой сложную в психологическом плане задачу. В проведенном Н.Е. Рубцовой исследовании отмечается, что причиной этого является значительное разнообразие современных видов профессиональной деятельности, «ее высоко динамичный характер и постоянное повышение структурной сложности» [1, с. 51].

Как человеку выбрать именно свой профессиональный путь, наиболее подходящую область приложения собственных сил, способностей, субъектных возможностей и личностных интенций? Как разобраться в сложной палитре своих профессиональных склонностей, равно как и в широком спектре открывающихся перспектив профессионального выбора? Очевидно, что все эти вопросы важны для каждого человека. От их успешного решения в значительной степени зависят актуальное состояние и перспективы дальнейшего развития общества в целом. Будут ли люди удовлетворены профессиональной стороной своей жизни, увидят ли они в профессиональной деятельности глубокий смысл и реализацию своего предназначения? Либо, наоборот, будут испытывать разочарование, психологический дискомфорт, хронический стресс, фрустрацию из-за осознания неадекватности своего профессионального выбора, глубокой неудовлетворенности своим трудом. Второй вариант неизбежно приводит к возрастанию социальной напряженности, профессиональному маргинализму, к упущенным возможностям реализации субъектного, личностного, духовного потенциала [2].

«Арсенал психологического знания чрезвычайно обширен» [3], помимо индивидуального профессионального выбора, подобные знания необходимы и в значительно более широком социальном масштабе: при решении задач повышения эффективности труда, профориентации, профессионального отбора и подбора кадров, профессиональной подготовки, профконсультирования, таким образом, мы видим, как «расширяется радиус психологического знания» [4].

Актуальность исследованию придает высокая динамичность сферы труда, наблюдаемая как в области социально-психологических феноменов, так и в психологическом содержании профессиональной деятельности.

Взаимная детерминация личности и выполняемой ею профессиональной деятельности изучалась на протяжении длительного времени, начиная с работ первых психотехников и индустриальных психологов (С.Г. Геллерштейн, Ф.Р. Дунаевский, И.Н. Шпильрейн, Ф. Баумгартен, О. Липман и др.) [5]. Исследования различных аспектов классификации профессий в плане требований, предъявляемых к человеку, уже к этому времени выполнялись и в более широком, междисциплинарном поле – инженерами, врачами, экономистами, военными, философами и т.д. (Н.И. Кареев, 1897; J. Bertillon, 1897; П.И. Куркин, 1901; F.W. Taylor, 1911 и др.) [6]. Более того, эта проблема была актуальной уже к моменту появления собственно научной психологии, а разработка подходов к ее решению, по мнению многих авторов (А.А. Бодалев, Е.А. Климов, О.Г. Носкова и др.), фактически началась намного раньше.

Чтобы систематизировать в классификационном аспекте многообразие исследований классификаций профессиональной деятельности, под сферой профессионального труда будем понимать многообразие разновидностей профессиональной деятельности, выполняемых на конкретных трудовых постах, а также совокупность соответствующих субъектов труда, профессиональных групп и сообществ. Предметно-содержательными классификационными разрядами сферы труда обозначим различные отрасли, профессии, специальности, должности и иные социально-экономические деления профессиональной деятельности.

Известно множество разнородных и разноплановых психологических классификаций профессиональной деятельности, отличающихся по своей области применения, концептуальной и теоретической обоснованности, степени общности [7]. Кратко перечислим популярных авторов таких классификаций с указанием времени их создания: В.Е. Гаврилов, 1975; Э.Ф. Зеер, 2003; Е.А. Климов, 1971; В.Г. Лоос, 1974; А.К. Осницкий, 1996; Е.С. Романова, 2004; D.P. Campbell, 1971; J.L. Holland, 1959; D.N. Jackson, 1977; J.F. Kuder, 1956; A. Roe, 1956; E.K. Strong, 1931; D.E. Super, 1953 и мн. др. Однако, как аргументировано доказано в работе [8], большое количество еще не означает полного и окончательного решения проблемы построения психологической классификации профессиональной деятельности, и ее содержательный анализ позволяет выявить ряд накопившихся противоречий. Во-первых, наблюдается несоразмерность между

большим числом имеющихся классификаций и небольшой долей тех из них, которые реально применяются в психологических исследованиях или в практике развития сферы труда. При этом зачастую неясно, по каким критериям можно предпочесть одни классификации другим, поскольку многие из них лишь умозрительны и эмпирически не проверены; либо, наоборот, имеют чисто эмпирическое происхождение, не обладают априорным теоретическим обоснованием и построены на основе факторного или кластерного анализа данных; либо созданы за рубежом и не адаптированы к социокультурным и социально-экономическим особенностям российской действительности. При этом отечественная система профессиографии имеет глубокие теоретико-методологические основания и значительный опыт (В.А. Бодров, М.А. Дмитриева, Д.Н. Завалишина, Г.М. Зараковский, Е.М. Иванова, Е.А. Климов, А.К. Маркова, О.Г. Носкова, К.К. Платонов, Ю.К. Стрелков, Г.В. Суходольский и мн. др.), хотя в практической реализации, связанной с мониторингом актуального состояния и изменений сферы труда, все же уступает лучшим зарубежным аналогам. Но и прямое копирование подобного зарубежного опыта в российские условия проблематично, что убедительно показано, например, в «трансформационной концепции менеджмента» А.В. Карпова (см.: [9]).

Многочисленные эмпирические исследования [10] выявили неполноту и противоречивость распространенных отечественных и зарубежных психологических классификаций профессиональной деятельности. Вышесказанное вполне объясняет то пристальное внимание, которое проявлялось к созданию новых психологических типологий профессиональной деятельности на протяжении всей истории становления психологии в целом и психологии труда в частности.

Для систематизации разнородных классификаций профессиональной деятельности необходимо изучить их научную обоснованность, полноту, непротиворечивость, верифицированность. Оценка подобных характеристик требует анализа как теоретико-методологических оснований, так и методических процедур построения существующих искомым классификаций, т. е. обращения к методологии и теории.

Наибольшая сложность анализа проблемы построения психологической классификации профессиональной деятельности состоит в том, что имеется множество даже только широко извест-

ных таких классификаций, и в целом они весьма разнородны, отличаясь по структуре, концептуальной основе, цели построения, области применения, степени операционализации и т. д. [11]. Поэтому на практике их последовательный перебор нереален. Для преодоления последствий информационного «взрыва» при анализе подобных проблем обычно прибегают к систематизации и обобщению объектов и явлений, подлежащих анализу.

Чтобы реализовать такой нелинейный подход требуется выделить и обосновать основные направления создания классификаций профессиональной деятельности, а далее рассмотреть примеры каждого из отмеченных кластеров. Для выделения направлений создания искомым классификаций Н.Е. Рубцовой проведен системный анализ сферы профессионального труда и рассмотрен ряд ключевых дифференцирующих признаков [12, с. 52]. Коренной такой признак – *отношение к психологическому знанию*, по которому все подобные классификации можно разделить на психологические и непсихологические. Первые используют психологические классификационные признаки (интересы, способности и т. д.), основаны на достижениях психологического знания о труде и реализуют функцию его развития.

Вторые – разнородны, основаны на иных областях знания и более многочисленны (см. рис. 1). К ним относятся классификации экономические, медицинские, юридические, социологические и др. Нам важна такая их разновидность, как *социально-экономические классификации*, регламентирующие разделение сферы труда на государственном и иных социальных уровнях. К современным тенденциям их развития относятся дальнейшая дифференциация, проявляющаяся в увеличении числа и детализации частных классификаций, и интеграция, состоящая в создании и совершенствовании национальных и международных классификаций. Ясно, что такие классификации не основаны непосредственно на достижениях психологического знания и не направлены на его развитие, но они тесно связаны с организационной, «производственной» стороной труда, отражая его объективное, апробированное практикой социальное и технологическое разделение, и характеризуя внешне-предметную сторону профессиональной деятельности. Ее внутренняя, психическая сторона неразрывно связана с поведенческими проявлениями, орудийной оснащенностью [13; 14; 15; 16]. Поэтому научной психологии приходится учитывать

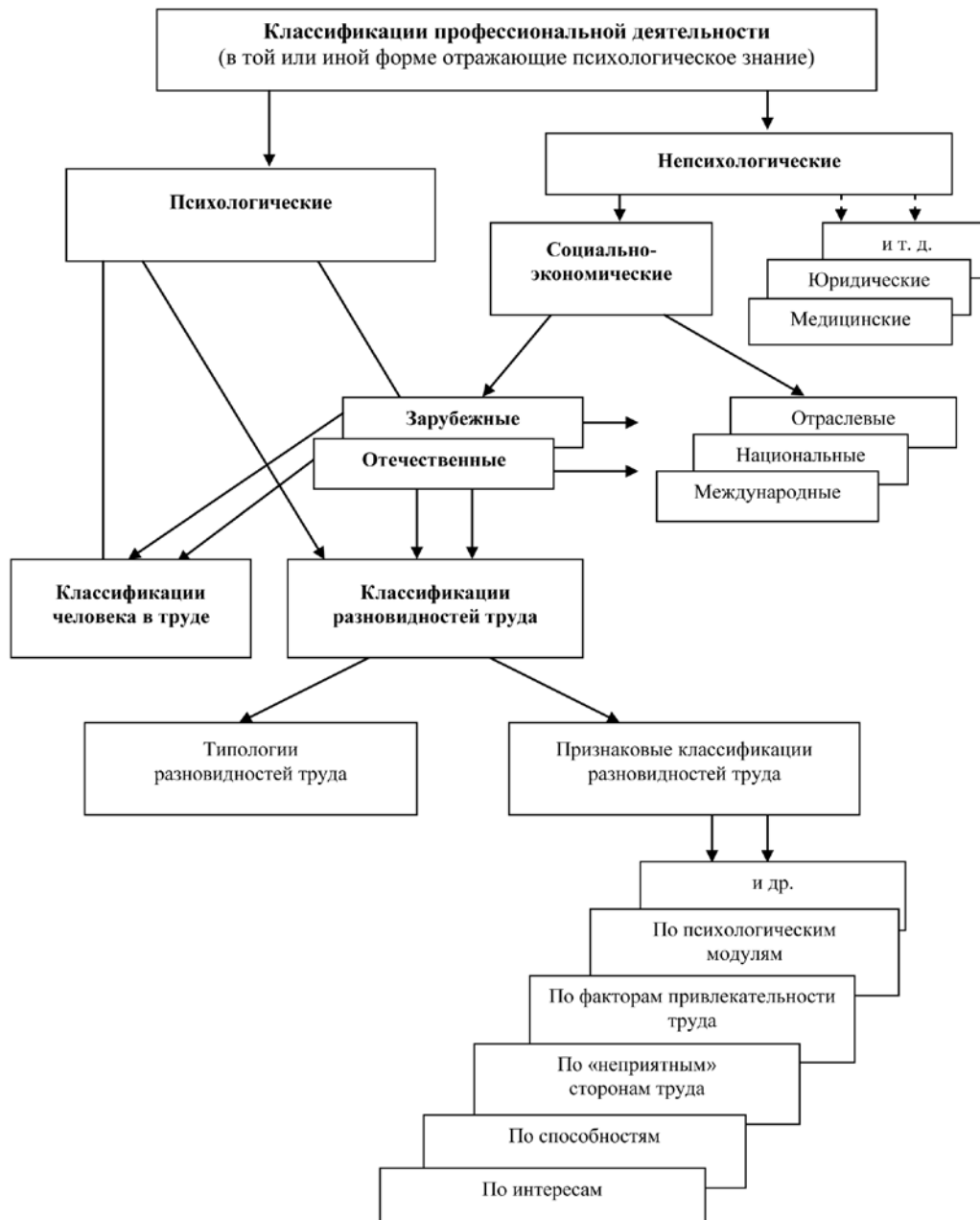


Рис. 1. Основные направления разработки классификаций профессиональной деятельности

внешнюю сторону деятельности, хотя и не включая ее непосредственно в свой предмет. В этом плане социально-экономические классификации являются необходимыми и для психологического анализа деятельности, и при прикладном применении его результатов. Они образуют регламентированную основу построения психологических классификаций и широко применяются в различ-

ных областях общественной практики: от учёта и тарификации видов труда в экономике – до профессиональной подготовки и отбора кадров. Соответственно, такие классификации выполняют уже иную функцию – *прикладного применения психологических знаний*. История становления различных прикладных систем классификации профессий (американской, европейской, отечественной и др.)

тесно связана с накоплением психологических знаний о труде [17].

При этом социально-экономические классификации, отражая актуальные потребности общественной практики, являются, по сравнению с психологическими, значительно более изменчивыми, в первую очередь, в ведущих зарубежных странах, реально реагируя на изменения объективной сферы труда.

Таким образом, в силу отмеченного взаимодействия между психологическими и социально-экономическими классификациями, последние целесообразно также включить в сферу выполняемого анализа.

Следующий признак – *социокультурная обусловленность* сферы труда и систем ее классификации. Он имеет универсальный характер, т. е. применим и к психологическим, и к социально-экономическим классификациям. По нему все классификации разделяются на отечественные и зарубежные. Данная обусловленность проявляется в двух направлениях: объективном, связанном со спецификой сферы труда, и субъективном, содержащем научные традиции в области изучения и построения искомых классификаций. Необходимость учитывать этот факт обоснована в различных аспектах изучения профессиональной деятельности: в отношении психодиагностики (М.К. Акимова, К.М. Гуревич), менеджмента (А.В. Карпов) [18], организационной культуры (С.Л. Ленков, В.М. Львов) [19], поэтому в сфере труда социокультурная обусловленность очень важна. Широкие и интенсивные процессы глобализации, характерные для современности, в том числе – глобализация корпораций, тотальная информатизация, внедрение международных стандартов в различных сферах профессиональной деятельности, широкая кросс-государственная трудовая миграция, еще не означают нивелирования или даже уменьшения культурных различий; напротив, «по мере уменьшения экономических границ культурные барьеры могут увеличиваться», а все процессы глобализации «ни в коем случае не гарантируют конвергенции культурных ценностей» [20, р. 5-709].

При этом социокультурная обусловленность сферы труда является соединительным «мостиком», через который рассматриваемые психологические и социально-экономические подсистемы классификаций получают статус *открытых систем* (см.: [21]), связанных с более широким социальным контекстом, в который они погружены.

Дальнейшую детализацию направлений создания искомых классификаций проведем отдельно по выделенным группам. Социально-экономические классификации целесообразно разделить по их *масштабу* на международные, национальные (государственные) и специальные (отраслевые и т. п.).

Среди международных классификаций наиболее известна Международная стандартная классификация занятий (МСКЗ) (International Standard Classification of Occupations, ISCO). В концептуальную основу МСКЗ положены два главных понятия: вид выполняемой работы и квалификация. *Работа* понимается как набор задач и обязанностей, выполняемых одним лицом. *Квалификация* рассматривается как способность работника выполнять конкретные задачи и обязанности в рамках данного вида деятельности; она имеет два параметра: *уровень квалификации*, определяемый сложностью и объемом выполняемых задач и обязанностей, и *квалификационная специализация*, определяемая конкретной областью требуемых знаний, используемыми в работе машинами, инструментами и материалами, а также видом производимых товаров и услуг. Набор работ, характеризующихся высокой степенью совпадения выполняемых основных задач и обязанностей, формирует *профессиональное занятие*. Отдельные лица классифицируются по профессиональным занятиям в зависимости от отношения к их прошлой, настоящей или будущей работе. На основе обобщения семи образовательных категорий и уровней Международной стандартной классификации образования сформированы 4 уровня квалификации.

К настоящему времени известно множество зарубежных *государственных* социально-экономических классификаций. Особенно развита их система в США. Так, широко используются «Система классификации занятий» Министерства труда США, справочник «Обзор занятий» Бюро статистики труда Департамента труда США. С этими и многими другими аналогичными классификациями тесно связан «Словарь названий занятий» (Dictionary of Occupational Titles (DOT) Департамента труда США.

В нашей стране на общегосударственном уровне имеются «Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94 «ОКПДТР», «Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих Министерства труда России», «Единый тарифно-квалификационный

справочник работ и профессий рабочих», «Общероссийский классификатор занятий ОК 010-93 (ОКЗ)». Одной из первых отраслевых социально-экономических классификаций профессиональной деятельности в России является «Табель о рангах Российской империи», упорядочивающий труд государственных чиновников (говоря современным языком – госслужащих), введенный Петром I в 1722 г. и применявшийся в своей основе до 1917 г. Он имеет 14 классификационных уровней, определяющих светские титулы, а также гражданские, военные, морские, церковные и придворные чины. Его современными аналогами являются «Реестр должностей федеральной государственной гражданской службы» и «Типовой регламент внутренней организации федеральных органов исполнительной власти».

Роль социально-экономических классификаций важна, но по отношению к психологическому знанию лишь номинальна. Официальные справочники профессий и должностей фактически не имеют связанного с ними продолжения в виде психолого-методического обеспечения различных этапов профессионального становления (в первую очередь – профессиональной ориентации и профессионального самоопределения).

В силу вышесказанного обратимся к существующим *психологическим классификациям* профессиональной деятельности. Такие классификации по признаку их *направленности* разделим на классификации *человека в труде* и классификации *разновидностей труда*. Первая подгруппа является наиболее «психологичной» (поскольку такие классификации изначально базируются на психологии человека, его отношении к труду, тех психологических смыслах, которые он вкладывает в выполняемую деятельность), но при этом сравнительно малочисленной, и поэтому не нуждается в дальнейшем делении. Для анализа мы отобрали небольшое число таких классификаций, которые в контексте статьи ярко иллюстрируют специфику данного вида.

Так, у зарубежных авторов Б. Басс выделил 3 типа направленности личности в труде: «на себя», «на взаимодействие» и «на дело». О. Крегер, Дж. М. Тьюсон рассматривают 16 типов личности, определяющих «успехи на работе». Типология Э. Шпрангера, разработанная в начале XX в., основывается на выявлении установок, определяющих личностную направленность человека в труде. Им выделены следующие профессиональные типы

людей: теоретический, экономический, эстетический, социальный, политический и религиозный. Типам человека соответствуют некоторые широкие области деятельности, специфика которых сейчас общепризнанна: социальная сфера, искусство и наука.

Г. Селье предложил детальную «ироничную» типологию личности ученого из 4-х типов, включающих ряд подтипов и видов: 1) делатели (собиратели фактов, усовершенствователи); 2) думатели (книжные черви, классификаторы); 3) чувствователи (крупные боссы, хлопотуны, люди типа «рыбья кровь», высушенные лабораторные дамы, самолюбители (мимозоподобные, тореодороподобные, агрессивные спорщики, первостатейные акулы), святые, святоши, добрячки; 4) идеальные типы (фаусты, фамулусы).

Э. Фромм раскрывает психологический смысл труда на основе двух ключевых типов ориентации человека – *неплодотворной* (к ней относятся ориентации: рецептивная, эксплуататорская, стяжательская, рыночная) и *плодотворной* (подразделяются на деятельную, любящую, разумную).

Отечественные типологии человека в труде в целом отличаются от зарубежных аналогов более широким идейным разнообразием, глубиной и приоритетной ориентацией на психологический смысл труда. Широко известна *пассионарно-аттрактивная* типология Л.Н. Гумилева. Обладая глубоким духовным смыслом, она выходит за рамки сферы труда, являясь более фундаментальной и универсальной, и позволяет сопоставлять не только профессиональное, но и личностное самоопределение людей.

Подгруппа *психологических классификаций разновидностей труда* реализует принципиально иной подход: она отталкивается от реально сложившихся разновидностей труда, представленных, как правило, в социально-экономических классификациях. Лишь затем выявляются психологические различия таких разновидностей труда, и на основании этого строится их классификация. Данная подгруппа более представительна, поэтому в ней нами выделены дополнительные параметры. Для этого разработан особый *принцип построения классификации*, названный «*методический*». В качестве ключевых признаков, используемых как основания рассматриваемых классификаций, применяется множество разнородных характеристик; при этом наблюдается определенная вариативность подходов к использованию данных призна-

ков для построения классификационных разрядов. Все такие подходы можно систематизировать в две основные группы, соответствующие *признаковому* и *типологическому* подходам, аналогичным подходам с позиций «теории черт» и «теории типов», применяемым при психодиагностике личностных диспозиций (см.: [22, с. 29-39]). Различия таких подходов хорошо известны (см.: [23]).

Соответственно, разделим все психологические классификации на *типологические* и *признаковые* классификации, отметив определенную условность такого деления.

Зарубежные психологические типологии разновидностей профессиональной деятельности в отличие от типологий человека в труде обычно связаны с конкретными видами труда, отражаемыми в социально-экономических классификациях.

Например, К. Пиорковский по уровню интеллекта и типам внимания делил профессии на неквалифицированные и квалифицированные, выделив в последних профессии специализированные (индустриальные профессии с требованиями к сенсомоторной сфере или к интеллекту в ограниченных пределах) и высшие (требующие самостоятельных решений, развития организационных функций и общего интеллекта). Близка к этой классификация О. Липмана, где профессии высшей группы дополнительно делятся на подгруппы: гностические (учёный), технические (инженер), символизирующие (художник, поэт, музыкант). Иной подход представила Ф. Баумгартен, разделившая профессии по признаку их соответствия основным типам склонностей и эмоциональных импульсов человека на эгоцентрические и социоцентрические, что сближает эту типологию с типологиями человека в труде.

Широко известна типология Э. Ро, выделяющаяся оригинальностью и наличием теоретической концепции. Она включает 8 групп занятий: сервиса, деловых контактов, организаторов, работы на открытом воздухе, технических занятий, научных занятий, занятий в области культуры, артистических занятий. По мнению Э. Ро, деление выполнено по степени активности и уровню ответственности в труде, что позволяет отнести эту классификацию к психологическим типологиям.

Особое положение в рассматриваемой области занимает концепция Дж. Холланда, объединяющая теорию личности с теорией выбора профессии. В ее рамках разработана типология профессиональной направленности личности и профессиональной среды.

Рассмотрим некоторые примеры *отечественных психологических типологий разновидностей профессиональной деятельности*. В «петровскую» эпоху В.Н. Татищев разработал одну из первых, по сути – психологических, типологий профессионального труда, в которой все «науки» упорядочены по критерию «добра и зла для человека». Экономист С.Г. Струмилин еще в 1925 г. предложил классификацию профессий по *самостоятельности человека в труде*.

Наиболее широко известна *четырёхъярусная* классификация Е.А. Климова (1971), в основе которой лежит представление о профессиональной деятельности как о многопризнаковом объекте. Классификация Е.А. Климова стала значительным шагом вперед в систематизации видов труда и организации работы по профориентации.

К.М. Гуревич (1970) предложил классификацию, основанную на психологической пригодности к профессии – свойстве личности, о котором можно судить по критериям успешности овладения профессией и степени удовлетворенности трудом. Такая пригодность определяется наличием профессионально важных качеств.

А.К. Осницкий (1998) предложил два основания классификации: доминирующий тип взаимодействий и преобладающие средства труда. Пересечение данных оснований дает 4 группы профессий, задающих направления профессионализации: технически-теоретические, технически-практические, гуманитарно-теоретические, гуманитарно-практические. В последние годы развивается система «Профориентатор» (А.Г. Шмелев и др., 2002-2010).

Помимо общих, разработано множество специальных типологий профессий, например, видов операторского труда (В.П. Зинченко, В.М. Мунипов, 1979), трудовых постов экономиста (С.Л. Ленков, 2003), а также классификации профессий: гностических (В.Е. Гаврилов, 1975), артономических (А.И. Смирнов, 1979), социономических (Р.Д. Каверина, 1978) и др.

Последовательная реализация в конкретной классификации одного из данных альтернативных принципов построения является дискуссионной. Например, классификацию Дж. Холланда традиционно считают типологией, но Э.Ф. Зеер отмечает, что она близка к классификации с позиции «теории черт», т. к. основана на представлениях о структуре личности, базирующихся на учете интересов, способностей и свойств темперамента [24,

с. 127]. Мы пока абстрагируемся от подобных нюансов, т. к. нам важнее упорядочить имеющийся массив информации по искомым классификациям.

Становление группы признаков классификаций связано с развитием профессиографического подхода, особенно интенсивным в 1950-е-1970-е гг., но продолжающимся до настоящего времени. Такую группу целесообразно далее детализировать на основе *общего основания классификации*, разделив на классификации по интересам, способностям, факторам труда и т. д. Здесь также иногда возникают сложности: например, в классификации Дж. Холланда используется самооценка интересов и способностей. Тем не менее, с целью выделения основных направлений разработки искомых классификаций, помня об их определенной условности, не будем уточнять такие особые случаи.

С конца 1920-х гг. известна классификация « по интересам» Э. Стронга. В 1974 г. на основе «Бланка интересов профессиональной направленности» Стронга Д. Кэмпбеллом, Дж. Хансен разработан «Инвентарь интересов Стронга-Кэмпбелла», модернизированный этими же авторами в 1981 г.

Широко известна концепция профессионального развития Дж. Кьюдера. В отличие от Э. Стронга, стремящегося установить специфику интересов профессиональных групп, Дж. Кьюдер считал главной задачей выявление интересов к широким областям деятельности, а не к отдельным занятиям. Классификация Кьюдера предполагает выяснение предпочтительных интересов к определенному кругу широких видов деятельности, таких как научная, техническая, литературная, общественная и др.

Также известны подходы к психологической классификации профессиональной деятельности Д. Сьюпера, «Обзорное исследование интересов профессиональной направленности Джексона», «Инвентарь профессиональных интересов Клитона», «Шкала интересов Картиса» и др.

Рассмотрим примеры *признаковых* отечественных психологических классификаций. С.Г. Струмилин (1925) предложил классификацию профессий по разновидностям неприятных сторон труда, выделяя «неприятности» различного порядка: физического (утомительность труда, физическая боль, сырость, дискомфортные температурные ощущения), эстетического (дисгармония ритма, световые и звуковые диссонансы, неприятные запахи и т. д.), социального (бесцельность, неинтересность работы; суета, плохая организация совместной де-

ятельности; отсутствие взаимной поддержки в работе; оторванность от людей).

Наиболее детальная отечественная признаковая классификация представлена в информационно-поисковой системе «Профессиография» Е.А. Климова (1971), использующей множество признаков аналитического описания профессий. Позднее В.В. Гусейнова-Пчелинова (1991) для профконсультации школьников и взрослых разработала программу анализа профессий, включающую 53 признака, упорядоченные в 10 групп.

Л.Н. Собчик (2003) на базе авторской теории ведущих тенденций и соответствующей психодиагностической батареи разработала типологию индивидуально-личностных свойств, представленную 8-угольной схемой, включающей полярные качества: экстраверсию-интроверсию, тревожность-агрессивность, эмотивность-ригидность, сензитивность-спонтанность. Применительно к сфере труда выделен ряд групп родственных видов деятельности, наиболее успешные представители которых существенно различаются по индивидуально-личностным характеристикам. Приведены описания мужских и женских выборок для следующих групп: административные работники (руководители), политические лидеры, предприниматели и менеджеры, представители ручного труда, представители ремесленного труда, общественные деятели, юристы, врачи, бухгалтеры и др.

Е.С. Романова (2004) предложила классификацию профессий, предназначенную для профориентации школьников и основанную на ряде психологических признаков труда. Классификация основывается на обобщении и систематизации ряда новейших достижений в профессиоведении и включает профессии, наиболее популярные среди современных выпускников школ.

В итоге все классификации профессиональной деятельности нами дифференцированы по основным направлениям их разработки. Мы пришли к выводу, что объективные процессы трансформации сферы труда обуславливают актуальность научного поиска новых путей и концептуальных оснований изучения вопросов выбора профессионального пути и в целом исследования личности профессионала, а также требований к субъекту труда. Важным направлением такого поиска является выявление классификационных оснований, позволяющих разделить всю сферу труда на определенные группы, близкие в смысле возможности и целесообразности их сравнительного психологического анализа.

Нами обоснованы следующие направления создания классификаций профессиональной деятельности:

1) социально-экономические классификации:

- а) международные,
- б) национальные,
- в) специальные;

где группы «б» и «в» дополнительно делятся на отечественные и зарубежные;

2) психологические классификации:

а) признаковые классификации разновидностей труда (дополнительно делятся на классификации по интересам, способностям, факторам труда и т. д.),

- б) типологии разновидностей труда;
- в) типологии человека в труде;

При этом группы «б» и «в» и все подгруппы группы «а» дополнительно делятся на отечественные и зарубежные (см. рис. 1).

Таким образом, проведен теоретический анализ степени изученности и актуального состояния проблемы построения психологической классификации профессиональной деятельности, систематизированы и выделены основные разновидности

таких классификаций: социально-экономические – международные, национальные и отраслевые; психологические – отечественные и зарубежные классификации человека в труде, отечественные и зарубежные типологии и признаковые классификации труда. Особо отметим, что в психологии труда указанная проблема тесно связана с развитием психологической теории профессиональной деятельности, с определением психологических требований к субъекту труда и выявлением степени его профессиональной пригодности.

Чтобы осознанно выбирать из множества потенциальных профессиональных путей, желательно иметь адекватные представления о современной сфере труда и, в частности, о психологическом содержании различных видов профессиональной деятельности и соответствующих психологических требованиях, предъявляемых ими к человеку. Для этого в дальнейшем считаем перспективным выявить и проанализировать специфику личностных свойств субъектов труда в рамках профессиональных групп, соответствующих структуре психологических типов профессиональной деятельности.

Список литературы:

1. Рубцова Н.Е. Концепция интегративно-типологического подхода к психологической классификации профессиональной деятельности // Психология и психотехника. 2012. № 2(41). С. 51-60.
2. Леньков С.Л. Российская организационная культура: специфика с позиций метасистемного подхода // Журнал практического психолога. 2007. № 4. С. 37-55.
3. Гуревич П.С. Арсенал психологического знания // Психология и психотехника. 2013. № 10. С. 921-925.
4. Гуревич П.С. Актуальная психология // Психология и психотехника. 2013. № 8(59). С. 742-749.
5. Рубцова Н.Е. Психологическая классификация современной профессиональной деятельности. В 2-х кн. Тверь: Изд-во ТФ МГЭИ, 2012. Кн. 1. – 404 с.; Кн. 2. – 452 с.
6. Михайлова Е.Е. Диалогизирующий контекст русской философии // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Философия. 2011. № 2. С. 40-47.
7. Леньков С.Л. Психологическая типология профессиональной деятельности информационного характера // Психология и психотехника. 2012. № 4. С. 72-83.
8. Рубцова Н.Е. Интегративно-типологический подход к психологической классификации профессиональной деятельности: Дис. ... докт. психол. наук. Ярославль, 2014. С. 96-97.
9. Карпов А.В. Психология менеджмента. – М.: Гардарики, 1999. – 582 с.
10. Рубцова Н.Е. Интегративно-типологический подход к построению обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности // Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова. Серия Гуманитарные науки. 2008. № 5. С. 45-49.
11. Рубцова Н.Е., Темиров Т.В. Духовный смысл психологического обеспечения профессионального самоопределения // Мир психологии. 2008. № 2. С. 211-221.
12. Рубцова Н.Е. Структура психологического пространства профессионального труда в современной России // Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. 2014. № 1(68). С. 29-32.
13. Иванова Е.М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности. М.: Изд-во МГУ, 1992. 94 с.
14. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. М.: Смысл, 2004. 352 с.
15. Носкова О.Г. Психология труда. М.: Академия, 2004. 384 с.
16. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. СПб.: Питер, 2001. 720 с.
17. Назимов И. Исследование и классификация профессий с целью эффективного использования и развития кадрового потенциала (опыт США) // Управление персоналом. 2000. № 9. С. 40-47.

18. Карпов А.В. Организационная психология в условиях кризисного развития общества // Хрестоматия по общей и прикладной психологии / Под ред. А.В. Карпова. М.-Ярославль: РПО, 2001. С. 124-146.
19. Ленъков С.Л. Специфика российской организационной культуры с позиций метасистемного подхода // Человеческий фактор: Проблемы психологии и эргономики. 2006. № 3. С. 23-30.
20. House, R.J. Culture, Leadership, and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies / R.J. House, P. Hanges, M. Javidan, P. Dorfmann, and V. Gupta. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2004. 848 p.
21. Берталанфи Л. Общая теория систем // Исследования по общей теории систем. М.: Прогресс, 1969. С. 29-82.
22. Орёл В.Е., Сенин И.Г. Основы психодиагностики: учеб. пособие. Ярославль: Изд-во Ярославск. гос. ун-та, 2002. 100 с.
23. Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. Словарь-справочник по психодиагностике. СПб.: Питер, 2000. 528 с.
24. Зеер Э.Ф. Психология профессий. М.: Академический проект, 2003. 336 с.

References (transliteration):

1. Rubtsova N.E. Kontsepsiya integrativno-tipologicheskogo podkhoda k psikhologicheskoi klassifikatsii professional'noi deyatel'nosti // Psikhologiya i psikhotekhnika. 2012. № 2(41). S. 51-60.
2. Len'kov S.L. Rossiiskaya organizatsionnaya kul'tura: spetsifika s pozitsii metasistemnogo podkhoda // Zhurnal prakticheskogo psikhologa. 2007. № 4. S. 37-55.
3. Gurevich P.S. Arsenal psikhologicheskogo znaniya // Psikhologiya i psikhotekhnika. 2013. № 10. S. 921-925.
4. Gurevich P.S. Aktual'naya psikhologiya // Psikhologiya i psikhotekhnika. 2013. № 8(59). S. 742-749.
5. Rubtsova N.E. Psikhologicheskaya klassifikatsiya sovremennoi professional'noi deyatel'nosti. V 2-kh kn. Tver': Izd-vo TF MGEL, 2012. Kn. 1. – 404 s.; Kn. 2. – 452 s.
6. Mikhailova E.E. Dialogiziruyushchii kontekst russkoi filosofii // Vestnik Tverskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Filosofiya. 2011. № 2. S. 40-47.
7. Len'kov S.L. Psikhologicheskaya tipologiya professional'noi deyatel'nosti informatsionnogo kharaktera // Psikhologiya i psikhotekhnika. 2012. № 4. S. 72-83.
8. Rubtsova N.E. Integrativno-tipologicheskii podkhod k psikhologicheskoi klassifikatsii professional'noi deyatel'nosti: Dis. ... dokt. psikhol. nauk. Yaroslavl', 2014. S. 96-97.
9. Karpov A.V. Psikhologiya menedzhmenta. M.: Gardariki, 1999. 582 s.
10. Rubtsova N.E. Integrativno-tipologicheskii podkhod k postroeniyu obobshchennoi psikhologicheskoi klassifikatsii professional'noi deyatel'nosti // Vestnik Yaroslavskogo gosudarstvennogo universiteta im. P.G. Demidova. Seriya Gumanitarnye nauki. 2008. № 5. S. 45-49.
11. Rubtsova N.E., Temirov T.V. Dukhovnyi smysl psikhologicheskogo obespecheniya professional'nogo samoopredeleniya // Mir psikhologii. 2008. № 2. S. 211-221.
12. Rubtsova N.E. Struktura psikhologicheskogo prostranstva professional'nogo truda v sovremennoi Rossii // Chelovecheskii faktor: problemy psikhologii i ergonomiki. 2014. № 1(68). S. 29-32.
13. Ivanova E.M. Psikhotekhnologiya izucheniya cheloveka v trudovoi deyatel'nosti. M.: Izd-vo MGU, 1992. 94 s.
14. Leont'ev A.N. Deyatel'nost'. Soznanie. Lichnost'. M.: Smysl, 2004. 352 s.
15. Noskova O.G. Psikhologiya truda. M.: Akademiya, 2004. 384 s.
16. Rubinshtein S.L. Osnovy obshchei psikhologii. SPb.: Piter, 2001. 720 s.
17. Nazimov I. Issledovanie i klassifikatsiya professii s tsel'yu effektivnogo ispol'zovaniya i razvitiya kadrovogo potentsiala (opyt SShA) // Upravlenie personalom. 2000. № 9. S. 40-47.
18. Karpov A.V. Organizatsionnaya psikhologiya v usloviyakh krizisnogo razvitiya obshchestva // Khrestomatiya po obshchei i prikladnoi psikhologii / Pod red. A.V. Karpova. M.-Yaroslavl': RPO, 2001. S. 124-146.
19. Len'kov S.L. Spetsifika rossiiskoi organizatsionnoi kul'tury s pozitsii metasistemnogo podkhoda // Chelovecheskii faktor: Problemy psikhologii i ergonomiki. 2006. № 3. S. 23-30.
20. House, R.J. Culture, Leadership, and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies / R.J. House, P. Hanges, M. Javidan, P. Dorfmann, and V. Gupta. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2004. 848 p.
21. Bertalanfi L. Obshchaya teoriya sistem // Issledovaniya po obshchei teorii sistem. M.: Progress, 1969. S. 29-82.
22. Orel V.E., Senin I.G. Osnovy psikhodiagnostiki: ucheb. posobie. Yaroslavl': Izd-vo Yaroslavsk. gos. un-ta, 2002. 100 s.
23. Burlachuk L.F., Morozov S.M. Slovar'-spravochnik po psikhodiagnostike. SPb.: Piter, 2000. 528 s.
24. Zeer E.F. Psikhologiya professii. M.: Akademicheskii proekt, 2003. 336 s.