

# Вестник Московского университета

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ

Основан в ноябре 1946 г.

Серия 14 ПСИХОЛОГИЯ

№ 3 • 2016 • ИЮЛЬ–СЕНТЯБРЬ

Издательство Московского университета

Выходит один раз в три месяца

## СОДЕРЖАНИЕ

### *Теоретические и эмпирические исследования*

<i>Абдуллаева М.М.</i> К вопросу о психосемантической классификации профессий . . . . .	3
<i>Бухаленкова Д.А.</i> Успешность в профессии в представлениях подростков о жизненном успехе . . . . .	10
<i>Буякас Т.М., Михеев В.А.</i> Феноменологическая герменевтика профессионального становления . . . . .	16
<i>Величковский Б.Б.</i> Влияние обнаружения и коррекции ошибок на феномен присутствия в виртуальных средах . . . . .	25
<i>Девизивили В.М., Носкова О.Г.</i> Психологические исследования в целях содействия социально-трудовой реабилитации инвалидов . . . . .	34
<i>Евсевичева И.В., Любимова Г.Ю.</i> Восприятие собственной карьеры на этапе ее завершения . . . . .	45
<i>Карabanова О.А.</i> Детско-родительские отношения как фактор профессионального самоопределения личности в подростковом и юношеском возрасте . . . . .	54
<i>Леонова А.Б.</i> Комплексные психологические технологии управления стрессом и оценка индивидуальной стресс-резистентности: опыт интеграции различных исследовательских парадигм. . . . .	63
<i>Липатов С.А.</i> Структура включенности работников в организацию как социально-психологическая проблема . . . . .	73
<i>Молчанов С.В.</i> Морально-ценностные основания профессионального выбора в юношеском возрасте . . . . .	81
<i>Пряжников Н.С., Полевая М.В., Камнева Е.В.</i> Возрастно-психологические аспекты профессиональных деструкций госслужащих . . . . .	87
<i>Рябов В.Б.</i> Субъективное качество жизни и дауншифтинг . . . . .	95
<i>Соловьёва О.В.</i> Психология профессионального общения в суде присяжных . . . . .	107

## CONTENTS

*Theoretical and empirical studies*

<i>Abdullayeva M.M.</i> To the question of psycho-semantic classification of occupations. ....	3
<i>Bukhalenkova D.A.</i> Success in the profession in the views of teenagers about life success. ....	10
<i>Buyakas T.M., Mikheyev V.A.</i> Phenomenological hermeneutics of professional formation. ....	16
<i>Velichkovskiy B.B.</i> Impact detection and error correction on the phenomenon of presence in virtual environments. ....	25
<i>Devishvili V.M., Noskova O.G.</i> Psychological research to promote social and labor rehabilitation of disabled persons. ....	34
<i>Yevsevicheva I.V., Lyubimova G.Yu.</i> The perception of own career on the stage of its completion. ....	45
<i>Karabanova O.A.</i> Parent-child relationship as a factor of professional self-identity in adolescence and early adulthood. ....	54
<i>Leonova A.B.</i> Complex psychological stress management techniques and assessment of individual stress-resistance: the experience of integrating different research paradigms. ....	63
<i>Lipatov S.A.</i> The structure of employee's involvement in the organization as a socio-psychological problem. ....	73
<i>Molchanov S.V.</i> Moral and value grounds of professional choice at a young age. ....	81
<i>Pryazhnikov N.S., Polevaya M.V., Kamneva E.V.</i> Age-psychological aspects of professional destructions of civil servants. ....	87
<i>Ryabov V.B.</i> Subjective quality of life and downshifting. ....	95
<i>Solovyova O.V.</i> Psychology of professional communication in a jury. ...	107

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ЭМПИРИЧЕСКИЕ  
ИССЛЕДОВАНИЯ

*В рубрике представлены некоторые материалы Международной научно-практической конференции «Психология развития человека как субъекта труда. Развитие творческого наследия Е.А. Климова» (Москва, 12—15 октября 2016 г.), организованной факультетом психологии Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова при поддержке Российского гуманитарного научного фонда (РГНФ) и Российского психологического общества (РПО).*

УДК 81.37, 331.542, 159.923

К ВОПРОСУ О ПСИХОСЕМАНТИЧЕСКОЙ  
КЛАССИФИКАЦИИ ПРОФЕССИЙ

М. М. Абдуллаева

Статья посвящена обсуждению возможности использования особенностей субъективных семантик как оснований для предложенной Е.А. Климовым классификации профессий, базирующейся на дифференциации отношений работающего человека к объектам мира. В научной школе Е.Ю. Артемьевой эта классификация понимается как типология замещающей реальности, которая раскрывается через способы свободного описания объектов и метафорическую интерпретацию шкал семантического дифференциала. Соотнесение семантик с профессиональной принадлежностью позволит предсказывать степень соответствия человека миру профессий.

*Ключевые слова:* мир профессий, психосемантика, классификация профессий, замещающая реальность, семантическое атрибутирование объектов, врачи разных специальностей.

**Абдуллаева Мехирбан Махаметжановна** — кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии труда и инженерной психологии ф-та психологии МГУ имени М.В. Ломоносова. *E-mail:* mehirban@rambler.ru

В настоящее время изменения в мире профессий столь стремительны, что традиционные задачи профориентации, связанные с информированием и консультированием оптантов, усложняются даже для самих психологов-консультантов. Постоянное технологическое обновление, появление новых средств труда, изменение структуры задач работников приводят к обогащению содержания существующих профессий, часто только формально сохраняющих прежнее название, и к появлению новых. В этих условиях задача психологической классификации профессий становится особенно актуальной. И проблема заключается не столько в выборе оснований для их дифференцирования (их может быть бесконечно много; см., напр., обзор в: Носкова, 2004), сколько в поиске универсальной классификации мира профессий, которая позволила бы решить вопрос «наилучшего взаимного соответствия — взаимосообразности — человека как субъекта труда, с одной стороны, и объективных требований социальной фиксированного трудового поста — с другой» (Климов, 1998, с. 91).

Выделение двух составляющих в системе «человек—труд (профессия)», каждая из которых в свою очередь может быть представлена в виде отдельной структуры, допускает реализацию двух различных методологических подходов к ее анализу — «от профессии» и «от человека». Первый подход делает акцент на требованиях профессии к субъекту труда, связан изначально с основной проблематикой индустриальной психотехники — психологическим изучением профессий и составлением их классификаций, рационализацией труда, профилактикой производственного травматизма и аварийности. В рамках этого подхода разрабатываются различные модели типа «свойство — свойство», решающие проблему «профпригодности» человека как соответствия его качеств неизменным требованиям профессии. Психологические классификации, создаваемые на базе этих моделей, в качестве оснований включают степень стрессогенности профессии, частоту возникновения опасных ситуаций, величину загруженности коммуникативных каналов и т.п. Однако в реальности экономические, организационные, социальные условия, в которых деятельность осуществляется, изменчивы, ситуативны, а действие принципов развития и универсальной талантливости человека часто ставит под сомнение категоричность выводов о его непригодности к данной профессии (Ксенчук, Киянова, 1993). Второй подход к анализу системы «человек—труд», реализующий методологический подход «от человека», развивает типологический подход к индивидуальности. Исследователи, работающие с моделью типа «свойство — структура», исходят из предположения о возмож-

ности выделения некой интегративной характеристики, играющей значительную роль в психологической структуре личности профессионала и выполняющей регулирующую функцию в ее деятельности. По мнению многих авторов, такой характеристикой, благодаря которой мы можем описывать индивидуальный мир профессии и степень его личностного принятия, является профессиональная направленность (Менщикова, 2015; Спиридонова, 2011; и др.). Она понимается как своеобразный показатель избирательной активности человека по отношению к предметным областям социально обусловленной деятельности.

Е.А. Климов — автор самой известной классификации типов профессий по предметному содержанию труда — называл ее обзорной для информационного обеспечения профессионального самоопределения молодежи (Климов, 1996). Е.Ю. Артемьева (1999, с. 243) писала: «Нам кажется, что эта классификация профессиональных деятельностей может прямо пониматься как классификация основных замещающих реальностей при актуализации отношений к предметам и явлениям мира».

В нашей работе мы обратились к психосемантическому изучению мира профессий для получения более тонких различий внутри одной профессиональной группы в зависимости от спецификации деятельности и субъективного опыта респондентов, что позволило бы создать классификацию, основанную на дифференциации семантических акцентов отношения к миру. Развитие мира профессий за счет технических инноваций, включения виртуальных сред, усложнения информационной оснащенности и мн. др. привело к тому, что выделение «чистых» социономических или технономических профессий стало проблематичным. Например, в одной из зарубежных работ (Groorpan, 2007) было показано, что врач прерывает рассказ пациента о симптомах в среднем на 18-й секунде, опираясь в выборе стратегии лечения на данные компьютерного обследования, которое предполагает владение современной техникой, знание программ обследования и умение расшифровывать полученные показатели здоровья. Современный профессионал, относящийся к социномам, описывая свою предметную область, включает и людей, и инструменты, и ситуации, и неодушевленные объекты.

Универсальность применимости семантических исследований обеспечивается тем, что «всякое значение психологически может быть одновременно представлено как определенная точка (область) в пространствах предметов, операций и эмоций» (Шмелев, 1983, с. 29). Это важное примечание, во-первых, заостряет внимание на проблеме методов изучения значения и, во-вторых,

подчеркивает отличительную особенность собственно психологического исследования значений, заключающуюся в том, что одни и те же значения у разных индивидов приобретают разные личностные смыслы. Другими словами, психосемантика имеет дело с возможностью учета в моделях пристрастного отношения субъекта к миру. В смысловых структурах отражаются различия в предметном содержании деятельности отдельно взятого человека, его нейрофизиологические особенности, выражающиеся, в частности, в предпочтении определенной модальности восприятия, социокультурные различия, уникальность условий развития и т.п. Таким образом, личный опыт приводит к тому, что одни и те же «безличные общественные значения» приобретают «личностный смысл», или «значение для меня». «Значения, так же как и смыслы, генетически неразрывно связаны с деятельностью. Через посредство индивидуальной деятельности они не переходят из общественного сознания в индивидуальное, а строятся в индивидуальном сознании» (Леонтьев, 2007, с. 378).

Эмпирически смысловые структуры описываются через связи данного значения с другими в сознании субъекта. Практически любой объект окружающего мира имплицитно связан с целой сетью актуализируемых с ним объектов, которые формируют вторичные смысловые эффекты. Эти комплексы ассоциативных значений, имеющие эмоциональный, стилистический или оценочный характер, стали объектом нашего исследования, проведенного на группах врачей — терапевтов, педиатров, фтизиатров. Всего 120 человек в возрасте от 30 до 55 лет со стажем работы по специальности не менее 5 лет. Мы предположили, что субъективные семантики врачей разных специальностей будут различаться по вкладам семантических свойств, характеризующих профессиональные деятельности, относящиеся к разным типам. Респондентам было предложено описать 8 контурных абстрактных изображений, отвечая на вопрос: «Какое оно (данное изображение)?» Выбор метода свободного описания обусловлен тем, что он не ограничивает в выборе ответа и позволяет выяснить способ порождения значения незнакомого объекта, зафиксировать индивидуальные словари описания, в которых, безусловно, отражается опыт респондентов. В случае когда предлагается шкалировать объекты вне деятельностного контекста, «включается» замещающая реальность — «тот тип предметов, ассоциации с которыми шкалируются» (Артемьева, 1999, с. 150). Поэтому обработка результатов начиналась с построения категориальной системы определений, с помощью которых описываются

изображения. При этом выделяемые координаты должны были описывать субъективные семантики респондентов, принадлежащих к определенной профессиональной группе. Было выделено 4 типа описаний: эмоционально-оценочные, ссылочные, антропоморфные и метафорические. Полученные результаты показали, что ссылочные описания статистически значимо ( $p < 0.001$ ) чаще используются терапевтами, чем педиатрами; фтизиатрами — значимо чаще ( $p < 0.05$ ), чем терапевтами и педиатрами. Антропоморфные определения значимо чаще ( $p < 0.05$ ) присутствуют в ответах педиатров по сравнению с ответами терапевтов и фтизиатров. Значимых различий в употреблении эмоционально-оценочных описаний получено не было.

Таким образом, врачи при оценке несемантизированных априори изображений устанавливают сходство с определенным для каждой специальности «эмоционально знакомым объектом» (замещающей реальностью), и его выделяемые характеристики относятся к разным категориям. Внутри медицинских специальностей, относящихся к типу социоэкономических профессий, происходит распределение смысловых акцентов. Врачи разных специальностей обладают различными структурами семантических комплексов, составленных из вкладов семантических свойств, характеризующих различные профессиональные деятельности. Так, в субъективных семантиках педиатров реальность социальных, человеческих отношений занимает более устойчивую позицию, чем реальность конкретных, физических, принципиально экспертируемых свойств объектов. В семантике рентгенологов на первый план выдвигаются функциональные, непосредственно чувственные характеристики, где реальность эмоциональных отношений является скорее «фоном», чем качествами атрибута.

Психосемантическая классификация профессий основана на выборе замещающей реальности, которая является сильным проективным параметром при оценке и описании объектов, лежащих вне деятельностного контекста. По тому, какая психологическая реальность проявляется, мы можем судить о предметной направленности профессионалов.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Артемьева Е.Ю. Психология субъективной семантики. М.: Наука; Смысл, 1999.
- Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Ростов-на-Дону: Феникс, 1996.

Климов Е.А. Введение в психологию труда: Учебник. М.: Культура и спорт; ЮНИТИ, 1998.

Ксенчук Е., Киянова М. Технология успеха. М.: Дело Лтд, 1993.

Леонтьев Д.А. Психология смысла: природа, строение, динамика смысловой реальности. М.: Смысл, 2007.

Менщикова И.А. Мотивационно-смысловое содержание профессиональной направленности личности студентов в процессе социализации в вузе: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Ярославль, 2015.

Носкова О.Г. Психология труда: Учеб. пособие. М.: Академия, 2004.

Спиридонова Н.Ю. Связь направленности личности с выбором профессии в юношеском возрасте: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2011.

Шмелев А.Г. Введение в экспериментальную психосемантику: теоретико-методологические основания и психодиагностические возможности. М.: Изд-во МГУ, 1983.

Groopman J. How doctors think. Boston, MA: Houghton Mifflin Company, 2007.

Поступила в редакцию 10.10.2016  
Принята к публикации 01.11. 2016

## TO THE QUESTION OF PSYCHO-SEMANTIC CLASSIFICATION OF OCCUPATIONS

*Mekhirban M. Abdullayeva*

*Lomonosov Moscow State University, Faculty of Psychology, Moscow, Russia*

**Abstract:** The article discusses the possibility of using the subjective semantics as a basis for the proposed E.A. Klimov classification of occupations based on the differentiation of working relations of man to the objects of the world. In the scientific school of E.Yu. Artemieva this classification is understood as a typology of a replacement reality, which is revealed through the ways of free descriptions of objects and metaphorical interpretation of semantic differential scales. Correlation of semantics with a professional affiliation will allow us to predict the degree of conformity of man to the world of professions.

**Key words:** world of professions, psychosemantics, occupation classification, replacement reality, semantic attribution of objects, doctors of different specialties.

## References:

Artem'eva, E.Yu. (1999) *Psikhologiya sub'ektivnoy semantiki* [Psychology subjective semantics]. Moscow: Nauka; Smysl.

Groopman, J. (2007) *How doctors think*. Boston, MA: Houghton Mifflin Company.

Klimov, E.A. (1996) *Psikhologiya professional'nogo samoopredeleniya* [Psychology of professional self-determination]. Rostov-na-Donu: Feniks.

Klimov, E.A. (1998) *Vvedenie v psikhologiyu truda: Uchebnik* [Introduction to the psychology of labor: Textbook]. Moscow: Kul'tura i sport; YUNITI.

Ksenchuk, E., Kiyanova, M. (1993) *Tekhnologiya uspekha* [The technology of success]. Moscow: Delo Ltd.

Leontiev, D.A. (2007) *Psikhologiya smysla: priroda, stroenie, dinamika smyslovoy real'nosti* [Psychology of meaning: the nature, structure, dynamics sense of reality]. Moscow: Smysl.

Menshchikova, I.A. (2015) *Motivatsionno-smyslovoe sodержание professional'noy napravlennosti lichnosti studentov v protsesse sotsializatsii v vuzе: Avtoref. dis. ... kand. psikhol. nauk* [Motivational-semantic content of professional orientation of the person of students in the process of socialization in the university: PhD thesis]. Yaroslavl'.

Noskova, O.G. (2004) *Psikhologiya truda* [Psychology of labor]: Ucheb. posobie. Moscow: Akademiya.

Shmelev, A.G. (1983) *Vvedenie v eksperimental'nuyu psikhosemantiku: teoretiko-metodologicheskie osnovaniya i psikhodiagnosticheskie vozmozhnosti* [Introduction to experimental psychosemantic: theoretical-methodological basis and psychodiagnostic opportunities]. Moscow: Izd-vo MGU.

Spiridonova, N.Yu. (2011) *Svyaz' napravlennosti lichnosti s vyborom professii v yunosheskom vozraste: Avtoref. dis. ... kand. psikhol. nauk* [The relationship orientation of the individual choice of profession in adolescence: PhD thesis]. Moscow, 2011.

Original manuscript received October, 10, 2016  
Revised manuscript accepted November, 01, 2016

УДК 331.542, 159.922.6, 159.923

## УСПЕШНОСТЬ В ПРОФЕССИИ В ПРЕДСТАВЛЕНИЯХ ПОДРОСТКОВ О ЖИЗНЕННОМ УСПЕХЕ

Д. А. Бухаленкова

В статье приводятся результаты исследования представлений современных подростков о жизненном успехе. Выборку нашего исследования составили 500 учащихся 10—11 классов московских общеобразовательных школ и гимназий. Наибольшее внимание в статье уделено анализу успешности в профессии на материале выполнения испытуемыми проективных методик. Анализ примеров успешных людей позволил выделить наиболее значимые сферы профессиональной деятельности, а также основные критерии оценки успешности. Так, наиболее популярными примерами успешных людей для подростков становятся бизнесмены, заработавшие состояние благодаря развитию компьютерных технологий, представители шоу-бизнеса и политики. Анализ представлений подростков о своем будущем через 15 лет позволил выявить критерии, которые являются наиболее значимыми для современных подростков в оценке будущей успешности своей профессиональной деятельности. Проанализированы гендерные различия в представлениях о профессиональной и жизненной успешности.

*Ключевые слова:* успех, карьера, подростковый возраст.

В наше время наиболее актуальным и значимым стало стремление к успеху (Ефремова, Лабунская, 1999; Кордубан, Лазаренко, 2007; Тульчинский, 1990). Представления о жизненной успешности человека в первую очередь связаны с оценкой его профессиональной карьеры (Рикель, 2012), достижением определенного статуса, положения в обществе. Представления об успехе оказывают большое влияние на установки, самосознание, уровень притязаний и выбор жизненного пути (Абульханова-Славская, 1991; Божович, 1997). Больше значение это имеет в старшем подростковом возрасте, ког-

Бухаленкова Дарья Алексеевна — аспирант ф-та психологии МГУ имени М.В. Ломоносова. E-mail: dawikbox@gmail.com

да ученики 10—11-х классов выбирают свою будущую профессию (Вартанова, 2013).

В данном исследовании нас интересовали представления современных подростков о жизненном успехе, неотъемлемой частью которого является успешная карьера.

Выборку нашего исследования составили 500 подростков в возрасте от 15 до 17 лет, учащиеся 10—11-х классов московских школ и гимназий. Из них 209 (41.8%) юношей и 291 (58.2%) девушка. На момент тестирования 349 (69.8%) подростков являлись учениками 10-го класса, а 151 (30.2%) — учениками 11-го класса.

Для исследования представлений подростков об успехе мы использовали несколько проективных методик: 1) методику, в которой подростки должны были привести 5 примеров успешных людей; 2) методику, в которой подростки должны были описать свое будущее через 15 лет; 3) метод незавершенных предложений (были разработаны предложения, связанные с понятием успеха).

Рассмотрим **результаты**, полученные по каждой из перечисленных методик.

В результате проведенного исследования нами было получено 1364 примера успешных людей. Для анализа полученного материала мы разделили описанных подростками людей на группы, соотносящиеся с разными сферами общественной деятельности:

1. Наиболее многочисленной оказалась группа, в которую вошли примеры людей из окружения подростка (24.6%). Здесь мы также выделили некоторые категории: среди примеров данной группы родители или другие члены их семей составили 71.3%, друзья — 12.8%, и наименьшее количество примеров было связано с учителями (9.9%). Таким образом, в первую очередь для подростков примером служат родители и другие члены их семей. Объясняя свой выбор, подростки часто пишут об их успешной карьере, о том, как им удалось добиться всего «с нуля».

2. В группу «шоу-бизнес и СМИ», составившую 20.2% всех примеров, мы поместили всех современных деятелей музыки, кино и телевидения. Подростки, которые давали более абстрактные ответы, часто выделяли именно данную категорию людей как пример успешности («Разные известные актеры — они добились своей цели, они успешны»), поскольку их известность и востребованность являются очевидными признаками профессионального успеха.

3. Отдельно мы выделили сферу бизнеса (16.2%). В данной группе наиболее популярными примерами являются основатели выдающихся компьютерных империй — Билл Гейтс и Стив Джобс, а также другие разработчики компьютерных программ и игр. Также

хочется отдельно отметить попавших в данную группу миллионеров (Абрамович, Рокфеллер). Все эти люди, по мнению современных подростков, сумели реализовать свои идеи и заработать на этом большие состояния. Они являются для подростков яркими примерами карьерного роста, значимости упорства и силы воли в достижении своих целей. Популярность данной группы отразилась на том, что многие подростки хотят в будущем быть именно бизнесменами.

4. К сфере политики относятся 14.4% примеров успешных людей. Наиболее часто встречающимся примером является наш нынешний президент — В.В. Путин. Также часто подростки указывают успешных политиков, правителей и полководцев прошлого (А. Македонский, Наполеон, М. Тэтчер, И.В. Сталин). Именно успешная карьера является главным критерием выбора представителей данной группы.

5. Примеры успешных и любимых подростками писателей, поэтов и художников мы объединили в группу «Деятели искусства» (9.0%). Наиболее часто испытуемые указывали великого русского поэта А.С. Пушкина. Главным критерием выбора примеров из данной области является создание общепризнанных произведений, достижений в области культуры, что и является главным критерием оценки их профессиональной успешности.

6. В отдельную группу мы выделили знаменитых спортсменов и космонавтов (7.3%).

7. К сфере науки можно отнести всего 5.9% примеров. Сюда в основном вошли ученые-естествоиспытатели прошлого (Эйнштейн, Ньютон, Мария Кюри и другие).

Важно отметить, что большинство респондентов, описывая достижения успешных людей, подчеркивали, что им пришлось преодолеть множество трудностей, и они всего добились сами — именно это вызывало уважение и восхищение подростков. Также многие из них подчеркивали, что успешным людям пришлось много работать, чтобы добиться реализации своих заветных желаний. Данные объяснения являются наиболее интересными для выявления критериев профессиональной успешности современных подростков: успех в профессии связан не с удачей, а в большей степени с преодолением трудностей и тяжелым трудом, предшествовавшим его достижению.

При выборе успешных личностей девушки больше ориентируются на реальных людей, которые их окружают, больше задумываются о самоощущении себя как успешного человека, поэтому не всегда могут с уверенностью назвать примеры успешных людей или

же выбирают для себя примеры успешных женщин из сферы шоу-бизнеса. Тогда как юноши в качестве примера успешного человека видят скорее успешных и влиятельных политиков и бизнесменов, а также любимых ими спортсменов. Из выявленных гендерных различий можно заключить, что девушки при оценке жизненной успешности ориентированы в чуть большей степени на самореализацию и счастье выбранных людей, тогда как для юношей главным критерием успешности являются карьера и общепризнанные достижения.

Таким образом, мы видим, что для современных подростков одним из основных критериев оценки жизненного успеха являются именно успешная карьера и самореализация.

Анализ ответов подростков, в которых они описывают свое будущее через 15 лет, показал, что наравне с успешной карьерой (58.5% испытуемых) для них также важно создание семьи (57.4%). Однако в данном вопросе наблюдается множество гендерных различий: девушки чаще описывают в своем будущем семью, детей, свой дом, наличие высшего образования и любимой работы, тогда как юноши выделяют для себя материальное благополучие, наличие личного автомобиля и построение собственного бизнеса.

Интересной тенденцией является стремление подростков иметь не просто интересную, любимую, высокооплачиваемую работу, а свой собственный бизнес. Это в большей степени характерно для юношей, чем для девушек (соответственно: 10.4 и 5.2%,  $p=0.01$ ). Можно предположить, что в представлении современных подростков успешный предприниматель является образцом профессионального успеха.

Важно отметить, что только немногие подростки уже выбрали себе профессию. Для большинства успешность в профессии характеризуется достаточно обобщенными понятиями. Карьерный успех для них определяется не столько материальным достатком, сколько самореализацией, наличием интереса к выполняемой работе. В меньшей степени для них важны признание и уважение коллег, общественная польза.

Анализ незаконченных предложений, связанных с успехом («Успех в жизни — это...», «Успех для меня...»), в большей степени показал, что все же семья для подростков важнее в жизни, чем успешная карьера (соответственно: 69 и 39 упоминаний). Однако важно учитывать гендерные различия: для юношей в успешности важнее материальная обеспеченность, чем для девушек (соответственно: 18.1 и 8.1%,  $p=0.01$ ).

Таким образом, в представлениях современных подростков успешность в профессии является одним из важнейших крите-

риев оценки жизненного успеха человека. Данный критерий является наиболее значимым при выборе подростком тех примеров успешных личностей, на которые он ориентируется. Несмотря на существенные изменения в обществе, связанные с эмансипацией женщин, все же для московских подростков характерно более традиционное разделение ценностей: для юношей большее значение имеет успешная карьера, для девушек — создание семьи.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. М.: Мысль, 1991.  
 Божович Л.И. Проблемы формирования личности / Под ред. Д.И. Фельдштейна. 2-е изд. М.: Ин-т практической психологии; Воронеж: НПО «МО-ДЭК», 1997.  
 Вартанова И.И. Мотивация и временная перспектива старшеклассников // Национальный психологический журнал. 2013. № 2 (10). С. 127—133.  
 Ефремова О.И., Лабунская В.А. Психология успешного поведения личности // Социальная психология личности в вопросах и ответах: Учеб. пособие / Под ред. В.А. Лабунской. М.: Гардарики, 1999. С. 321—338.  
 Кордубан И.Л., Лазаренко Л.А. Психологическая характеристика феноменов «успех» и «успешность» // Сборник научных трудов СевКавГТУ. Сер. Гуманитарные науки. 2007. № 5. С. 94—112.  
 Рикель А.М. Некоторые аспекты социально-психологической проблематики успеха // Вестник Московского университета. Сер. 14. Психология. 2012. № 1. С. 41—48.  
 Тульчинский Г.А. Разум, воля, успех: О философии поступка. Л.: Изд-во ЛГУ, 1990.

Поступила в редакцию 10.10.2016  
 Принята к публикации 01.11. 2016

## SUCCESS IN THE PROFESSION IN THE VIEWS OF TEENAGERS ABOUT LIFE SUCCESS

*Daria A. Bukhalenkova*

*Lomonosov Moscow State University, Faculty of Psychology, Moscow, Russia*

**Abstract:** The article presents the results of a study of ideas about life success of teenagers. The sample of our study consisted of 500 students of 10-11 classes of the Moscow schools and gymnasiums. The greatest attention is paid to the analysis of success in the profession on the implementation of subjects of

projective techniques. The analysis of examples of successful people has allowed highlighting the most significant areas of professional activity, as well as basic assessment criteria of success. So, the most popular examples of successful people for teenagers are the businessmen who have earned the status with the development of computer technologies, representatives of show-business and politics. Analysis of representations of teenagers about their future in 15 years allowed identifying criteria that are most important for the adolescents in the assessment of the future success of their professional activities. Gender differences in perceptions of professional and life success are analyzed.

**Key words:** success, career, adolescence.

## References:

- Abul'khanova-Slavskaya, K.A. (1991) *Strategiya zhizni* [Life strategy]. Moscow: Mysl'.  
 Bozhovich, L.I. (1997) *Problemy formirovaniya lichnosti* [Issues of formation of personality] / Ed. by D.I. Fel'dshteyn. 2-e izd. Moscow: In-t prakticheskoy psikhologii; Voronezh: NPO «MODEK».  
 Efremova, O.I., Labunskaya, V.A. (1999) *Psikhologiya uspehnogo povedeniya lichnosti*. In V.A. Labunskaya (ed.) *Sotsial'naya psikhologiya lichnosti v voprosakh i otvetakh* [Social psychology of personality in questions and answers] (pp. 321—338). Moscow: Gardariki.  
 Korduban, I.L., Lazarenko, L.A. (2007) *Psikhologicheskaya kharakteristika fenomenov «uspekha» i «uspehnost'»*. *Sbornik nauchnykh trudov SevKavGTU. Ser. Gumanitarnye nauki* [Collection of scientific works of the North Caucasian state technical University. Ser. Humanities], 5, 94—112.  
 Rikel', A.M. (2012) *Nekotorye aspekty sotsial'no-psikhologicheskoy problematiki uspekha* // *Vestnik Moskovskogo universiteta. Ser. 14. Psikhologiya* [Moscow University Psychology Bulletin], 1, 41—48.  
 Tul'chinskiy, G.A. (1990) *Razum, volya, uspekha: O filosofii postupka* [The mind, will and success: On the philosophy of the act]. Leningrad: Izd-vo LGU.  
 Vartanova, I.I. (2013) *Motivatsiya i vremennaya perspektiva starsheklassnikov*. *Natsional'nyy psikhologicheskii zhurnal* [National Psychological Journal], 2 (10), 127—133.

Original manuscript received October, 10, 2016  
 Revised manuscript accepted November, 01, 2016

УДК 159.923, 331.1, 316.477

## ФЕНОМЕНОЛОГИЧЕСКАЯ ГЕРМЕНЕВТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ

Т. М. Бужас, В. А. Михеев

В статье обсуждаются основные идеи и положения феноменологически-герменевтического, понимающего подхода к профессиональному становлению в противовес объективирующим методам психодиагностического (психометрического) и формирующего подходов. Вводится принцип субъектности/авторства и нравственного отношения к осуществляемой деятельности. Предлагаются психотехники, направляющие и поддерживающие усилия «адепта» (человека, выбравшего сферу своей будущей профессиональной деятельности) на личностное отношение к задачам и ходу своего профессионального развития.

*Ключевые слова:* феноменологический подход, герменевтическое понимание, профессиональное самоопределение и становление, смысл, диалог, личностный опыт, потенциал, проблематизация себя, принцип субъектности/авторства, сопровождающие психотехники.

Авторами предложено теоретико-методологическое обоснование профессионального становления, базирующееся на *проблематизации* себя (Фуко, 2007) и характера своей деятельности посредством феноменологического раскрытия в противовес «объективации» человека средствами общепринятой психодиагностики. Как полагают авторы, информационно-объясняющую стратегию обучения с опорой на диагностические методы, присущую объективирующему подходу, следует дополнить, особенно на началь-

---

**Бужас Татьяна Марковна** — кандидат психологических наук, старший научный сотрудник лаборатории «Психология профессий и конфликта» ф-та психологии МГУ имени М.В. Ломоносова. *E-mail:* delone@rambler.ru

**Михеев Вячеслав Александрович** — научный сотрудник лаборатории «Психология профессий и конфликта» ф-та психологии МГУ имени М.В. Ломоносова. *E-mail:* vam49@ya.ru

Работа выполнена при поддержке РГНФ (проект № 16-06-14157).

ных этапах профессионального становления, стратегией герменевтического понимания (самовопрошания и самопонимания), характерной для феноменологического подхода М. Хайдеггера и Х.-Г. Гадамера.

Объективирующий подход с неизбежностью превращает человека в объект управляющего воздействия со стороны другого человека (учителя, наставника), когда о человеке, о его личности говорится без обращения к *самому* человеку, к его свободе и его ответственности. В случае герменевтической направленности образовательного процесса, т.е. при учете *самости* человека (его самостоятельности, самодетерминации), учитель обращается непосредственно к человеку, видя в нем лицо, способное к самоизменению по ходу *разворачивающегося самопонимания*, а не объект образовательного воздействия. Учитель предлагает человеку, выбравшему сферу своей будущей профессиональной деятельности («адепту») и получающему соответствующее профессиональное образование, стать полноценным *субъектом переживания, понимания, восприятия, реагирования, рефлексии* — *всего, что с ним происходит, чтобы осознать и осмыслить этот опыт самому*.

Переставая быть объектом воздействия и *вовлекаясь в личностное отношение к самому себе*, человек становится участником процесса профессионализации (как на его начальных этапах, так и при последующем совершенствовании своего профессионального мастерства). В этом случае он пытается организовать свой путь профессионального становления так, чтобы *встать на позицию осмысления личного опыта*, исходя из которой можно будет задумываться о жизненной перспективе, о возможности отслеживать свою деятельность, свои приоритеты и задачи в ценностно-смысловых ориентирах, т.е. устанавливать целенаправленную связь своих переживаний с образом желаемого будущего — с той идеальной формой, к которой он интенционально, самобытным внутренним образом (а не просто каузально, в силу внешних причин) предопределен и стремится. Такая практика имеет дело *со смысловыми образованиями, которые являются «единицами» субъективного опыта*.

Смысл нельзя передать так, как передаются знания, к смыслу можно прийти только самому в процессе реального переживания. В этом случае человек получает необходимые ему знания в герменевтическом диалоге с самим собой или наставником путем последовательного приближения к чувству абсолютной очевидности и несомненности понятого. В герменевтическом диалоге происходит

продвижение к чему-то новому, но это новое связано не со знаниями, умениями и навыками, а с новым смыслом, пониманием и внутренним опытом. Важно то, что понимание себя в этом случае будет обретать не столько гносеологический, сколько онтологический статус, «превращая понимание в центральную характеристику человеческого опыта» (Ставцев, 2003, с. 61).

Принципиальная новизна герменевтического подхода к профессиональному образованию (и профессиональному становлению в целом) состоит в том, что вместо того чтобы отдавать себя в полное распоряжение другому человеку (даже учителю), человек полагает в качестве *ведущего приоритета и цели своей жизни самосовершенствование, самостроительство, самостоятельное ценностно-смысловое самоопределение*. Таким образом, профессиональное становление включается в сам ход жизнестроительства и в число жизненных приоритетов, а не воспринимается как трудовая повинность, тяжкая необходимость и социальная обязанность. В ходе такого самопонимания человек получает не «объективное научное знание», когда он как академический ученый находится перед предметом познания в позиции отстраненного независимого наблюдателя, но такое, которое он производит, когда *сам непосредственно затронут* тем, что познает. Именно поэтому Х.-Г. Гадамер (1988) считает, что герменевтическая истина всегда имеет *нравственный модус*. Появление этического измерения не через категорию нормы, а через проблематизацию себя, когда правило и право морального суждения не выносятся вовне, а принадлежит самому человеку, позволяет утверждать, что подход проблематизации себя связан со *стратегией совершенствования себя* (Воробьева, 2016). Тем самым он позволяет поставить вопрос о возвращении в психологию понятия фронезиса — «практической мудрости», разумных действий, основанных на этической компетенции, — введенного наряду со знанием и техническим умением еще Аристотелем. В русле именно такой перспективы мы предлагаем говорить о профессиональном становлении как *об этической категории*, которая служит внутренним ориентиром в жизненном мире человека.

Таким образом, мы хотим заявить о необходимости организации таких условий профессионального становления, которые открывали бы адепту возможность проблематизации себя: чтобы то, что раньше осмысливалось исключительно в инструментальных понятиях, теперь было бы переосмыслено в качестве системообразующего *принципа субъектности/авторства* (Абульханова, 2005).

В большинстве своем люди не готовы к такому отношению к себе. «Мы не очень квалифицированные пользователи самих себя»

(Леонтьев, 2011, с. 14). В наших повседневных практиках жизни «заботе о себе» (Фуко, 2007) уделяется явно недостаточно внимания. Нам еще только предстоит ввести в культурный обиход (а скорее, восстановить культурный приоритет Античности) такое самоотношение, как «практики себя», которое *сделает нас субъектами собственной жизни*. Известно, что кроме непроизвольного и привычного образа функционирующих психических процессов («поведенческих механизмов») «...есть еще стратегии и цели, которые мы творчески вырабатываем. Именно благодаря им человек может выступить как субъект жизнедеятельности» (Леонтьев, 2011, с. 17). Но пока еще будущие специалисты (адепты) приходят учиться с прежней установкой: за готовыми знаниями, предписаниями и способами деятельности. «...Не всегда и не у всех мы обнаруживаем какие бы то ни было цели, стратегии, рефлексивное сознание. Более типично, увы, детерминированное, программируемое и прогнозируемое существование, которое сводится к императивной необходимости; множество факультативных возможностей, которые являются частью собственно человеческого потенциала, в таком существовании не реализуется» (Там же, с. 18). Отсюда намечается неотложная практическая задача — предложить такие условия профессионального развития, которые позволили бы трансформировать человека-потребителя психологических, педагогических и прочих услуг, находящегося в позиции объекта обучающего воздействия, в активного субъекта образовательной деятельности и в конечном итоге в самостоятельного субъекта собственной жизни. Особенно критично это становится в ситуациях социальных кризисов и быстрых технологических перемен, где осознание своих жизненных смыслов/ценностей необходимо для нового выбора себя, более жизнеспособного и интегрированного в социальную жизнь.

Обоснование и разработка методологии такого подхода к проблемам профессионального становления составляет антитезу традиционным концепциям становления, развиваемым в психометрическом и формирующем подходах. Психодиагностика как бы «нависает» над ситуацией, выдавая в конечном итоге *рекомендации*, как можно справиться с кризисной ситуацией (периодически возникающей по ходу развития/становления) и что для этого нужно сделать. Здесь всегда имеет место оторванность от практики, невключенность в нее. Формирующий подход (например, в виде психотренинга социальных навыков или коучинга) вроде бы «погружается» в ситуацию и реально меняет ее, добиваясь изменения установок и отношений, вырабатывая позитивные навыки и эф-

фективные стратегии деятельности/поведения. Но это всегда будут нормативные, заранее известные и узаконенные формы отношений и способы деятельности.

Применительно к профессиональному становлению можно сказать, что психометрический подход рассматривает человека как *объект воздействия*, успешная профессионализация которого нуждается в *директивной* передаче недостающих для решения тех или иных конкретных задач рациональных знаний, подчас сугубо инструментальных. Такой подход не создает условий для становления широко мыслящего профессионала, готового браться за нестандартные задачи и принимать на себя всю полноту ответственности, и не озабочен развитием человека, которое переводит его из объекта обучающего воздействия в субъекта собственного развития. Как раз на это нацелен коучинг. Коучинг можно отнести к индирективным методам, так как он ориентирует адепта на то, чтобы тот сам наметил основные этапы и способы достижения поставленной себе цели. Однако даже в этом случае о самостоятельности и самодеятельности человека можно говорить весьма условно. Коучинг предлагает стратегию отношения к себе как к настраиваемому инструменту для достижения известных целей, а также ряд изначально предзаданных технологий достижения личного успеха, что совсем не предполагает открытие возможности для *развития профессионального потенциала и ценностно-смысловой сферы*. Адепт в этом случае ориентирован исключительно на внешний мир, у него отсутствует задача самопознания, не ставится вопрос «практик себя», качество жизни и ее наполненность не проблематизируются им и не становятся *его собственным опытом*, т.е. *осмысленной составляющей целостного переживания*. Поэтому и вопрос «как сделать профессиональную деятельность основополагающей областью своей жизни?» места себе в коучинге не находит.

Предлагаемый авторами герменевтический подход к профессиональному становлению открывает возможность для постановки и решения этого вопроса. Практические результаты такого подхода, как считают авторы, будут способствовать развитию рефлексивных процессов *самоопределения и самосовершенствования профессионалов*.

Чтобы повернуть вектор интереса и направить его на собственные скрытые возможности, на свой *потенциал профессиональной самодетерминации*, нужно, во-первых, сделать такое отношение к себе личной ценностью, одобряемой и укрепляемой соответствующими ценностями социального окружения (т.е. «практики себя» должны пропагандироваться и становиться одним из значимых

моментов социальной жизни); во-вторых, необходимо создать поддерживающую опору для выработки такого самоотношения. В качестве такой опоры можно предложить ряд уже отработанных и только еще разрабатываемых психотехник, обеспечивающих необходимые условия самоопределения и сопровождающих ход дальнейшего профессионального становления.

В какой-то мере такое сопровождение имеет место и сейчас (наставничество, супервизия). Но это касается в основном *анализа допускаемых ошибок и отклонений от заранее выработанного и принятого образца профессиональной деятельности*. Специальная задача передачи полномочий и заботы о собственном профессиональном развитии самому адепту в этих наставительных практиках не ставится. Поэтому требуются особые методики и приемы, позволяющие поставить человека *перед самим собой*, и прежде всего — перед собой еще неизвестным и неожиданным. Авторы считают, что такому подходу как раз соответствуют разрабатываемые ими психотехники: «Окликание», «Ведомое рисование», «Работа с глиной», «Отсроченный выбор», «Самофутурирование» (Буякас, 2000, 2009; Буякас, Михеев, 2007; Михеев, 1997).

Эти техники предполагают работу человека со своими чувствами и переживаниями, образами воображения и со своей телесностью, что открывает ему доступ к своим скрытым, потенциальным возможностям. Действуя так, человек обогащает репертуар своих доступных способностей. Теперь он сможет воспользоваться ими в своей профессиональной деятельности, включая и такую метаспособность, как обращение к своему потенциалу и дальнейшее его раскрытие в ходе профессионализации.

Приведем высказывание студентки 5-го курса (практически готового специалиста) после того, как в рамках спецпрактикума она познакомилась с возможностями такого пути профессионального становления.

«Практические занятия по спецкурсу оказались для меня весьма неожиданными и крайне полезными. Их главная польза — в качественно ином взгляде на возможность работы психолога-профессионала. Раньше мое представление о практической деятельности психолога включало в себя лишь использование различных опросников, разработанных для выявления тех или иных параметров личности, а в лучшем случае — метода полуструктурированного интервью или простых проективных методов вроде всем известного и уже набившего оскомину “рисунка несуществующего животного”. Спецкурс же позволил взглянуть на методологический подход и его методическое обеспечение совсем с другого ракурса.

Для меня стало великим открытием, что существуют специально разработанные практики, например, работа с глиной, графическая медитация и пр., в которых удивительным образом проявляется богатство личностных особенностей человека и стиля его деятельности. И, главное, это [богатство] с полной несомненностью становится очевидно самому человеку, и чтобы его увидеть, не обязательно нагружать человека скучными опросниками, результаты которых зачастую искажаются, потому что испытуемый морально утомляется, обводя кружочками ответы на огромное количество неинтересных вопросов. В процессе самой деятельности и последующего майевтического диалога я рассмотрела и поняла себя и свой стиль деятельности столь ясно и выпукло, как никогда ранее».

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Абульханова К.А. Принцип субъекта в отечественной психологии // Психология. 2005. № 2 (4). С. 3—22.
- Буякас Т.М. Личностное развитие в условиях работы самопонимания, опосредствованной символами // Вопросы психологии. 2000. № 1. С. 96—108.
- Буякас Т.М. Феноменология смысла: смысл как зов души // Московский психотерапевтический журнал. 2009. № 2. С. 94—109.
- Буякас Т.М., Михеев В.А. Духовно-телесный опыт в инициальной терапии // Психология телесности между душой и телом / Под ред. В.П. Зинченко, Т.С. Леви. М.: АСТ, 2007. С. 546—557.
- Воробьева Л.И. Психотерапия в истории психологии: культурно-исторический анализ: Автореф. дисс. ... канд. психол. наук. М., 2016.
- Гадамер Х.-Г. Истина и метод. М.: Прогресс, 1988.
- Леонтьев Д.А. Новые ориентиры понимания личности в психологии // Личностный потенциал: структура и диагностика / Под ред. Д.А. Леонтьева. М.: Смысл, 2011. С. 12—41.
- Михеев В.А. Самофутурирование: путь в профессию // Мир психологии. 1997. № 3. С. 95—108.
- Ставцев С.Н. Онтологизация субъективности и философская герменевтика: М. Хайдеггер и Г.-Г. Гадамер // Рабочие тетради по компаративистике. Гуманитарные науки, философия и компаративистика. СПб.: СПбГУ, 2003. С. 60—63.
- Фуко М. Герменевтика субъекта. СПб.: Наука, 2007.

Поступила в редакцию 10.10.2016  
Принята к публикации 01.11. 2016

### PHENOMENOLOGICAL HERMENEUTICS OF PROFESSIONAL FORMATION

*Tatiana M. Buyakas, Vyacheslav A. Mikheyev*

*Lomonosov Moscow State University, Faculty of Psychology, Moscow, Russia*

**Abstract:** The article discusses the main ideas and provisions of the phenomenological-hermeneutic approach to professional development as opposed objectivism psycho-diagnostic methods (tests) and formative approaches. The principle of subjectivity/authorship and moral relationship to ongoing activities are introduced. Available psycho-technics guides and supports the efforts of the “adept” (people who chose the field of their future professional activity) on personal relation to the objectives and the course of his professional development.

**Key words:** phenomenological approach, hermeneutical understanding, professional identity formation, meaning, dialogue, personal experience, the potential, problematization of myself, the principle of subjectivity/authorship, accompanying psycho-technics.

### References:

- Abul'khanova, K.A. (2005) Printsip sub'ekta v otechestvennoy psikhologii. *Psikhologiya* [Psychology], 2 (4), 3—22.
- Buyakas, T.M. (2000) Lichnostnoe razvitiye v usloviyakh raboty samoponimaniya, oposredstvovannoy simbolami. *Voprosy psikhologii* [Questions of psychology], 1, 96—108.
- Buyakas, T.M. (2009) Fenomenologiya smysla: smysl kak zov dushi. *Moskovskiy psikhoterapevticheskiy zhurnal* [Moscow psychotherapeutic journal], 2, 94—109.
- Buyakas, T.M., Mikheev, V.A. (2007) Dukhovno-telesnyy opyt v initsial'noy terapii. In V.P. Zinchenko, T.S. Levi (eds.) *Psikhologiya telesnosti mezhdushoy i telom* [Psychology physicality between soul and body] (pp. 546—557). Moscow: AST.
- Fuko, M. (2007) *Germenevtika sub'ekta* [Hermeneutics of the subject]. St. Petersburg: Nauka.
- Gadamer, H.-G. (1988) *Istina i metod* [Truth and method]. Moscow: Progress.
- Leontiev, D.A. (2011) Novye orientiry ponimaniya lichnosti v psikhologii. In D.A. Leontiev (ed.) *Lichnostnyy potentsial: struktura i diagnostika* [Personal potential: structure and diagnostics] (pp. 12—41). Moscow: Smysl.
- Mikheev, V.A. (1997) Samofuturovanie: put' v professiyu. *Mir psikhologii* [The world of psychology], 3, 95—108.

Stavtsev, S.N. (2003) *Ontologizatsiya sub'ektivnosti i filosofskaya germeneytika: M. Khaydegger i G.-G. Gadamer. Rabochie tetradi po komparativistike. Gumanitarnye nauki, filosofiya i komparativistika* [Workbooks on comparative studies. Humanities, philosophy and comparative literature] (pp. 60—63). St. Petersburg: St. Petersburg state University.

Vorob'eva, L.I. (2016) *Psikhoterapiya v istorii psikhologii: kul'turno-istoricheskiy analiz: Avtoref. diss. ... kand. psikhol. nauk* [Psychotherapy in the history of psychology: a cultural-historical analysis: Ph. D. thesis]. Moscow, 2016.

Original manuscript received October, 10, 2016

Revised manuscript accepted November, 01, 2016

УДК 004.5, 159.95

## ВЛИЯНИЕ ОБНАРУЖЕНИЯ И КОРРЕКЦИИ ОШИБОК НА ФЕНОМЕН ПРИСУТСТВИЯ В ВИРТУАЛЬНЫХ СРЕДАХ

**Б. Б. Величковский**

Феномен присутствия заключается в субъективном чувстве реалистичности взаимодействия с виртуальной средой. Присутствие является важным фактором эффективности использования систем виртуальной реальности. На возникновение и выраженность феномена присутствия оказывают влияние как технологические, так и психологические факторы, в том числе когнитивный контроль. Особое влияние на возникновение феномена присутствия может оказывать система мониторинга и коррекции ошибок, связанная с обнаружением и нейтрализацией расхождения между ожидаемыми и реальными результатами когнитивной деятельности. Было изучено, в какой степени эффективность мониторинга и коррекции ошибок (оцененная через эффекты замедления после ошибки и адаптации к конфликту) связаны с аспектами феномена присутствия. Для высокоиммерсивной (CAVE) и низкоиммерсивной (стандартный дисплей) сред было показано, что (1) эффективная коррекция ошибок предупреждает развитие негативных соматических эффектов, связанных с работой в виртуальной среде, и (2) эффективное обнаружение когнитивных конфликтов препятствует возникновению феномена присутствия через обнаружение неестественности виртуального сценария. В низкоиммерсивной среде обнаружение конфликтов также препятствовало формированию эмоциональной вовлеченности в виртуальный сценарий.

*Ключевые слова:* виртуальная реальность, присутствие, когнитивный контроль, мониторинг ошибок, замедление после ошибки, адаптация к конфликту.

---

**Величковский Борис Борисович** — кандидат психологических наук, доцент кафедры методологии психологии ф-та психологии МГУ имени М.В. Ломоносова.  
*E-mail:* velitchk@mail.ru

Работа выполнена при поддержке РФФИ (грант № 15-06-08998).

В условиях развития информационных технологий в постиндустриальном обществе взаимодействие с разнообразными виртуальными средами (ВС) становится неотъемлемой частью труда и отдыха. Это касается, например, взаимодействия с многомерными информационными пространствами, с ВС в системах виртуальной реальности, а также с виртуальными пространствами видеоигр (Богачева, Войскунский, 2014; Файола и др., 2016). Важным фактором эффективности взаимодействия с ВС является феномен присутствия (*presence*) (Авербух, 2010; Lessiter et al., 2001; Slater, 2009). Под присутствием понимается чувство реальности взаимодействия с ВС, часто выражающееся в иллюзии физического переноса в ее пространство (*the sense of being there*) (Witmer, Singer, 1998). Ощущение реальности происходящего может проявляться в естественных реакциях человека на события ВС (уклонение от движущихся объектов, замирание перед «обрывами», естественные психофизиологические реакции на «опасные» виртуальные события). Возникновение феномена присутствия также проявляется в возникновении чувства эмоциональной вовлеченности, интереса к виртуальному сценарию (Lessiter et al., 2001). И наоборот, чувство присутствия может не возникать, что приводит к восприятию ВС как искусственной и вызывает чувство дискомфорта при взаимодействии с ней. В целом феномен присутствия можно кратко охарактеризовать как «перцептивную иллюзию непосредственности» (Lombard, Ditton, 1997): человек взаимодействует с ВС, не осознавая, что она опосредована той или иной технологией.

На возникновение феномена присутствия влияет множество факторов, как технологических, так и психологических (Величковский, 2014; Lessiter et al., 2001). Технологические факторы присутствия связаны с технологическим совершенством методики создания ВС, возможностью достижения максимальной реалистичности изображения и детального соответствия формы и функции виртуальных объектов их реальным прототипам. Однако технологическое совершенство методики предъявления далеко не всегда обеспечивает возникновение феномена присутствия (Авербух, 2010; Величковский, 2014; Witmer, Singer, 1998). Присутствие — это субъективный феномен и его возникновение во многом определяется действием психологических факторов (которые, безусловно, могут взаимодействовать с технологическими факторами). В частности, феномен присутствия может зависеть от способности концентрировать внимание на виртуальных объектах, от пространственных способностей (связанных с возможностью незатрудненной ориентации и навигации в виртуальной среде), от

опыта взаимодействия с компьютерными технологиями (что связано с легкостью «принятия» технологически обусловленных методов взаимодействия с ВС). Большую роль в возникновении феномена присутствия играют личностные факторы, такие, как экстраверсия, импульсивность, открытость опыту и склонность к психологической абсорбции (Sacau et al., 2008). Также можно предположить, что одним из ведущих когнитивных факторов возникновения чувства присутствия являются индивидуальные особенности когнитивного контроля — системы метакогнитивных процессов, настраивающих познавательную сферу человека на работу в заданных условиях (Величковский, 2009; Сергиенко, 2009).

К функциям когнитивного контроля относятся инициация и прекращение когнитивных процессов, настройка параметров процессов внимания и восприятия на отбор специфической информации, подавление переработки irrelevantных репрезентаций, координация деятельности в условиях многозадачности и т.д. Как система, обеспечивающая настройку когнитивной сферы на гибкое достижение текущих целей в определенных условиях, когнитивный контроль может играть важную роль в обеспечении настройки когнитивной сферы человека-пользователя ВС на особенности взаимодействия с конкретной ВС. В частности, одной из важных функций когнитивного контроля является мониторинг и исправление ошибок. Эта подсистема когнитивного контроля, работа которой связывается с активностью передней поясной коры, сравнивает ожидаемый результат когнитивной деятельности с реальным результатом и в случае их расхождения активирует коррекцию работы релевантных задач когнитивных процессов так, чтобы минимизировать обнаруженное расхождение, т.е. устранить ошибку (Botvinnik et al., 2001). Эмпирически действие системы мониторинга ошибок проявляется в феномене замедления после ошибки (*post-error slowing*), т.е. снижении скорости реакции в пробах после пробы с ошибкой (Dutilh et al., 2012), а также в феномене адаптации к конфликту (*conflict adaptation*), т.е. уменьшении эффекта вызванной когнитивным конфликтом интерференции в пробе после пробы с аналогичным конфликтом (Botvinnik et al., 2001). Предполагается, что указанные феномены возникают при функциональной активации системы мониторинга и коррекции ошибок в ответ на возникновение ошибки/конфликта, т.е. расхождения между ожидаемым и получаемым в ходе когнитивной деятельности.

Мониторинг и коррекция ошибок могут влиять на феномен присутствия, так как взаимодействие с ВС всегда порождает конфликт между ожидаемым и воспринимаемым в ходе взаимодействия

с ВС. Это связано, конечно, с тем, что никакая ВС не может полностью соответствовать реальной среде, на взаимодействие с которой по умолчанию настроена когнитивная сфера человека. В результате возникает перцептивный и/или когнитивный конфликт, ярким проявлением которого могут становиться эффекты «симуляторной болезни», столь характерные для пользователей систем виртуальной реальности. От того, насколько эффективно человек-пользователь ВС преодолет этот конфликт, будет зависеть степень воспринимаемой реалистичности взаимодействия с ВС, т.е. возникновение и выраженность феномена присутствия.

В рамках данного исследования эмпирически проверено, в какой степени аспекты феномена присутствия связаны с эффективностью работы подсистемы мониторинга и исправления ошибок в ВС с разным уровнем иммерсивности.

В ходе исследования 39 испытуемым (32 женщины, 7 мужчин, возраст 18—27 лет, студенты факультета психологии МГУ имени М.В. Ломоносова) предъявлялся виртуальный сценарий, в котором было необходимо «обойти» в правильном числовом порядке 9 цифр (1—9), случайно расположенных в виртуальном пространстве размером 20×20 м. Предъявление виртуального сценария осуществлялось либо в высокоиммерсивной (ВИ), либо в низкоиммерсивной (НИ) среде. ВИ-среда была реализована посредством системы виртуальной реальности класса CAVE, установленной в Центре виртуальной реальности факультета психологии МГУ. НИ-среда была реализована посредством предъявления виртуального сценария на стандартном компьютерном мониторе. В ходе выполнения виртуального сценария перемещение испытуемых в виртуальном пространстве и взаимодействие с объектами осуществлялось с помощью специального джойстика или компьютерной «мыши».

Испытуемые также заполняли переведенный на русский язык опросник выраженности феномена присутствия ITC-SOPI (Lessiter et al., 2001). Опросник состоит из 44 утверждений, затрагивающих различные аспекты чувства присутствия, оцениваемые по пятибалльной шкале. Опросник содержит шкалы *Пространственное присутствие*, *Эмоциональная вовлеченность*, *Естественность сценария* и *Негативные эффекты* (головокружение, тошнота, дискомфорт). Общий показатель выраженности присутствия рассчитывался как сумма баллов по всем шкалам. Испытуемые также выполнили серию тестов на когнитивный контроль. В состав серии входили тесты на эффективность переключения между задачами (предсказуемые и случайные переключения), тесты на подавление irrelevantных

репрезентаций (задача на антисаккаду, фланговая задача Эриксонов, задача *Go-No Go*), а также задач на обновление рабочей памяти (задача *n-back*). Для задачи на случайные переключения был рассчитан показатель величины замедления после ошибки. Он рассчитывался как отношение среднего времени реакции в корректных пробах, следующих за некорректной пробой, к среднему времени реакции в корректных пробах, следующих за корректной пробой. Для фланговой задачи Эриксонов (суть выполнения которой заключается в подавлении связанной с когнитивным конфликтом сенсорной интерференции) был рассчитан показатель адаптации к конфликту. Он рассчитывался как отношение среднего времени реакции в неконгруэнтных пробах после конгруэнтной пробы к среднему времени реакции в неконгруэнтных пробах после конгруэнтной пробы. Высокие значения этого показателя свидетельствуют о высокой эффективности работы системы мониторинга и исправления ошибок. Интерпретация показателя замедления после ошибки менее однозначна и должна обосновываться эмпирически.

Результаты анализа зависимости эффективности мониторинга и исправления ошибок и выраженности аспектов феномена присутствия приведены в таблице. Учитывая поисковый характер исследования, как значимые рассматривались корреляции, значимые на уровне  $p < 0.1$  (выделены жирным в таблице).

**Зависимость (коэффициент корреляции Пирсона) феномена присутствия от величины замедления после ошибки и величины адаптации к конфликту. Условные обозначения: ПП — пространственное присутствие, ЭВ — эмоциональная вовлеченность, ЕС — естественность сценария, НЭ — негативные эффекты, ОПП — общий показатель присутствия, ЗПО — замедление после ошибки, АКК — адаптация к конфликту**

Показатель мониторинга и коррекции	Аспект присутствия				
	ПП	ЭВ	ЕС	НЭ	ОПП
<i>CAVE</i>					
ЗПО	.055	.094	.176	<b>-.295</b>	.056
АКК	.038	-.145	<b>-.278</b>	.126	-.105
<i>Дисплей</i>					
ЗПО	-.163	<b>-.374</b>	-.047	<b>-.381</b>	-.259
АКК	.036	.095	<b>-.285</b>	.078	-.095

Для ВИ-среды CAVE были обнаружены две значимые связи показателей эффективности мониторинга и коррекции ошибок и аспектов присутствия. Активность подсистемы мониторинга обратно коррелировала с выраженностью негативных эффектов (неприятные ощущения в ходе взаимодействия с ВС), т.е. высокая активность подсистемы мониторинга способствует лучшему контролю сенсорных и вестибулярных нарушений, которые возникают при нарушении ВС сенсомоторных установок, характерных для взаимодействия с реальным окружением. Также было обнаружено, что эффективность адаптации к конфликту обратна связана с воспринимаемой естественностью виртуального сценария. Это означает, что развитая подсистема мониторинга ошибок ведет к лучшему обнаружению искусственности виртуальных сценариев, препятствуя, таким образом, возникновению чувства присутствия в недостаточно реалистичных ВС даже при высоком уровне иммерсивности. Аналогичные результаты были получены и для НИ-среды: эффективность коррекции ошибок была связана с эффективностью предупреждения негативных эффектов при работе с ВС, а эффективная адаптация к конфликту приводила к восприятию неестественности виртуальных сценариев. При этом для НИ-среды возникала дополнительная обратная зависимость уровня эмоциональной вовлеченности от активности подсистемы мониторинга и коррекции ошибок, что связано с общим снижением реалистичности ВС, реализуемых с помощью низкоиммерсивных технологий. Полученные результаты подтверждают, что в НИ-средах роль когнитивного контроля для возникновения чувства присутствия особенно важна (Величковский и др., 2016).

\* \* \*

В данной работе была изучена связь эффективности мониторинга и коррекции ошибок в когнитивной деятельности и различными аспектами феномена присутствия при работе в ВС. Было показано, что эффективная коррекция когнитивных ошибок способствует предупреждению негативных соматических эффектов, которые могут возникнуть при работе с ВС. Это свидетельствует о положительной роли эффективного мониторинга и коррекции ошибок в возникновении феномена присутствия. Однако подсистема мониторинга и коррекции ошибок может играть и негативную роль в возникновении чувства присутствия, сигнализируя о низкой естественности виртуальных сценариев. Эта негативная роль подсистемы мониторинга и коррекции ошибок становится особенно важной при работе в низкоиммерсивных ВС. В таких средах важным

практическим следствием становится проектирование реалистичных, эмоционально привлекательных виртуальных сценариев.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Авербух Н.В.* Психологические аспекты феномена присутствия в виртуальной среде // Вопросы психологии. 2010. № 5. С. 105—113.
- Богачева Н.В., Войскунский А.Е.* Специфика когнитивных стилей и функции контроля у геймеров // Психологические исследования: электрон. науч. журнал. 2014. Т. 7. № 38.
- Величковский Б.Б.* Возможности когнитивной тренировки как средства коррекции возрастных изменений когнитивного контроля // Экспериментальная психология. 2009. Т. 2. № 4. С. 67—91.
- Величковский Б.Б.* Психологические факторы возникновения чувства присутствия в виртуальных средах // Национальный психологический журнал. 2014. Т. 15. № 3. С. 31—38.
- Величковский Б.Б., Гусев А.Н., Виноградова В.Ф., Арбекова О.А.* Когнитивный контроль и чувство присутствия в виртуальных средах // Экспериментальная психология. 2016. Т. 9. № 1. С. 5—20.
- Сергиенко Е.А.* Контроль поведения: индивидуальные ресурсы субъектной регуляции // Психологические исследования: электрон. науч. журнал. 2009. Т. 5. № 7.
- Файола Э., Войскунский А.Е., Богачева Н.В.* Человек дополненный: становление киберсознания // Вопросы философии. 2016. № 3. С. 147—162.
- Botvinnik M., Braver T., Barch D., Carter C., Cohen J.* Conflict monitoring and cognitive control // Psychological Review. 2001. Vol. 108. P. 624—652.
- Dutilh G. et al.* Testing theories of post-error slowing // Attention, Perception, and Psychophysics. 2012. Vol. 74. P. 454—465.
- Lessiter J., Freeman J., Keogh E., Davidoff J.* A cross-media presence questionnaire: The ITC-Sense of Presence Inventory // Presence: Teleoperators and Virtual Environments. 2001. Vol. 10. P. 282—297.
- Lombard M., Ditton T.* At the heart of it all: The concept of presence // Journal of Computer-Mediated Communication. 1997. Vol. 3. DOI: 10.1111/j.1083-6101.1997.tb00072.x
- Sacau A., Laarni J., Hartmann T.* Influence of individual factors on presence // Computers in Human Behavior. 2008. Vol. 24. P. 2255—2273.
- Slater M.* Place illusion and plausibility can lead to realistic behavior in immersive virtual environments // Philosophical Transactions of the Royal Society of London. 2009. Vol. 364. P. 3549—3557.
- Witmer B., Singer M.* Measuring presence in virtual environments: A presence questionnaire // Presence. 1998. Vol. 7. P. 225—240.

## IMPACT DETECTION AND ERROR CORRECTION ON THE PHENOMENON OF PRESENCE IN VIRTUAL ENVIRONMENTS

**Boris B. Velichkovskiy**

*Lomonosov Moscow State University, Faculty of Psychology, Moscow, Russia*

**Abstract:** The phenomenon of presence is the subjective sense of realistic interaction with the virtual environment. Presence is an important factor in the effectiveness of the use of virtual reality systems. On the occurrence and severity of presence phenomenon influenced by both technological and psychological factors, including cognitive control. Special influence on the emergence of the phenomenon of presence can have a system of monitoring and correction of errors associated with detection and neutralization of differences between expected and actual results of the cognitive activities. It examined the extent to which the effectiveness of monitoring and error correction (estimated through the effects of slowing down after an error and adapt to the conflict) is related to the aspects of the presence phenomenon. For high-immersive (CAVE) and low-immersive (standard display) environments, it was shown that (1) efficient error correction prevents the negative physical effects associated with the working in a virtual environment, and (2) effective detection of cognitive conflicts prevent the emergence of the phenomenon of presence through detecting unnatural virtual scenario. In low-immersive environment conflict detection also prevented the formation of emotional involvement in a virtual scenario.

**Key words:** virtual reality, presence, cognitive control, error monitoring, post-error slowing, conflict adaptation.

### References:

- Averbukh, N.V. (2010) Psikhologicheskie aspekty fenomena prisutstviya v virtual'noy srede. *Voprosy psikhologii* [Questions of Psychology], 5, 105—113.
- Bogacheva, N.V., Voyskunskiy, A.E. (2014) Spetsifika kognitivnykh stiley i funktsii kontrolya u geymerov. *Psikhologicheskie issledovaniya* [Psychological Research]: elektron. nauch. Zhurnal, 7, 38.
- Botvinnik, M., Braver, T., Barch, D. et al. (2001) Conflict monitoring and cognitive control. *Psychological Review*, 108, 624—652.
- Dutilh, G. et al. (2012) Testing theories of post-error slowing. *Attention, Perception, and Psychophysics*, 74, 454—465.
- Fayola, E., Voyskunskiy, A.E., Bogacheva, N.V. (2016) Chelovek dopolnenny: stanovlenie kibersoznaniya. *Voprosy filosofii* [Questions of Philosophy], 3, 147—162.

- Lessiter, J., Freeman, J., Keogh, E., Davidoff, J. (2001) A cross-media presence questionnaire: The ITC-Sense of Presence Inventory. *Presence: Teleoperators and Virtual Environments*, 10, 282—297.
- Lombard, M., Ditton, T. (1997) At the heart of it all: The concept of presence. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 3. DOI: 10.1111/j.1083-6101.1997.tb00072.x
- Sacau, A., Laarni, J., Hartmann, T. (2008) Influence of individual factors on presence. *Computers in Human Behavior*, 24, 2255—2273.
- Sergienko, E.A. (2009) Kontrol' povedeniya: individual'nye resursy sub'ektnoy regulyatsii. *Psikhologicheskie issledovaniya* [Psychological Research]: elektron. nauch. zhurnal, 5, 7.
- Slater, M. (2009) Place illusion and plausibility can lead to realistic behavior in immersive virtual environments. *Philosophical Transactions of the Royal Society of London*, 364, 3549—3557.
- Velichkovskiy, B.B. (2009) Vozmozhnosti kognitivnoy trenirovki kak sredstva korrektsii vozrastnykh izmeneniy kognitivnogo kontrolya. *Ekspierimental'naya psikhologiya* [Experimental Psychology], 2, 4, 67—91.
- Velichkovskiy, B.B. (2014) Psikhologicheskie faktory voznikoveniya chuvstva prisutstviya v virtual'nykh sredakh. *Natsional'nyy psikhologicheskiy zhurnal* [National Psychological Journal], 15, 3, 31—38.
- Velichkovskiy, B.B., Gusev, A.N., Vinogradova, V.F., Arbekova, O.A. (2016) Kognitivnyy kontrol' i chuvstvo prisutstviya v virtual'nykh sredakh. *Ekspierimental'naya psikhologiya* [Experimental Psychology], 9, 1, 5—20.
- Witmer, B., Singer, M. (1998) Measuring presence in virtual environments: A presence questionnaire. *Presence*, 7, 225—240.

Original manuscript received October, 10, 2016  
Revised manuscript accepted November, 01, 2016

УДК 331.1, 316.344.273.7, 316.662

## ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ В ЦЕЛЯХ СОДЕЙСТВИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ РЕАБИЛИТАЦИИ ИНВАЛИДОВ

**В. М. Девишвили, О. Г. Носкова**

В статье намечен ряд проблем практики социально-трудовой реабилитации больных и инвалидов. Показано, что решение этих проблем требует комплексных психологических исследований. Сделан вывод об особой роли психологии труда в научном обеспечении практики социально-трудовой реабилитации инвалидов. Эта роль обусловлена тем, что инвалид рассматривается как личность и потенциальный субъект труда (труда по самообслуживанию, общественно-полезного труда, труда профессионального). Эффективное развитие практики социально-трудовой реабилитации инвалидов невозможно при использовании лишь готовых научных теорий, методов, накопленных в разных отраслях психологической науки. Необходима разработка специальных научных теорий, методов, интегрирующих данные разных отраслей психологии и ориентированных на решение конкретных задач реабилитационной практики.

*Ключевые слова:* социально-трудовая реабилитация, больные и инвалиды, психологические исследования.

В последние годы в нашей стране по мере оживления экономики, преодоления тяжелейшего экономического кризиса 1990-х гг. складываются экономические и социально-правовые предпосылки вовлечения всех групп населения в трудовую деятельность. Это важно не только с точки зрения заботы о росте и процветании страны, но также и в интересах содействия сохранению здоровья и

**Девишвили Важа Михайлович** — кандидат биологических наук, доцент кафедры психофизиологии ф-та психологии МГУ имени М.В. Ломоносова. *E-mail:* vmdev@mail.ru

**Носкова Ольга Геннадьевна** — доктор психологических наук, профессор кафедры психологии труда и инженерной психологии ф-та психологии МГУ имени М.В. Ломоносова. *E-mail:* nog4813@mail.ru

развитию личности людей. Во всем мире признано, что вовлечение населения в производительный труд помогает людям длительное время сохранять здоровье и предотвращает нежелательные для общества девиантные формы поведения. Лица, лишённые по разным причинам возможности заниматься производительным трудом, в большей степени подвержены депрессиям и различным формам социопатии. Инвалиды — лица с устойчиво ограниченными возможностями здоровья (инвалиды детства, люди, потерявшие трудоспособность вследствие болезней, травм и несчастных случаев, участия в военных действиях) — составляют сегодня до 10% населения (Введение..., 2011).

В России действует Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в РФ» (1996), приняты и введены в действие Федеральные программы социальной поддержки инвалидов в РФ (1995—1999; 2000—2005). Введено «Положение об индивидуальной программе реабилитации инвалидов», где выделяются три направления реабилитации: медицинская, социальная и профессиональная. Намечена процедура оценки реабилитационного потенциала личности (РПЛ), компонентами которого являются физическое состояние, выносливость, образованность и профессиональный опыт, социально-экономический и социально-психологический статус, направленность личности, круг интересов и притязаний.

Осенью 2015 г. по инициативе Министерства труда и Министерства образования и науки РФ был составлен Межведомственный комплексный план мероприятий по вопросу развития системы профессиональной ориентации детей-инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья на 2016—2020 гг. В целом эта программа является достаточно полной и многосторонней, она включает более 20 пунктов. Речь идет о плане мероприятий, составленных на основе протокола заседания Рабочей группы по вопросам развития доступного и качественного дошкольного и общего образования для детей-инвалидов Комиссии при Президенте РФ по делам инвалидов от 28 мая 2015 г.

На наш взгляд, данная проблематика не должна исчерпываться профориентацией детей-инвалидов, необходимо составить общую программу мероприятий, технологий и обеспечивающих их специальных научных концепций, которые помогали бы в организации действенной помощи больным и инвалидам разного возраста в вопросах профориентации, профобучения и переобучения, трудоустройства, профессиональной адаптации.

На факультете психологии МГУ имени М.В. Ломоносова авторы данного сообщения читают новый спецкурс для студентов-

психологов под названием «Психолого-эргономическое обеспечение социально-трудовой реабилитации больных и инвалидов».

Авторы наметили главные направления психологических исследований, которые при их совместной разработке могли бы составить научную основу эффективной реабилитационной практики. Психологи могли бы, на наш взгляд, принять участие в тех мероприятиях, которые направлены на разработку и научно-методическое обоснование системы профориентационной работы и моделей социализации (так называемого «сопровождаемого проживания») для лиц с ОВЗ (ограниченными возможностями здоровья) и инвалидов. Данная тематика носит междисциплинарный характер и требует согласованных исследований специалистов-психологов разного профиля: специалистов в области клинической и специальной психологии, психофизиологии, психологии развития, педагогической психологии, психологии труда и эргономики, социальной психологии, психологии личности. В предлагаемой ниже программе исследований указаны задачи, успешное решение которых возможно представителями соответствующих отраслей психологической науки.

Как известно, принято выделять *реабилитацию медицинскую, социальную и профессиональную* (Комплексная..., 2005). Проблемы профессиональной ориентации применительно к инвалидам и лицам с ОВЗ касаются вопросов профессиональной реабилитации, которая дополняет и завершает комплекс форм реабилитации инвалида. Профессиональная ориентация направлена на помощь инвалиду в выборе сферы профессионального труда, который может быть ему интересен и доступен с учетом современных орудий, средств и условий труда (Серебряков и др., 2012). При этом предпочтителен выбор такой области трудовой деятельности, где инвалид мог бы проявить свои сильные качества, успешно компенсировать ограничения по здоровью и в идеале оказаться конкурентоспособным на рынке труда, прожить жизнь человека, адекватно включенного в социум, полезного для общества, по праву обладающего достоинством и самоуважением.

Программа психологических исследований в указанной области могла бы, предположительно, включать следующие темы.

1. Аналитический обзор форм инвалидности, их классификация по критериям сохранных, компенсируемых и стойко нарушенных психических, физиологических и поведенческих функций, не поддающихся в настоящее время коррекции и компенсации. Критерии классификации должны выстраиваться отнюдь не по изолированным функциям и функциональным системам человека, но с

учетом их места и роли в деятельности человека как субъекта профессионального труда. При этом имеется в виду обобщенная психологическая модель субъекта труда; примером может быть концепция психологических признаков сознания субъекта труда, предложенная Е.А. Климовым (1986, 2004). Выполнение исследований в данной области потребует совместных усилий представителей клинической психологии, специальной психологии, психологии труда, психологии развития.

2. Разработка классификации видов профессионального труда, доступных инвалидам и лицам с ОВЗ. Подобная классификация видов труда должна быть составлена в соответствии с классификацией типичных форм инвалидности и частных вариантов ОВЗ (см. п. 1). Соответственно этой классификации может быть разработана классификация направлений действующих и перспективных профессиональных образовательных программ в учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования. Выполнение этой части исследований потребует совместных усилий клинических психологов, психологов труда, представителей педагогической психологии и педагогики.

3. Психологический анализ доступности и ограничений для профессионального труда инвалидов, обусловленных особенностями действующей правовой и экономической системы отношений в РФ. Общество должно позаботиться о создании правовых, экономических и организационных условий, при которых профессиональный труд инвалида создавал бы для него преимущества по сравнению с получением пенсии при неработающем статусе. Только в этом случае профориентационные мероприятия могут быть эффективными. Эта задача может быть решена при совместной деятельности юристов, разрабатывающих правовые основы социальной защиты инвалидов, представителей экономики и социологии труда, психологии труда и социальной психологии.

4. Психологические исследования проблемы создания побудительной мотивации труда инвалидов. В решении этой задачи может быть полезным выявление и описание выдающихся случаев преодоления ОВЗ отдельными инвалидами, случаев их успешной профессионализации и социализации. Положительные примеры можно использовать в целях мотивирования инвалида на выбор трудового способа жизни в противовес пассивному существованию на пособие по инвалидности. Важно изучить также всю палитру возможных демотиваторов и способы их преодоления личностью. В данной области были бы, на наш взгляд, полезны совместные усилия психологов труда, клинических психологов, представи-

телей психологии развития, психологии личности, социальной психологии.

5. Психологическое изучение путей использования достижений отечественной педагогической психологии в деле совершенствования методов профессионального обучения лиц с ОВЗ и инвалидов, развития у них необходимых профессионально важных качеств (компетентностей). Изучение и анализ применяемых методов и техник освоения профессиональных навыков при различных формах нарушения психомоторной сферы у детей-инвалидов и лиц с ОВЗ в специализированных школах России и за рубежом. Разработка специальных процедур и техник по освоению трудовых (рабочих) движений современными методами освоения и совершенствования двигательных навыков с применением различных видов срочной информации, биологических обратных связей (БОС) и др. При всей, несомненно, важной специфике обучения инвалидов, обусловленной своеобразием их функциональных и индивидуально-личностных ресурсов, предположительно было бы полезным использовать и достижения теории и практики освоения знаний и умений, накопленные в педагогической психологии, психологии развития и акмеологии, психологии труда, специальной психологии, клинической психологии.

6. Исследование особенностей, возможностей и ограничений общения представителей разных групп инвалидов и лиц с ОВЗ в контексте их учета и возможностей коррекции в процессе профессионального обучения и далее в профессиональной деятельности. В решении данной проблемы необходима опора на классификацию разновидностей профессионального общения. При этом, на наш взгляд, непродуктивны дискуссии о том, следует ли рассматривать общение как форму деятельности или это особая форма активности человека. В психологии труда мы сталкиваемся с видами профессиональной деятельности, главным содержанием которых является общение профессионала (с клиентами, пациентами, покупателями, пассажирами и пр.). На наш взгляд, психологам-практикам не хватает научно-обоснованной классификации видов профессионального общения, увязанной с классификацией дефектов здоровья, поведенческих функций, коммуникативных действий. Эта сфера — область совместных усилий представителей социальной психологии, психологии труда, психологии развития, педагогической психологии и клинической психологии, специальной психологии.

7. Разработка комплекса психодиагностических методов для оперативного контроля функционального состояния, направленности личности, отношения к труду, самооценки инвалида (или лица

с ОВЗ), являющегося объектом и участником реабилитационных мероприятий. В практике работы с инвалидами необходимо выделить из имеющегося арсенала психодиагностических инструментов те, которые могут быть оперативно использованы при обследовании инвалидов, не потребуют чрезмерно много времени и усилий с их стороны и при этом будут максимально информативны. Здесь также потребуется интеграция опыта тестологов, клинических психологов, представителей дифференциальной психологии, психологии труда, психологии личности, психофизиологии, педагогической психологии (Девивили и др., 2015).

8. Исследование психологических особенностей переживания травм, приведших к стойким ОВЗ или инвалидности, психологическое изучение успешного преодоления их последствий. Необходим психологический анализ переживаний человека, ставшего жертвой несчастного случая, перенесшего физическую травму либо тяжелое комплексное травмирующее воздействие, переживаний, сопровождающих профессиональную реориентацию. В этих исследованиях будет полезна интеграция феноменологии, концепций, методов, накопленных в психологии труда, военной психологии, психологии спорта, клинической психологии, психологии личности, психологии развития и акмеологии.

9. Психологические исследования в области трудотерапии, оккупациональной терапии (терапии занятостью). Здесь имеется в виду разработка психологической теории трудотерапии, методологии ее практики, рекомендации по подбору видов труда в качестве лечебно-восстановительных средств в реабилитации больных и инвалидов самых разных нозологий. Необходим анализ истории вопроса и сбор сведений о современном состоянии и перспективах использования трудотерапии в совокупности с другими методами восстановительного лечения. Отечественный опыт в области трудотерапии при боевых ранениях верхних конечностей времен Великой Отечественной войны освещен в книгах и докторской диссертации С.Г. Геллерштейна (1942, 1943, 1965), в кандидатской диссертации Ю.В. Котеловой (1948), книге А.В. Запорожца и А.Н. Леонтьева (1945). Классическим примером использования трудотерапии при разных формах психопатологии может служить книга С.Г. Геллерштейна и И.Л. Цфасмана «Принципы и методы трудовой терапии психически больных» (1964). В настоящее время в странах Европы и в США действует «Всемирная федерация эрготерапевтов» (с 1951 г.), сегодня ее членами являются 52 страны. Существует также «Всемирная ассоциация оккупациональных терапевтов» (с 1956 г.). В 1970—1980-е гг. возникли первые профессиональные школы эрго-

терапевтов, сложилась европейская сеть высших учебных заведений по эрготерапии (г. Аальборг, Дания, 1995 г.). Богатый опыт в данной области представлен в книге «Трудотерапия в Великобритании и Франции» (2000) как результат проекта ТАСИС «Развитие системы социальных служб для уязвимых групп населения», авторами книги являлись как российские, так и зарубежные исследователи.

С.Г. Геллерштейн (1965) предлагал рассматривать трудовую терапию в качестве особого направления психологии труда, имеющего междисциплинарные связи с медициной и социальной педагогикой. Сегодня несомненна связь трудотерапии и терапии занятостью (окупациональной терапии), терапии видами занятий, в которых ярко проявляется их целенаправленный характер, к этому виду терапии относится и арт-терапия.

10. Психологические и эргономические исследования доступности городской среды, транспорта, объектов инфраструктуры и предметов потребления для инвалидов разных категорий и лиц с ОВЗ. В этой области необходимо исследование сложившихся путей и способов адаптации инвалидов к существующим условиям жизни в городской и сельской среде; изучение и анализ различных сред обитания (производственной, жилой, рекреационной и др.) в различных странах с целью их адаптации к возможностям инвалида и выполняемым им видам трудовой деятельности. На наш взгляд, было бы полезным участие психологов и эргономистов в проектировании перспективных составляющих предметно-пространственного окружения человека с ОВЗ, а также в реинжиниринге действующих условий, средств, предметов потребления. Осуществление этой части исследовательского проекта возможно силами представителей психологии труда, психофизиологии, эргономики (Девинвили и др., 2015).

11. Психологические и эргономические аспекты проектирования и использования технических средств социально-профессиональной адаптации инвалидов и лиц с ОВЗ. Важно организовать изучение и анализ наиболее распространенных систем организации профессионального предметного окружения и специального инструментария для выполнения рабочих операций людьми, имеющими различные формы и виды психомоторных ограничений. Разработка эргономических рекомендаций по организации производственных среды и рабочего инструмента в соответствии с индивидуальными психомоторными ограничениями инвалида. Речь идет о возможном участии психологов и эргономистов в оптимизации существующих и проектировании новых технических средств компенсации дефектов органов чувств и нарушений опорно-двигательной системы.

Успех в этом направлении возможен, на наш взгляд, при совместных усилиях представителей когнитивной психологии и когнитивной эргономики, биомеханики, психофизиологии, психологии труда (там же).

12. Особым научным направлением должно стать психологическое исследование путей возможного предотвращения инвалидности, оздоровления населения, расширения мер профилактики и предупреждения травматизма и аварийности в индустрии, спорте, в армии, на транспорте, в быту. Вопросы психологии безопасности, человеческого фактора в производственном травматизме были в центре внимания второй Всероссийской недели охраны труда (г. Сочи, 18—21 апреля 2016 г.), организованной по инициативе Правительства РФ (Блинникова и др., 2016). Краткая информация о работе этого форума в целом и роли психологии и психологов в профилактике травматизма представлена на сайте <http://www.vssot.aetalon.ru>

\* \* \*

В заключение еще раз подчеркнем, что профессиональная реабилитация больных и инвалидов тесно связана с медицинской и социальной реабилитацией. Все виды реабилитации требуют междисциплинарных подходов, использования достижений, концепций и методов разных направлений медицины, социальной педагогики и практически всех отраслей психологии. Междисциплинарный подход невозможно реализовать вне опоры на системную методологию, субъектно-деятельностный подход.

Особая роль психологии труда в научном обеспечении практики социально-трудовой реабилитации инвалидов обусловлена тем, что инвалид рассматривается как личность и потенциальный субъект труда (труда по самообслуживанию, общественно-полезного труда, труда профессионального). Эффективное развитие практики социально-трудовой реабилитации инвалидов невозможно при использовании лишь готовых научных теорий, методов, накопленных в разных отраслях психологической науки. Необходима разработка специальных научных теорий и методов, интегрирующих данные разных отраслей психологии и ориентированных на решение конкретных задач реабилитационной практики.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Блинникова И.В., Леонова А.Б., Носкова О.Г. и др. Эргономика и психология труда в рамках Всероссийской недели охраны труда-2016 // Труды Второй

Международной научно-практической конференции «Человеческий фактор в сложных технических системах и средах» (Эрго-2016) (Санкт-Петербург, Россия, 6—9 июля 2016 г.) / Под ред. А.Н. Анохина, П.И. Падерно, С.Ф. Сергеева. СПб.: Межрегиональная эргономическая ассоциация, ФГАОУ ДПО «ПЭИПК», Северная звезда, 2016. С. 500—504.

Введение в психологию инвалидности: Учебник / Под ред. О.В. Касновой. М.: МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2011.

Геллерштейн С.Г. Восстановление трудоспособности, трудотерапия и трудоустройство в системе работы эвакогоспиталей. Миасс: Изд-во ВЦСПС, 1942.

Геллерштейн С.Г. Восстановительная трудотерапия в системе работы эвакогоспиталей. М.: Медгиз, 1943.

Геллерштейн С.Г. К построению психологической теории трудовой терапии // Восстановительная терапия и социально-трудовая реадaptация больных нервно-психическими заболеваниями: Материалы Всесоюзной научной конференции 10—13 ноября 1965 г. Л.: НИИ психоневрологии им. В.М. Бехтерева, 1965. С. 16—19.

Геллерштейн С.Г., Цфасман И.Л. Принципы и методы трудовой терапии психически больных. М.: Медицина, 1964.

Девивили В.М., Кононова В.Н., Носкова О.Г. Психология труда и эргономика в социально-трудовой реабилитации больных и инвалидов // Психология труда, инженерная психология и эргономика: Учебник для академического бакалавриата / Под ред. Е.А. Климова, О.Г. Носковой, Г.Н. Солнцевой. М.: Юрайт, 2015. Гл. 14. С. 347—373.

Запорожец А.В., Леонтьев А.Н. Восстановление движения. Психофизиологическое исследование восстановления функции руки после ранения. М.: Советская наука, 1945.

Климов Е.А. Психологическое содержание труда и вопросы воспитания. М.: Знание, 1986.

Климов Е.А. Введение в психологию труда: Учебник. М.: Академия; Изд-во МГУ, 2004.

Комплексная реабилитация инвалидов: Уч. пособие / Под ред. Т.В. Зозулы и др. М.: Академия, 2005.

Котелова Ю.В. Закономерности восстановления двигательных функций верхних конечностей в процессе трудовой терапии. Из опыта Великой Отечественной войны 1941—1945 гг.: Дисс. ... канд. биол. наук. М., 1948.

Серебряков А.Г., Кононова В.Н., Алтухов В.В. и др. Методические рекомендации по профессиональной ориентации и психологической поддержке граждан с ограничениями жизнедеятельности, в том числе инвалидов. М.: Департамент труда и занятости населения г. Москвы; Принтцентр, 2012.

Трудотерапия в Великобритании и Франции. М.: TACIS, 2000.

Поступила в редакцию 10.10.2016

Принята к публикации 01.11. 2016

## PSYCHOLOGICAL RESEARCH TO PROMOTE SOCIAL AND LABOR REHABILITATION OF DISABLED PERSONS

Vazha M. Devishvili, Olga G. Noskova

Lomonosov Moscow State University, Faculty of Psychology, Moscow, Russia

**Abstract:** The article outlined a series of practice problems of socio-labor rehabilitation of patients and disabled people. It is shown that the solution of these problems requires a comprehensive psychological research. The authors conclude about the special role of psychology of labor in scientific support of the practice of social and labor rehabilitation of disabled persons. This role is due to the fact that a disabled person is treated as an individual and a potential subject of work (labor for self-care, socially useful labor, and professional labor). Effective development of social and labor rehabilitation of disabled persons is not possible using only finished scientific theories, methods, accumulated in different branches of psychological science. It is necessary to develop special scientific theories, methods, and integrating data from different branches of psychology and focused on solving specific problems of rehabilitation practices.

**Key words:** social and labor rehabilitation, the sick and disabled persons, psychological research.

### References:

Blinnikova, I.V., Leonova, A.B., Noskova, O.G. et al. (2016) *Ergonomika i psikhologiya truda v ramkakh Vserossiyskoy nedeli okhrany truda-2016*. In A.N. Anokhin, P.I. Paderno, S.F. Sergeev (eds.) *Trudy Vtoroy Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii «Chelovecheskiy faktor v slozhnykh tekhnicheskikh sistemakh i sredakh»* [The proceedings of the Second International scientific-practical conference “Human factor in complex technical systems and environments” (Ergo-2016) (Saint Petersburg, Russia, July 6-9, 2016)] (pp. 500—504). St. Petersburg: Mezhhregional'naya ergonomicheskaya assotsiatsiya, FGAOU DPO «PEIPK», Severnaya zvezda.

Devishvili, V.M., Kononova, V.N., Noskova, O.G. (2015) *Psikhologiya truda i ergonomika v sotsial'no-trudovoy rehabilitatsii bol'nykh i invalidov*. In E.A. Klimov, O.G. Noskova, G.N. Solntseva (eds.) *Psikhologiya truda, inzhenernaya psikhologiya i ergonomika: Uchebnik* [Psychology of labour, engineering psychology and ergonomics: a Textbook] (pp. 347—373). Moscow: Yurayt.

Gellershteyn, S.G. (1942) *Vosstanovlenie trudospobnosti, trudoterapiya i trudoustroystvo v sisteme raboty evakogospitaley* [Occupational rehabilitation, occupational therapy and employment in the operation of evacuation hospitals]. Miass: Izd-vo VTsSPS.

Gellershteyn, S.G. (1943) *Vosstanovitel'naya trudoterapiya v sisteme raboty evakogospitaley* [Rehabilitation occupational therapy in the work of evacuation hospitals]. Moscow: Medgiz.

Gellershteyn, S.G. (1965) K postroeniyu psikhologicheskoy teorii trudovoy terapii. In: *Vosstanovitel'naya terapiya i sotsial'no-trudovaya readaptatsiya bol'nykh nervno-psikhicheskimi zabolevaniyami: Materialy Vsesoyuznoy nauchnoy konferentsii 10—13 noyabrya 1965 g.* [Rehabilitation and socio-labour rehabilitation of patients with neuro-psychiatric diseases: Materials of all-Union scientific conference 10-13 November 1965] (pp. 16—19). Leningrad: NII psikhonevrologii im. V.M. Bekhtereva.

Gellershteyn, S.G., Tsfasman, I.L. (1964) *Printsipy i metody trudovoy terapii psikhicheski bol'nykh* [Principles and methods of occupational therapy of the mentally ill]. Moscow: Meditsina.

Kasnova, O.V. (2011, ed.) *Vvedenie v psikhologiyu invalidnosti: Uchebnik* [Introduction to the psychology of disability: a Textbook]. Moscow: MPSI; Voronezh: MODEK.

Klimov, E.A. (1986) *Psikhologicheskoe sodержание truda i voprosy vospitaniya* [The psychological content of the work and issues of education]. Moscow: Znanie.

Klimov, E.A. (2004) *Vvedenie v psikhologiyu truda: Uchebnik* [Introduction to psychology of labour: a Textbook]. Moscow: Akademiya; Izd-vo MGU.

Kotelova, Yu.V. (1948) *Zakonomernosti vosstanovleniya dvigatel'nykh funktsiy verkhnikh konechnostey v protsesse trudovoy terapii. Iz opyta Velikoy Otechestvennoy voyny 1941—1945 gg.: Diss. ... kand. biol. nauk.* [Patterns of recovery of motor functions of the upper extremities during occupational therapy. The experience of the great Patriotic war of 1941-1945. Kand. Biol. Sciences Dissertation]. Moscow, 1948.

Serebryakov, A.G., Kononova, V.N., Altukhov, V.V. et al. (2012) *Metodicheskie rekomendatsii po professional'noy orientatsii i psikhologicheskoy podderzhke grazhdan s ogranicheniyami zhiznedeyatel'nosti, v tom chisle invalidov* [Methodical recommendations for professional orientation and psychological support for citizens with limitation of activity, including people with disabilities]. Moscow: Departament truda i zanyatosti naseleniya g. Moskvy; Print-tsentr.

*Trudoterapiya v Velikobritanii i Frantsii* [Occupational therapy in the UK and France] (2000). Moscow: TACIS.

Zaporozhets, A.V., Leontiev, A.N. (1945) *Vosstanovlenie dvizheniya. Psikhofiziologicheskoe issledovanie vosstanovleniya funktsii ruki posle raneniya* [Motion recovery. Psychophysiological investigation of the recovery of hand function after wound]. Moscow: Sovetskaya nauka.

Zozulya, T.V. et al. (2005, ed.) *Kompleksnaya reabilitatsiya invalidov: Uch. posobie* [Comprehensive rehabilitation of persons with disabilities: a Training manual] Moscow: Akademiya.

Original manuscript received October, 10, 2016  
Revised manuscript accepted November, 01, 2016

УДК 316.477, 159.923, 159.9.072, 159.922.6

## ВОСПРИЯТИЕ СОБСТВЕННОЙ КАРЬЕРЫ НА ЭТАПЕ ЕЕ ЗАВЕРШЕНИЯ

И. В. Евсевичева, Г. Ю. Любимова

Работа посвящена изучению восприятия собственной карьеры на этапе ее завершения. Респонденты: 30 мужчин и женщин в возрасте от 52 до 67 лет, квалифицированные специалисты в разных областях профессиональной деятельности. Методы и методики исследования: интервьюирование, анкетирование, авторские варианты методик «Ранжирование жизненных ценностей» и «Незаконченные предложения». Полученные материалы подвергались качественному тематическому анализу. Выявлены основные жизненные приоритеты респондентов данной возрастной группы, стратегии и мотивация их профессионального поведения, ресурсы трудоустройства, запросы на психологическую помощь. Установлены внешние и внутренние факторы, влияющие на формирование стратегии поведения при завершении карьеры. Материал, характеризующий образ карьеры на ее заключительном этапе, может быть использован в психологической консультативной практике.

*Ключевые слова:* профессиональная карьера, предпенсионный и пенсионный возраст, карьерные стратегии, карьерное консультирование.

Представленная работа является составной частью цикла наших исследований (Евсевичева, Любимова, 2009, 2011; Любимова, Евсевичева, 2012), посвященных изучению качественного своеобразия субъективной картины труда и его личностно-значимых аспектов у профессионалов различного профиля на разных этапах карьеры. Цели работы — выявление особенностей восприятия

**Евсевичева Ирина Викторовна** — кандидат психологических наук, старший научный сотрудник лаборатории инженерной психологии при кафедре психологии труда и инженерной психологии ф-та психологии МГУ имени М.В. Ломоносова. *E-mail:* irinayevs@mail.ru

**Любимова Галина Юрьевна** — кандидат психологических наук, старший научный сотрудник кафедры методологии психологии ф-та психологии МГУ имени М.В. Ломоносова. *E-mail:* galina\_lubimova@mail.ru

собственной карьеры и жизни в целом, а также анализ стратегий профессионального поведения на этапе завершения активной профессиональной деятельности.

Развитие человека как субъекта труда, профессиональный жизненный путь, основные варианты и фазы развития профессионала, нормативные кризисы — все эти вопросы находились в центре внимания Е.А. Климова (1996, 1998, 2004). В последнее десятилетие для общей характеристики данной предметной области все чаще используется собирательный термин «психология карьеры». Однако большинство исследований и практических разработок относятся к начальному этапу профессионального самоопределения в подростковом и юношеском возрасте (Пряжников и др., 2014; Пряжникова, Пряжников, 2013) либо к становлению и развитию карьеры профессионалов (управление карьерой, карьерный самоменеджмент, карьерные кризисы, переориентация, смена карьеры и пр.) (Березовская, 2012; Могилёвкин, 2007; Молл, 2012). Гораздо меньше внимания уделяется заключительному этапу карьеры и ее субъективной составляющей — особенностям проживания и переживания этого непростого периода жизни, выбору поведенческих стратегий, критериям принятия решений.

Конечно, проблема личности как субъекта жизненного пути и внутренней логики ее развития традиционно разрабатывалась в общей психологии (см., напр.: Рубинштейн, 1976). Сейчас теория и методология проблем развития личности в отечественной психологии получили новый импульс в связи с исследованием восприятия времени: психологического времени личности, ее жизненных и временных перспектив (Абульханова, Березина, 2001; Головаха, Кроник, 2008). Однако для психологии профессиональной деятельности проблема восприятия своего трудового пути «в обратной перспективе», его места и роли в жизни человека, является достаточно новой. Возможно, это связано с тем, что тема подведения итогов жизни традиционно относилась к психологии личности и психотерапии. Еще К. Юнг отмечал, что запрос молодых клиентов ориентирован «на результат», на достижение внешних целей Эго, людей же зрелого возраста гораздо больше беспокоят целостность и гармония внутреннего мира (по: Вер, 1998).

Рассматривая карьеру вне общепсихологического или психотерапевтического контекста, современные исследователи-прикладники в связке «человек и его работа» акцентируют ее вторую, «продуктивную», составляющую и факторы, содействующие или препятствующие «успешности» карьеры. В отношении людей зрелого возраста задаются только основные направления поиска:

формирование личной психологической готовности к выходу на пенсию; планирование вариантов посткарьеры; подготовка преемников (наставничество); поиск ресурсов для продолжения работы (Акбиева и др., 2008; Березовская, 2012; Киселева, 2010).

В настоящем исследовании субъектная составляющая карьеры на этапе ее завершения была подвергнута специальному рассмотрению не по индивидуальным запросам на психотерапию, а в познавательном плане. Но эта тема представляется актуальной и в контексте психологической помощи, запрос на которую в условиях социальное-экономического кризиса возрастает.

**Респондентами** являлись лица предпенсионного и пенсионного возраста с высшим и средним специальным образованием, работающие в настоящее время или в недавнем прошлом в разных профессиональных сферах: образовании, медицине, транспорте, экономике, массмедиа, области культуры, информационных технологиях, предпринимательстве (всего 30 человек, москвичи, 17 женщин и 13 мужчин в возрасте от 52 до 67 лет со стажем работы от 20 до 49 лет). На момент исследования 8 человек не достигли пенсионного возраста и продолжали работать. Из 22 пенсионеров по возрасту или выслуге лет 16 человек продолжали работать, а 6 вышли на пенсию.

**Эмпирический материал** собирался с помощью методов полуструктурированного интервью, анкетирования, авторских вариантов методик «Рейтинг жизненных ценностей» и «Незаконченные предложения».

Вопросы, адресованные респондентам в интервью и анкете, затрагивали разные аспекты карьеры, работы и жизни.

В методике «Рейтинг жизненных ценностей» респондентам предлагалось в ответе на вопрос «Что в настоящее время для Вас является ценным в жизни?» выбрать пять наиболее значимых ценностей из предложенных 18. Список ценностей являлся открытым: перед ранжированием респондент мог при желании его пополнить.

В методике «Незаконченные предложения» (9 предложений) затрагивались следующие темы: начальный и завершающий этапы карьеры («Заканчивая школу, я чувствовал(а)...», «Тогда мне хотелось...»; «Пенсия...»); отношение к профессиональному образованию («Я получил(а) свое образование, потому что...»); отношение к работе и карьере как к социальному нормативу («Вообще для человека работа — это...», «Успешная карьера — это...», «В работе совершенно недопустимо...») и стороне собственной жизни («Для меня главное в работе — это...», «Моя профессиональная жизнь...»).

**Качественный анализ** эмпирического материала исследования позволил выделить в нем следующие основные темы.

*Отношение к работе.* По результатам методики «Рейтинг жизненных ценностей», большинство участников исследования (свыше 80%) на данном этапе жизни и карьеры ориентированы на «частную жизнь» — семью, круг друзей и знакомых («забота о близких» и «хорошие отношения с близкими»). Далее по частоте упоминания в первой пятерке в рейтинге следуют такие ценности: «материальное благополучие»; «общение»; «активная, деятельная жизнь»; «здоровье»; «путешествия»; «искусство»; «природа»; «вера в бога»; «мягкий режим жизни»; и лишь затем — «работа». Таким образом, «работа» в рейтинге в среднем по группе занимает далеко не первую позицию, хотя в интервью отмечалась ее важность для поддержания материального благополучия, позволяющего удовлетворять потребности, с работой не связанные (семья, досуг, здоровый образ жизни). Результаты, полученные с помощью методики «Незаконченные предложения», подтверждают и уточняют это заключение. В зависимости от уровня материального благосостояния работа на отдельных этапах карьеры оценивается как «заработок», «источник средств к существованию», а при наличии семейной поддержки — как «достижение», «созидание», «понимание себя», «польза людям».

*Поведенческие стратегии.* Согласно данным интервью, в отношении к работе выявлены две основные стратегии: (1) *консервативная* («оставить все, как есть») и (2) *ориентированная на перемены* («выйти на пенсию», «найти работу по душе», «найти приемлемую работу»). Выбор стратегии может быть как свободным («хочу»), так и вынужденным («придется»).

*Консервативной стратегии* придерживаются респонденты, не желающие («все устраивает») или не имеющие возможности что-либо изменить («как жить на пенсию?», «куда устроиться в таком возрасте?»). *Стратегия, ориентированная на перемены*, проявляется в двух вариантах: «выход на пенсию» (когда респондент располагает материальными ресурсами и поддержкой окружения) и «поиск новой работы». Второй вариант предполагает более активную личную позицию (способность «адаптироваться»; стремление «освоить новое»; умение «трудоустроиться»).

Участники исследования, ориентированные на поиск новой работы, рассматривают в качестве благоприятного варианта место с сохранением прежнего профессионального статуса; некоторые допускают возможность его снижения. Согласно результатам

анкетирования, респонденты в качестве ресурсов трудоустройства называют образование, опыт, помощь близких, контакты в профессиональной среде, гибкость, готовность переучиваться. Помехами в трудоустройстве (антиресурсами) они считают «неумение продать себя как профессионала», «страх перемен», «пассивность», «отсутствие стратегии поиска работы», «проблемы со здоровьем». Затрудняют трудоустройство, по их мнению, такие объективные обстоятельства, как ограниченный рынок вакансий, неостребованность специальности, негласный возрастной ценз, высокая конкуренция в возрастной группе «50+», ограниченность мест с гибким графиком работы и пр. Таким образом, наши результаты помогают полнее представить себе содержательные аспекты феномена блокирования жизненных перспектив у пенсионеров (Абульханова, Березина, 2001).

*Ретроспектива карьеры.* Методика «Незаконченные предложения» позволила выявить нынешнее отношение респондентов к своей жизни (предл. 9: «Пенсия...») и разным этапам карьеры (предл. 1: «Заканчивая школу, я чувствовал(а)...», предл. 2: «Тогда мне хотелось...», предл. 3: «Я получил(а) свое образование, потому что...», предл. 7: «Успешная карьера — это...» и предл. 8: «Моя профессиональная жизнь...»).

Тема пенсии понимается респондентами двояко: как в плане финансовом («...унизительно маленькая», «...на которую нельзя прожить»), так и бытийном («свобода», «качественно новый этап жизни», «поучиться чему-то интересному», «возможность заняться собой»), причем оба варианта ответов встречаются примерно в равной степени.

Завершения предложений, относящихся к начальному этапу карьеры (предл. 1, 2, 3), для читателей, знакомых с литературой по профориентации, выглядят достаточно ожидаемыми («задор, оптимизм», «свобода» — «растерянность»; наличие конкретных карьерных планов — учеба «по настоянию родителей» / «за компанию» с друзьями и т.п.).

Ответы же на вопросы 7 и 8 нам представляются заслуживающими специального изучения. Многие респонденты не ограничились высказываниями эмоционально оценочного характера (*карьеря удалась/не удалась; профессиональная жизнь состоялась/не состоялась*) или суждениями в рамках привычной формулы «*интересная работа за достойную плату*». Успешная карьера описывается как *проверка себя в достижении личных целей; желание заниматься делом, а не тратить время на совещания, будучи начальником; лично развиваться через работу* («Сейчас идеал — глубоко ду-

ховный человек, святой, т.е. человек, способный совершать чудеса. Любое его слово и дело — благо, от него становится светло»).

А вот некоторые характеристики собственной профессиональной жизни: «прошла все необходимые ступени»; «я много попробовала»; «вроде что-то сделано, люди меня помнят, но со временем то, что казалось важным, становится несущественным»; «в общепринятом в нашем обществе смысле она [профессиональная жизнь] закончилась, но для меня — нет. Могу быть полезным и в организациях, и конкретным людям».

Содержательные фрагменты ответов позволяют задуматься о выборе возможных направлений исследования ценностно-смысловых приоритетов в принятии карьерных решений.

*Эмоциональный статус.* Более половины работающих респондентов оценивают свое актуальное психологическое состояние применительно к профессии, работе, карьере как «негативное», «тревожное», «критическое». Выявлены запросы на психологическую помощь по поводу снижения самооценки, потери уверенности в себе, страха безработицы и будущего, отсутствия мотивации, потери смысла, трудностей принятия решения, снижения работоспособности, адаптации к изменению статуса и др.

**Итог.** В период поздней зрелости в нынешних экономических условиях основным смыслообразующим моментом является частная жизнь. Работа как некая самостоятельная ценность респондентами не рассматривается, хотя отмечается несомненная важность материального благополучия для решения житейских задач (семья, интересный досуг, здоровый образ жизни).

Образ карьеры на ее заключительном этапе складывается под влиянием ряда внешних и внутренних факторов: социально-экономических («кризис», «конкуренция», «невостребованность профессии»), средовых («семья», «окружение»), внутриорганизационных («инновации», «кадровая политика»), индивидуально-личностных («ценности», «приоритеты», «эмоциональное состояние», «ресурсы» и др.).

Качественные методы (ранжирование ценностей, незаконченные предложения) позволили уточнить и конкретизировать ценностно-смысловые аспекты образа работы/карьеры в ретроспективе в соответствии с индивидуально-специфической оценкой пенсионерами актуальной жизненной ситуации (полуструктурированное интервью).

Полученные в работе результаты пополняют академические исследования карьеры описанием ее внутренней картины на этапе завершения. Они могут быть полезны в профессиоуправлении и

практике консультирования лиц предпенсионного и пенсионного возраста при психологическом сопровождении клиента в ситуации принятия карьерного решения (с учетом его личной истории, ценностно-смысловых приоритетов, жизненной ситуации, актуальных и потенциальных возможностей). Помимо этого результаты исследования могут быть полезны и в практике профориентационного консультирования подростков в качестве информационного ресурса, мотивирующего к выработке текущих и перспективных карьерных решений на основе осознанных жизненных приоритетов и посредством конструирования образов себя в различных возрастах и на отдельных этапах карьеры.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Абульханова К.А., Березина Т.Н. *Время личности и время жизни.* СПб.: Алетей, 2001.
- Акбиева З.С., Терновская О.П., Шнейдер Л.Б. *Психология карьеры и профессионально-релевантное поведение специалиста.* М.: МПСИ; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2008.
- Березовская Р.А. *Психология профессиональной карьеры: учебное пособие.* СПб.: Изд-во СПбГУ, 2012.
- Вер Г. Карл Густав Юнг, сам свидетельствующий о себе и своей жизни (с приложением фотодокументов и иллюстраций). Челябинск: Урал ЛТД, 1998.
- Головаха Е.А., Кроник А.А. *Психологическое время личности.* М.: Смысл, 2008.
- Евсевичева И.В., Любимова Г.Ю. *Профессиональное образование как жизненный выбор // Психология и психотехника.* 2009. № 12. С. 74—83.
- Евсевичева И.В., Любимова Г.Ю. *Самооценивание в профессиональной сфере // Психология и психотехника.* 2011. № 9. С. 49—59.
- Киселева Е.В. *Планирование и развитие карьеры: Учебное пособие для студентов вузов.* Вологда: Легия, 2010.
- Климов Е.А. *Психология профессионала: Избранные психологические труды.* М.: Институт практической психологии; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996.
- Климов Е.А. *Введение в психологию труда: Учебник для вузов.* М.: Культура и спорт; ЮНИТИ, 1998.
- Климов Е.А. *Психология профессионального самоопределения.* М.: Академия, 2004.
- Любимова Г.Ю., Евсевичева И.В. *Восприятие собственной карьеры представителями творческих профессий // Актуальные вопросы психологии: Материалы III Международной научно-практической конференции (Краснодар, 15 декабря 2012 г.).* Краснодар, 2012. С. 118—135.
- Могилёвкин Е.А. *Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг.* СПб.: Речь, 2007.

- Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера. СПб.: Питер, 2012.
- Пряжников Н.С., Серебряков А.Г., Кувшинова О.Л. и др. Диагностические материалы для профессиональной ориентации: методическое пособие. М.: Академия, 2014.
- Пряжникова Е.Ю., Пряжников Н.С. Профорентация: учебное пособие для студентов учреждений высш. проф. образования. М.: Академия, 2013.
- Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии. М.: Педагогика, 1976.

Поступила в редакцию 10.10.2016  
Принята к публикации 01.11. 2016

## THE PERCEPTION OF OWN CAREER ON THE STAGE OF ITS COMPLETION

*Irina V. Yevsevicheva, Galina Yu. Lyubimova*

*Lomonosov Moscow State University, Faculty of Psychology, Moscow, Russia*

**Abstract:** This study focuses on the perception of own career on the stage of its completion. Respondents: 30 women and men at the age from 52 to 67 years, professionals in different fields of professional activities. Research methods: interviewing, questionnaires, more options for methods of “Ranking of life values” and “Incomplete sentences”. The resulting materials were subjected to qualitative thematic analysis. The main priorities of respondents in this age group, the strategy and motivation of their professional conduct, resources for employment, and requests for psychological assistance are identified. External and internal factors influencing the formation of strategy of behavior in retirement are established. The material characterizing the image of career in the final stage can be used in psychological consulting practice.

**Key words:** professional career, pre-retirement and retirement age, career strategy, career consulting.

### References:

- Abul'khanova, K.A., Berezina, T.N. (2001) *Vremya lichnosti i vremya zhizni* [Time of personality and a life time]. St. Petersburg: Aleteyya.
- Akbieva, Z.S., Ternovskaya, O.P., Shneyder, L.B. (2008) *Psikhologiya kar'ery i professional'no-relevantnoe povedenie spetsialista* [Psychology of career and professionally-relevant behavior of specialist]. Moscow: MPSI; Voronezh: NPO «MODEK».

- Berezovskaya, R.A. (2012) *Psikhologiya professional'noy kar'ery: uchebnoe posobie* [Psychology of professional career: study guide]. St. Petersburg: Izd-vo SPbGU.
- Evsevicheva, I.V., Lyubimova, G.Yu. (2009) Professional'noe obrazovanie kak zhiznennyi vybor. *Psikhologiya i psikhotehnika* [Psychology and psychotechnology], 12, 74—83.
- Evsevicheva, I.V., Lyubimova, G.Yu. (2011) Samoosensivanie v professional'noy sfere. *Psikhologiya i psikhotehnika* [Psychology and psychotechnology], 9, 49—59.
- Golovakha, E.A., Kronik, A.A. (2008) *Psikhologicheskoe vremya lichnosti* [Psychological time of the person]. Moscow: Smysl.
- Kiseleva, E.V. (2010) *Planirovanie i razvitie kar'ery: Uchebnoe posobie dlya studentov vuzov* [Planning and career development: a Training manual for students]. Vologda: Legiya.
- Klimov, E.A. (1996) *Psikhologiya professionala: Izbrannye psikhologicheskie trudy* [Professional psychology: Selected psychological works]. Moscow: Institut prakticheskoy psikhologii; Voronezh: NPO «MODEK».
- Klimov, E.A. (1998) *Vvedenie v psikhologiyu truda: Uchebnik dlya vuzov* [Introduction to psychology of labour: a Textbook]. Moscow: Kul'tura i sport; YuNITI.
- Klimov, E.A. (2004) *Psikhologiya professional'nogo samoopredeleniya* [Psychology of professional self-determination]. Moscow: Akademiya.
- Lyubimova, G.Yu., Evsevicheva, I.V. (2012) Vospriyatie sobstvennoy kar'ery predstavitel'yami tvorcheskikh professiy. In: Aktual'nye voprosy psikhologii: Materialy III Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii (Krasnodar, 15 dekabrya 2012 g.) [Actual problems of psychology: Materials of III International scientific-practical conference (Krasnodar, 15 Dec 2012)] (pp. 118—135).
- Mogilevkin, E.A. (2007) *Kar'ernyy rost: diagnostika, tekhnologii, trening* [Career growth: diagnosis, technology, training]. St. Petersburg: Rech'.
- Moll, E.G. (2012) *Upravlenie kar'eroj menedzhera* [Manager career management]. St. Petersburg: Piter.
- Pryazhnikov, N.S., Serebryakov, A.G., Kuvshinova, O.L. et al. (2014) *Diagnosticheskie materialy dlya professional'noy orientatsii: metodicheskoe posobie* [Diagnostic materials for vocational guidance: Manual]. Moscow: Akademiya.
- Pryazhnikova, E.Yu., Pryazhnikov, N.S. (2013) *Proforientatsiya: Uchebnoe posobie* [Vocational guidance: a training manual]. Moscow: Akademiya, 2013.
- Rubinshteyn, S.L. (1976) *Problemy obshchey psikhologii* [Problems of General psychology]. Moscow: Pedagogika.
- Ver, G. (1998) *Karl Gustav Yung, sam svidetel'stvuyushchiy o sebe i svoey zhizni (s prilozheniem fotodokumentov i illyustratsiy)* [Carl Gustav Jung, himself testifying of himself and his life (with the application of photographs and illustrations)]. Chelyabinsk: Ural LTD.

Original manuscript received October, 10, 2016  
Revised manuscript accepted November, 01, 2016

УДК 159.922.6, 37.018.1, 159.923, 331.54

## ДЕТСКО-РОДИТЕЛЬСКИЕ ОТНОШЕНИЯ КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ В ПОДРОСТКОВОМ И ЮНОШЕСКОМ ВОЗРАСТЕ

О. А. Карбанова

В статье представлены результаты исследования связи детско-родительских отношений подростков и юношей со статусом идентичности в профессиональном самоопределении. Выявлено, что преобладающими статусами идентичности в профессиональной сфере в юношеском возрасте являются достигнутая идентичность, мораторий и предрешение, а в подростковом — мораторий, предрешение и диффузная идентичность. Обнаружены существенные различия в характере детско-родительских отношений в группах со статусами предрешения, достигнутой идентичности, моратория и диффузной идентичности. Для подростков и юношей с низкими статусами (диффузная идентичность, предрешение) характерно переживание целостности отношений с семьей при директивности родителей и низкой автономии детей. У подростков со статусом моратория отношения с родителями характеризуются высоким уровнем автономии и дифференциации от родительской семьи, часто сочетающимися с высокой конфликтностью и конфронтацией. Интеграция с семьей при достаточно высокой автономии, уважение мнения родителей характерно для подростков и юношей со статусом достигнутой идентичности. Выявлена гендерная специфика, отражающая различные роли матери и отца в формировании идентичности у девушек и юношей. Получены результаты, свидетельствующие о решающей роли отца в формировании статусов идентичности для обеих гендерных групп.

*Ключевые слова:* профессиональное самоопределение, статус идентичности, предрешение, мораторий, достигнутая идентичность, диффузная идентичность, детско-родительские отношения.

**Карбанова Ольга Александровна** — доктор психологических наук, профессор, зав. кафедрой возрастной психологии ф-та психологии МГУ имени М.В. Ломоносова. E-mail: okarabanova@mail.ru

Самоопределение — ключевая задача развития и центральное психологическое новообразование старшего подросткового и юношеского возраста. Результатом самоопределения становится обретение личностью идентичности — осознание уникальности, неповторимости и самостождественности Я через выборы в профессиональной и идеологической сферах (Эриксон, 1996). Поиск идентичности происходит относительно тех жизненных сфер, для которых общество настоятельно ставит перед подростком задачу самоопределения. В юношеском возрасте важным психологическим новообразованием, обуславливающим изменение характера учебной деятельности и переход к самообразованию в учебно-профессиональной деятельности, является предварительное профессиональное самоопределение.

Профессиональное самоопределение предполагает формирование картины мира культуры как порождения трудовой предметно-преобразующей деятельности человека; ознакомление с миром профессий, их социальной значимостью и содержанием; выбор профессии и построение личной профессиональной перспективы. Жизненное самоопределение личности неразрывно связано с устремленностью в будущее и подразумевает выбор профессии, хотя и не сводится к нему (Гинзбург, 1988). Предварительное профессиональное самоопределение в подростковом возрасте является основой разумного выбора профиля обучения, необходимым условием сознательного отношения к учению и его успешности. Адекватность самоопределения — условие наиболее полной реализации зоны ближайшего развития, определенной системой профильного обучения в старшем звене.

Основным критерием сформированности предварительного профессионального самоопределения подростков на ступени среднего общего образования является построение личной профессиональной перспективы (Пряжников, 1996). К важным факторами профессионального самоопределения относятся способности учащихся, обеспечивающие высокий уровень достижений в определенной сфере деятельности и осознание уровня их развития; уровень притязаний в отношении профессиональной карьеры, степень его адекватности и осознанности; информированность о содержании профессии, условиях труда, социальной востребованности и престиже, карьерных возможностях, необходимом уровне образования, профессионально важных качествах; склонности, отражающие мотивы, избирательность интересов учащихся; мнение родителей, значимость которого определяется характером детско-родительских отношений, в частности эмоциональными отношениями, эффек-

тивностью сотрудничества, родительским авторитетом и степенью автономности учащихся; мнение товарищей, референтной группой сверстников, характер дружеских отношений; потребности рынка, определяющие спрос на те или иные виды профессий, уровень материальных доходов. Профессиональное самоопределение отражается в формировании идентичности личности в сфере профессий.

Семья — важный фактор, влияющий на динамику и успешность разрешения кризиса идентичности. Характер детско-родительских отношений, общение и взаимодействие с родителями, тип семейного воспитания в значительной степени предопределяют развитие эго-идентичности. Значение и роль семьи в формировании идентичности стали предметом специального изучения в ряде работ, выполненных в русле статусной модели Д. Марсиа. Модель исследования роли семейного фактора включала сопоставление динамики формирования идентичности с особенностями детско-родительских отношений и типом семейного воспитания (Matterson, 1977). В исследованиях (Grotevant, Cooper, 1985; Grotevant et al., 1982) была показана сложность и неоднозначность детерминации семейным фактором процесса формирования личностной идентичности. Важную роль в этом процессе играют как близость и сплоченность семьи, так и отделение юноши от семьи. Отец и мать играют свою специфическую роль в формировании идентичности ребенка, причем дифференциация ролей отца и матери вносит свой вклад в формирование идентичности. Для формирования идентичности юношей особую важность приобретает взаимодействие отец—сын, в то время как для девушек оказываются важными все семейные взаимодействия. При высоких статусах идентичности (достигнутой идентичности и моратории) отношения юношей с родителями характеризуются тем, что эмоциональное взаимодействие с матерью обеспечивает близость и сплоченность с семьей, а отношения с отцом в форме разумной независимости оказываются важными для развития индивидуальности.

Основные результаты исследований в рамках статусной модели идентичности можно свести к двум принципиальным выводам. Первое. Существует связь между определенным статусом идентичности личности и характером детско-родительских отношений в семье. Второе. Отец и мать играют разные роли в формировании идентичности. Различия в отношении родителей с ребенком своего и противоположного пола находят отражение в статусе идентичности (Ego identity..., 1993; Marcia, 1980; Waterman, 1982, 1988).

В исследованиях В.Р. Орестовой (2001) и К.В. Захарченко (2001), выполненных под нашим руководством, была прослежена связь

между характером детско-родительских отношений и формированием идентичности в сфере профессионального выбора. Для выявления статуса идентичности использовалась методика интервью (Д. Марсиа), для определения характера детско-родительских отношений — методика «Подростки о родителях» (ADOR). В исследовании приняли участие учащиеся 10—11-х классов московских школ и студенты московских вузов в возрасте 15—19 лет. Общий объем выборки — 156 испытуемых. Анализ распределения статусов идентичности в профессиональной сфере обнаружил преобладание статусов достигнутой идентичности, моратория и предрешиения у лиц юношеского возраста (28, 27 и 30% соответственно) и преобладание статусов моратория, предрешиения и диффузной идентичности у подростков (36, 31 и 26% соответственно).

Было обнаружено, что в случаях, когда констатировался **статус предрешиения**, испытуемые описывали свои семьи как сплоченные, любящие, уделяющие много внимания и заботы ребенку. В семье царил атмосфера взаимопонимания, принятия и любви. Родители были готовы оказать подростку поддержку, протекцию, помощь в решении проблем. В воспитании приоритетным было поощрение принятия ребенком ценностей семьи. Выступили различия в отношениях отец—сын и отец—дочь. В отношениях с сыновьями отцы занимали более твердую и директивную позицию, чем в отношениях с дочерьми, демонстрируя готовность поддержать их инициативу в большинстве начинаний. Сыновья в свою очередь проявляли настойчивость и желание включить родителей в обсуждение проблем своего жизненного выбора и принятия важных решений. Отцы зачастую стремились к доминированию, тогда свободное выражение взглядов и чувств детьми не поощрялось. Тем не менее в ситуации детско-родительского конфликта родители в определенных пределах допускали не только активность со стороны ребенка, но даже проявления лидерства. Таким образом, детско-родительские отношения в семьях подростков, находящихся в **статусе предрешиения**, противоречивы. Позитивные отношения и сотрудничество родителей с подростками, поощрение принятия подростком ценностей родительской семьи сочетаются с давлением и определенной директивностью со стороны родителей. В семьях, где был констатирован **статус диффузной идентичности**, подростки воспринимали родителей как равнодушных, отстраненных и отчужденных. Особенно ярко было выражено дистанцирование отцов от проблем и интересов подростков. Пассивность и незаинтересованность отцов в отношении ребенка резко контрастировали с поведением отцов подростков, отнесенных к **статусу предрешиенной идентичности**.

Отмечались трудности взаимопонимания, низкая инициативность родителей и даже отвержение детей. Особенно явно дисгармоничность детско-родительских отношений была выражена в отношениях ребенка и родителя того же пола.

Подростки в статусе *моратория* описывали свои отношения с родителями как конфликтные, обнаруживая критичность к обоим родителям и демонстрируя амбивалентную установку к ним, обусловленную борьбой за автономию и отсутствие готовности к подчинению родителям и беспрекословному послушанию. Наиболее ярко эти тенденции выступили у юношей. Сыновья обнаруживали высокую самостоятельность в осуществлении жизненных выборов, решительно отвергая попытки какого бы то ни было вмешательства со стороны родителей. Амбивалентность отношений подростков с родителями определялась тем, что родители воспринимались подростками как принимающие и одновременно отвергающие. Разрыв между представлениями детей и родителей о том, какова должна быть позиция родителей, в этих семьях наибольший. Особенно ярко это проявляется в диаде мать—сын. Несмотря на описанную негативную симптоматику, взаимодействие в этих семьях характеризовалось автономией, выраженной активностью и стремлением подростков к самовыражению.

Хотя в семьях подростков с *достигнутой идентичностью* амбивалентные отношения между родителями и детьми констатировались не так уж редко. Их отношения друг к другу можно характеризовать как вполне благополучные. Подростки не проявляли недовольства и не тяготились излишней опекой, что было свойственно *статусу моратория*, не чувствовали своей оторванности от родителей, что характерно для *статуса диффузной идентичности*. Детско-родительские отношения характеризовались поощрением родителями самостоятельности, инициативы и автономии детей. В их истории четко выступала тенденция перехода от конфликтности и негативизма, обусловленных борьбой подростка за самостоятельность и личностную автономию в период *моратория*, к улучшению взаимопонимания и гармонизации общения при обретении подростком *статуса достигнутой идентичности*. В случае высоких статусов идентичности (*достигнутой* и *моратория*) отмечался более высокий уровень участия юношей в обсуждении и решении семейных проблем, их готовность к отстаиванию собственной позиции по сравнению с подростками в статусе *предрешенной* и *диффузной идентичности*.

Таким образом, выявлено, что подростки и юноши, имеющие различные статусы идентичности, по-разному воспринимают и

переживают свои отношения с родителями. Для подростков и юношей с низкими статусами (*диффузная идентичность, предрешение*) характерно переживание целостности отношений с семьей, но низкая автономия и высокая зависимость, сочетающаяся с невысоким уровнем рефлексии в отношениях с родителями. Отношения с родителями подростков со *статусом моратория* характеризуются высоким уровнем автономии и дифференциации от родительской семьи, часто сочетающимся с высокими уровнями конфликтности, противостояния и конфронтации. Интеграция с семьей при достаточно высокой автономии, уважение мнения родителей без страха потери независимости характерно для молодых людей со *статусом достигнутой идентичности*.

Важным результатом наших исследований стало выявление гендерной специфики формирования личностной идентичности в семьях с различным типом воспитания. Эта специфика нашла отражение как в различии ролей матери и отца в детерминации процесса формирования эго-идентичности, так и в особенностях ее формирования у девушек и у юношей. Были получены результаты, свидетельствующие о решающей роли отца в формировании статусов идентичности как для юношей, так и для девушек. Так, например, в неполных семьях *статус диффузной идентичности* у юношей констатировался значительно чаще, чем в полных семьях. Однако указанный факт может быть по-разному интерпретирован. С одной стороны, отсутствие отца или дефицит общения с ним действительно может стать причиной нарушения процесса формирования идентичности в силу того, что отец играет особенную, невосполнимую роль в этом процессе. С другой стороны, можно предположить, что причиной искажения процесса развития эго-идентичности является не только и не столько отсутствие отца, сколько поведение матери и дисгармоничность ее отношений с подростком. Итак, результаты исследований обнаруживают связь между статусом идентичности и характером детско-родительских отношений и особенностями функционирования семьи. Однако вопрос о том, является ли эта связь причинно-следственной, остается открытым.

\* \* \*

Содержанием кризиса самоопределения является поиск и открытие юношей самого себя, активное самопознание и конструирование *Я* в форме развития идентичности. Как и любой кризис, кризис идентичности проходит остро, болезненно не только для самого молодого человека, но и для всех его близких. Отчуждение, чувство утраты взаимопонимания, переживание одиночества, тре-

вога и страх перед будущим — его типичная негативная симптоматика. Степень ответственности жизненных выборов необыкновенно велика, так как в юности определяется траектория жизненного пути порой на многие годы вперед. Жизненный опыт, решительность, самостоятельность и критичность к себе, необходимые для успешного разрешения кризиса в этом возрасте, нередко оказываются в дефиците. Все это обуславливает потребность юношей в помощи со стороны старших людей, чей жизненный опыт и мудрость, совет и поддержка могут стать важным источником развития идентичности. Однако платой за это может стать потеря юношей автономии, формирование зависимости и развитие идентичности по типу *предрешиения*. Напротив, путь к *достигнутой идентичности* лежит через *мораторий*, с необходимостью требующий активного поиска и исследования, а значит и пересмотра прежде абсолютных и незыблемых ценностей и авторитетов, пусть временного, но противостояния общепринятому и устоявшемуся. Выход из противоречия между необходимостью социального содействия и поддержки и требованием автономии и самостоятельности в осуществлении жизненных выборов заключается в признании и уважении взрослыми права подростков и юношей на самостоятельный жизненный выбор и поступки, в эмоциональной поддержке, поощрении их инициативы, рефлексивности и критичности, а также в предоставлении молодым людям возможностей участия в социальных движениях и организациях, приобретения опыта социально-ролевых и межличностных отношений и сотрудничества.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Гинзбург М.Р. Личностное самоопределение как психологическая проблема // Вопросы психологии. 1988. № 2. С. 19—26.
- Захарченко К.В. Особенности детско-родительских отношений у подростков с разным статусом идентичности в профессиональной сфере: Дипломная работа. М.: МГУ, ф-т психологии, 2001.
- Орестова В.Р. Формирование личностной идентичности в старшем подростковом и юношеском возрасте: Дисс. ... канд. психол. наук. М., 2001.
- Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. М.: Институт практической психологии; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996.
- Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис. М.: Прогресс, 1996.
- Ego identity: A handbook for psychosocial research // Ed. by J.E. Marcia, A.S. Waterman, D.R. Matterson et al. N.Y.: Springer, 1993.

- Grotevant H.D., Cooper C.R. Patterns of interaction in family relationships and the development of identity exploration in adolescence // Child Development. 1985. Vol. 56. P. 415—428.
- Grotevant H.D., Thorbecke W., Meyer M.L. An extension of Marcia's Identity Status Interview into the interpersonal domain // Journal of Youth and Adolescence. 1982. Vol. 11. N 2. P. 33—47.
- Marcia J.E. Identity in adolescence // Handbook of Adolescents Psychology / Ed. by J. Adelson. N.Y.: John Wiley, 1980. P. 159—187.
- Matterson D.R. Exploration and commitment: Sex differences and methodological problems of use ego identity status categories // Journal of Youth and Adolescence. 1977. Vol. 6. N 4. P. 353—374.
- Waterman A.S. Identity development from adolescence to adulthood: An extension of theory and a review of research // Developmental Psychology. 1982. Vol. 18. N 3. P. 341—358.
- Waterman A.S. Identity status theory and Erickson's theory: Communications and differences // Developmental Review. 1988. N 8. P. 147—184.

Поступила в редакцию 10.10.2016

Принята к публикации 01.11. 2016

#### PARENT-CHILD RELATIONSHIP AS A FACTOR OF PROFESSIONAL SELF-IDENTITY IN ADOLESCENCE AND EARLY ADULTHOOD

*Olga A. Karabanova*

*Lomonosov Moscow State University, Faculty of Psychology, Moscow, Russia*

**Abstract:** The article presents the results of a study of the relationship of parent-child relationships teenagers and young men with the status of identity in professional identity. Revealed that the predominant identity statuses in the professional sphere in youth are achieved identity, moratorium and predestination; in adolescence — a moratorium, predestination and diffuse identity. Significant differences in the nature of the parent-child relationship in groups with statuses predestination, achieved identity, moratorium and diffused identity. For teenagers and young men with low status (diffuse identity, predestination) is characterized by the experience of the integrity of the relationship with the family in direct command of a parent and low autonomy of children. Adolescents with the status of the moratorium relationships with parents are characterized by a high level of autonomy and differentiation from the parental home often combined with high conflict and confrontation. Integration with family at a sufficiently high autonomy, respect the opinions of parents of typical teenagers and young men

with the status of achieved identity. The gender specificity, reflecting the different roles of the mother and father in the formation of identity among girls and boys is revealed. The results show the decisive role of the father in the formation of identity statuses for both gender groups.

**Key words:** professional identity, status, identity, predestination, moratorium, and achieved identity, diffuse identity, parent-child relationships.

### References:

- Erikson, E. (1996) *Identichnost': yunost' i krizis* [Identity: youth and crisis]. Moscow: Progress.
- Ginzburg, M.R. (1988) Lichnostnoe samoopredelenie kak psikhologicheskaya problema. *Voprosy psikhologii* [Questions of Psychology], 2, 19—26.
- Grotevant, H.D., Cooper, C.R. (1985) Patterns of interaction in family relationships and the development of identity exploration in adolescence. *Child Development*, 56, 415—428.
- Grotevant, H.D., Thorbecke, W., Meyer, M.L. (1982) An extension of Marcia's Identity Status Interview into the interpersonal domain. *Journal of Youth and Adolescence*, 11, 2, 33—47.
- Marcia, J.E. (1980) Identity in adolescence. In J. Adelson (ed.) *Handbook of Adolescents Psychology* (pp. 159—187). N.Y.: John Wiley.
- Marcia, J.E., Waterman, A.S., Matterson, D.R. et al. (1993, eds.) *Ego identity: A handbook for psychosocial research*. N.Y.: Springer.
- Matterson, D.R. (1977) Exploration and commitment: Sex differences and methodological problems of use ego identity status categories. *Journal of Youth and Adolescence*, 6, 4, 353—374.
- Orestova, V.R. (2001) *Formirovanie lichnostnoy identichnosti v starshem podrostkovom i yunosheskom vozraste: Diss. ... kand. psikhol. nauk* [Formation of personal identity at the senior teenage and youthful age: PhD dissertation]. Moscow.
- Pryazhnikov, N.S. (1996) *Professional'noe i lichnostnoe samoopredelenie* [Professional and personal self-determination]. Moscow: Institut prakticheskoy psikhologii; Voronezh: NPO «MODEK».
- Waterman, A.S. (1982) Identity development from adolescence to adulthood: An extension of theory and a review of research. *Developmental Psychology*, 18, 3, 341—358.
- Waterman, A.S. (1988) Identity status theory and Erickson's theory: Communications and differences. *Developmental Review*, 8, 147—184.
- Zakharchenko, K.V. (2001) *Osobennosti detsko-roditel'skikh otnosheniy u podrostkov s raznym statusom identichnosti v professional'noy sfere: Diplomnaya rabota* [Features of parent-child relationships in adolescents with different identity status in the professional sphere: Diploma thesis]. Moscow: MGU, f-t psikhologii.

Original manuscript received October, 10, 2016  
Revised manuscript accepted November, 01, 2016

УДК 331.101, 159.923, 159.96

## КОМПЛЕКСНЫЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ СТРЕССОМ И ОЦЕНКА ИНДИВИДУАЛЬНОЙ СТРЕСС-РЕЗИСТЕНТНОСТИ: ОПЫТ ИНТЕГРАЦИИ РАЗЛИЧНЫХ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ ПАРАДИГМ

**А. Б. Леонова**

Цель проведенного цикла работ — анализ синдромов профессионального стресса, развивающихся в контексте выполнения различных современных видов труда, и индивидуально-личностных характеристик работающего человека как факторов, определяющих его устойчивость к воздействию напряженных условий деятельности со стороны обеспечения успешности выполнения работы, сохранности психического здоровья и личностного благополучия. Описаны две разработанные в рамках структурно-интегративного подхода к анализу стресса комплексные технологии управления стрессом: «Интегральная оценка и коррекция стресса» (ИДИКС) и «Индивидуальная оценка стресс-резистентности» (ИОСР). Охарактеризованы возможности их применения для решения практических задач по профилактике и коррекции стрессовых состояний у представителей разных видов труда.

*Ключевые слова:* трудовая деятельность, профессиональный стресс, стресс-резистентность, механизмы регуляции деятельности, психологические технологии управления стрессом.

Проблематика изучения стресса и факторов, обуславливающих его развитие в профессиональной деятельности, занимает центральное место в прикладных психологических исследованиях,

**Леонова Анна Борисовна** — доктор психологических наук, профессор, зав. кафедрой психологии труда и инженерной психологии, зав. лабораторией психологии труда ф-та психологии МГУ имени М.В. Ломоносова. *E-mail:* ableonova@gmail.com

Работа выполнена при поддержке РГНФ (проект № 14-06-00567).

ISSN 0137-0936 (Print) / ISSN 2309-9852 (Online)  
<http://msupsyj.ru/>

© 2016 ФГБОУ ВО «Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова»

ведущихся как в отечественной науке, так и за рубежом на протяжении последних десятилетий (Бодров, 2006; Леонова, Кузнецова, 2009; Behr, 2000). Разработка этой проблематики становится особенно актуальной в кризисные периоды развития общества, предъявляющие повышенные требования к мобилизации адаптационного потенциала профессионалов (Картрайт, Купер, 2004; Леонова, 2011; Леопова, 2012; Murphy, 2009). Это обусловлено не только усилением влияния специфичных для разных видов труда требований и интенсивных рабочих нагрузок, но и необходимостью действовать в быстро изменяющихся ситуациях с высокой степенью неопределенности с повышенным риском потери стабильного места работы, материального и социального статуса и пр. В связи с этим поиск методов и средств для обеспечения надежности деятельности и психического благополучия, повышения мотивационного потенциала современных специалистов не может ограничиваться только анализом причин и особенностей внешних проявлений стресса в динамичной профессиональной среде (Величковский, Марьин, 2007; Леонова, 2007; Леопова, 2012; Murphy, 2009). Этот поиск должен включать оценку способности человека противостоять воздействию разного рода затруднений с учетом степени пластичности использования адаптационных ресурсов и стилевых особенностей деятельности, что находит отражение в таком личностном качестве, как «психическая устойчивость», или индивидуальный уровень стресс-резистентности (Величковский, Марьин, 2007; Климов, 1969; Murphy, 2009). Это предполагает интеграцию различных парадигм и подходов, сложившихся в области исследований стресса (Величковский, Марьин, 2007; Леонова, 2004; Спилбергер, 2001).

Традиционно в психологической науке проблемы стресса и индивидуальной стресс-резистентности как личностного качества человека рассматривались независимо. В разнообразных подходах к изучению *профессионального стресса* представлена многоплановая палитра работ по изучению причин, факторов и состояний, оказывающих деструктивное влияние на поведение и психическое здоровье человека (Бодров, 2006; Картрайт, Купер, 2004; Леонова, 2007; Леопова et al., 2013). Однако *стресс-резистентность* (или, шире, индивидуальная устойчивость к стрессу) анализируется в рамках различных дифференциально-психологических подходов как некоторое особое свойство личности, предопределяющее способность человека эффективно действовать в трудных/критических ситуациях (Бодров, 2006; Величковский, Марьин, 2007; Леопова, 2012). В концептуальном плане это приводит к достаточно жесткому

разграничению *динамических* аспектов адаптации профессионала к напряженным условиям работы и *стабильных предикторов* возникновения стрессовых состояний. Такое разграничение является малопродуктивным как с теоретической, так и с прикладной точки зрения, поскольку при нем теряется принципиально важный аспект трактовки понятия «стресс» как механизма *пластичной адаптации* субъекта к требованиям среды, заложенный еще в классической концепции Г. Селье (Леонова, 2011; Спилбергер, 2001). Свидетельством этого является тот факт, что, несмотря на десятилетия активного поиска, до сих пор не выявлен сколько-нибудь устойчивый набор индивидуальных качеств или личностных черт, которые могут служить надежными индикаторами устойчивости человека к стрессу (Бодров, 2006; Величковский, Марьин, 2007; Леонова, Кузнецова, 2009).

Наметившаяся в последние 10—15 лет тенденция к разработке обобщающих исследовательских парадигм, направленных на интеграцию различных частных подходов в области исследований стресса (Леонова, 2004, 2011; Behr, 2000), создает платформу для снятия указанного противоречия. Понятия стресса и стресс-резистентности начинают рассматриваться как две взаимосвязанные стороны единого процесса, характеризующие *меру успешности адаптации* субъекта к динамичным условиям окружения (Бодров, 2006; Картрайт, Купер, 2004; Леонова, 2009). В качестве главных критериев оценки эффективности индивидуальной адаптации к затрудненным условиям деятельности (в нашей трактовке — «стресс-резистентности») выступают сохранность деятельности и здоровья человека в разных ситуациях и условиях. При этом риск-факторы и нарушения в механизмах регуляции поведения (т.е. развитие стресса в его деструктивных формах, или состояний «дистресса») оцениваются как проявления дефицита адаптационных ресурсов или способов их актуализации.

В предложенной нами иерархической модели анализа профессионального стресса (Леонова, 2004; Леонова, Кузнецова, 2009) задается схема выделения основных уровней и результирующих компонентов этого сложного адаптационного процесса, который актуализируется у профессионалов при возникновении разного типа затруднений в трудовой и/или организационной среде при выполнении работы. Так, на уровне *макроанализа* выделяются контекстуальные характеристики, которые определяют тип стрессогенной ситуации и объективные стресс-факторы, являющиеся *потенциальными источниками* стресса. Уровень *опосредующего анализа* включает те индивидуально-психологические характеристики, которые

вливают на *субъективную оценку ситуации* и тем самым определяют «сценарий» развития стресса (мотивационные установки, личностные диспозиции, доступный репертуар копинг-стратегий и др.). На уровне *микроанализа* детализируются представления о конкретных синдромах проявлений острых и хронических стрессовых состояний, отражающих специфику *изменений в механизмах регуляции* деятельности. Предложенная иерархическая схема закладывает основу для создания новых психологических технологий управления стрессом системного типа (Леонова, Кузнецова, 2009; Leonova, 2012). Реализация принципов системности при разработке полноценного психологического инструментария предполагает его соответствие как минимум трем основным требованиям.

Во-первых, по своему составу эти инструменты должны иметь *комплексный характер*, чтобы воссоздавать многоплановую картину проявлений и феноменологии переживаний стресса у обследуемых контингентов работающих лиц. Это включает сбор информации (диагностику) как со стороны множества негативных проявлений или симптоматики стрессовых состояний в конкретной ситуации (у представителей определенных профессиональных групп, лиц различного должностного статуса, сотрудников конкретных организаций и др.), так и факторов, их вызывающих. Кроме того, важен упорядоченный сбор данных о негативном влиянии стресса на показатели успешности и надежности выполнения трудовых задач, а также о наличии риск-факторов для здоровья и личностного благополучия у специалистов, проходящих обследование.

Во-вторых, с помощью использования определенного методического инструментария, прежде всего адекватных средств обработки и структуризации разнородных массивов данных, важно обеспечить возможность *интеграции* множества частных показателей для вынесения целостного и содержательно насыщенного *диагностического суждения* о типе и качественных особенностях переживаемого синдрома профессионального стресса. Это позволяет выявить наиболее опасные нарушения или области повышенного риска для оптимального функционирования механизмов регуляции деятельности, актуализируемые при решении конкретных трудовых задач обследуемыми профессионалами.

В-третьих, важно не только выявлять основные зоны дефицита или повышенного риска в функционировании сложившейся системы регуляции деятельности, но и определять на этой основе адекватные по содержанию и эффективные при использовании *способы и пути оптимизации эффективности ее работы* (Леоно-

ва, 2007, 2009; Леонова, Кузнецова, 2009; Leonova et al., 2010). Это обязательный этап, который должен завершать цикл выполнения любой научно-прикладной работы психолога в реальных условиях, что в нашем случае направлено на поиск, подбор и внедрение в практику комплекса релевантных оптимизационных средств для коррекции или профилактики развития выраженных степеней профессионального стресса.

В целом последовательная реализация обозначенных типов работ включает три этапа, необходимых для реализации полного цикла разработок по оптимизации определенного класса негативных психических явлений: «диагностика — интегральная оценка — профилактика/коррекция» (в нашем случае профессионального стресса), что полностью соответствует содержанию понятия «технология», которое часто используется в современных практико-ориентированных психологических исследованиях (Леонова, Кузнецова, 2009; Murphy, 2009).

В наших исследованиях были подготовлены и эмпирически верифицированы два комплекса методических средств, соответствующий формату таких диагностико-превентивных систем, или комплексных технологий управления стрессом (Леонова, 2004, 2009; Леонова, Кузнецова, 2009; Leonova et al., 2010).

1. Компьютеризованная система «Интегральная оценка и коррекция стресса» — ИДИКС (Леонова, 2004, 2009; Леонова, Кузнецова, 2009), которая предназначена для диагностики синдромов стресса, специфичных для представителей разных профессий. Помимо детализированной оценки проявлений стресса в полном цикле его развития (причины — субъективная оценка затруднений — острые и хронические стрессовые состояния — негативные последствия в форме поведенческо-личностных деформаций) данная система обеспечивает выход на подбор рекомендаций и комплектование специализированных программ стресс-менеджмента. Важно отметить, что, по данным использования системы ИДИКС при работе с разными контингентами профессионалов (врачами, учителями, сотрудниками спецслужб, банковскими служащими и мн. др.), было обнаружено, что практически во всех случаях одной из главных зон неблагополучия являются пики со стороны субъективной оценки трудностей в работе. Кроме того, для каждой из групп характерна выраженная, но разнородная по качественному составу симптоматика проявлений состояний острого и хронического стресса, негативные последствия которых отражаются в развитии устойчивых нарушений психического здоровья и личностного благополучия работников.

2. Комплексная система «Индивидуальная оценка стресс-резистентности» — ИОСР (Леонова, 2007, 2009) направлена на диагностику индивидуального уровня устойчивости к стрессу и в случае необходимости подбор реабилитационных средств для ее повышения. Основой для создания системы ИОСР послужило развитие представлений Р. Лазаруса о доминирующих типах когнитивно-аффективной оценки ситуации, представляемых в форме эмоционально окрашенных переживаний угрозы (тревога), конфликта (агрессия), фрустрации (депрессивность) и недостатка внутренних ресурсов (истощение) (Бодров, 2006; Леонова, 2011; Леонова, Кузнецова, 2009). В методическом плане система ИОСР была реализована на основе использования ряда валидизированных русскоязычных вариантов тестов, применяемых для оценки перечисленных аффективно окрашенных личностных и ситуативных составляющих. Прототипные версии этих методик были подготовлены Ч. Спилбергером (2001) (в рамках парадигмы «состояние — устойчивая личностная черта»), а в дальнейшем модифицированы нами в соответствии с целевой направленностью их использования для оценки индивидуального уровня стресс-резистентности (Леонова, 2009; Leonova, 2012). Диагностическая пригодность системы ИОСР была доказана результатами массовых обследований лиц с априорно различным уровнем стресс-резистентности, например, таких как сотрудники МВД, пациенты психосоматических клиник, представители массовых профессий, студенты и пр. (Величковский, Марьин, 2007; Леонова, 2009; Leonova et al., 2013). Кроме того, в циклах экспериментальных исследований моделирующего типа было показано, что существуют закономерные связи между индивидуально обусловленными особенностями аффективно окрашенного отношения к ситуации и особенностями реагирования на нее на биохимическом, вегетативном и операционально-когнитивном уровнях (Леонова, 2009; Leonova et al., 2013).

При сопоставлении данных, получаемых по системам ИДИКС и ИОСР, легко обнаружить, что специфика проявлений стресса и стресс-резистентности имеет общую плоскость пересечений, касающуюся особенностей субъективной репрезентации образа напряженных или трудных ситуаций. При анализе синдромов профессионального стресса это отражается в наличии проявлений *функциональной дезадаптации* в операциональной *структуре регуляции текущей деятельности*. В то же время при характеристике уровня индивидуальной стресс-резистентности на первый

план выдвигаются изменения в системе *глубинных механизмов регуляции деятельности* (на уровнях актуализации мотивационно-личностных, когнитивных, сенсомоторных, вегетативных и энергетических ресурсов человека). В этой связи следует подчеркнуть, что среди множества известных приемов и средств проведения коррекционно-профилактической работы в целях «борьбы со стрессом» центральное место занимают методы обучения навыкам произвольной саморегуляции состояний (Леонова, Кузнецова, 2009; Leonova et al., 2010, 2013). Овладение этими навыками и их применение в повседневной трудовой жизни направлены не только на снятие эффектов повышенного напряжения и профилактики негативных последствий стресса, но и на формирование у человека адекватных рефлексивных оценок своих возможностей по отношению к требованиям жизненной ситуации и степени сложности решаемых профессиональных задач.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Бодров В.А. Психологический стресс: развитие и преодоление. М.: ПЕР СЭ, 2006.
- Величковский Б.Б., Марьин М.И. Комплексная диагностика индивидуальной устойчивости к стрессу в рамках модели «состояние — устойчивая черта» // Вестник Московского университета. Сер. 14. Психология. 2007. № 2. С. 34—46.
- Картрайт С., Купер К.Л. Стресс на рабочем месте. СПб: Изд-во СПбГУ, 2004.
- Климов Е.А. Индивидуальный стиль деятельности в зависимости от типологических свойств нервной системы. Казань: Изд-во Казанского ун-та, 1969.
- Леонова А.Б. Комплексная стратегия анализа профессионального стресса // Психологический журнал. 2004. Т. 24. № 2. С. 75—85.
- Леонова А.Б. Психическая надежность профессионала и современные технологии управления стрессом // Вестник Московского университета. Сер. 14. Психология. 2007. № 3. С. 69—81.
- Леонова А.Б. Регуляторно-динамическая модель оценки индивидуальной стресс-резистентности // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Вып. 1 / Под ред. В.А. Бодрова, А.Л. Журавлева. М.: ИП РАН, 2009. С. 259—278.
- Леонова А.Б. Стресс-резистентность и структурная организация процессов саморегуляции деятельности // Психология саморегуляции в XXI веке / Под ред. В.И. Моросановой. М.; СПб: Нестор-История, 2011. С. 354—374.
- Леонова А.Б., Кузнецова А.С. Психологические технологии управления состоянием человека. 2-е изд. М.: Смысл, 2009.

Спилбергер Ч.Д. Концептуальные и методологические проблемы исследования тревоги // Тревога и тревожность. Хрестоматия / Под ред. В.М. Астапова. СПб: Питер, 2001. С. 88—103.

Behr T. An organizational psychology meta-model of occupational stress // Theories of organizational stress / Ed. by C.L. Cooper. N.Y.: Oxford University Press, 2000. P. 6—27.

Leonova A.B. Human sustainability and wellbeing in changing world // International Journal of Psychology. 2012. Vol. 47. С. 89—90.

Leonova A.B., Kuznetsova A.S., Barabanshikova V.V. Self-regulation training and prevention of negative human functional states at work: traditions and recent issues in Russian applied psychology // Psychology in Russia: State of the Art. 2010. Vol. 3. P. 482—508.

Leonova A.B., Zlokazova T.A., Kachina A.A., Kuznetsova A.S. The determinants of the development of professional distortions in medical personnel, teachers and psychologists working in an industrial-disaster zone // Psychology in Russia: State of the Art. 2013. Vol. 6. N 3. P. 132—149.

Murphy L.R. Stress management techniques: Secondary prevention of stress // Handbook of work and health psychology / Ed. by C.L. Cooper, J.C. Quick, M.J. Schabracq. New Jersey: Wiley-Blackwell Inc., 2009 (3rd ed.). P. 427—442.

Поступила в редакцию 10.10.2016  
Принята к публикации 01.11. 2016

## COMPLEX PSYCHOLOGICAL STRESS MANAGEMENT TECHNIQUES AND ASSESSMENT OF INDIVIDUAL STRESS-RESISTANCE: THE EXPERIENCE OF INTEGRATING DIFFERENT RESEARCH PARADIGMS

**Anna B. Leonova**

*Lomonosov Moscow State University, Faculty of Psychology, Moscow, Russia*

**Abstract:** The purpose of the cycle of works — analysis of the syndromes of occupational stress, developing in the context of the implementation of the various modern types of labor, and individually-personal characteristics of the working of the human factors that determine resistance to stressful conditions of activity on the part of ensuring the success of the work safety of mental health and personal well-being. Describes two developed in the framework of structural-integrative approach to the stress analysis of a comprehensive technology for stress management: “Integrated assessment and correction of stress” and “Individual assessment of stress resistance”. Characterized by their

application to solve practical problems in the prevention and correction of stress conditions of different types of labor.

**Key words:** labor activity, professional stress, stress-resistance, mechanisms of regulation of activity, the psychological technology of stress management.

### References:

Behr, T. (2000) An organizational psychology meta-model of occupational stress. In C.L. Cooper (ed.) *Theories of organizational stress* (pp. 6—27). N.Y.: Oxford University Press.

Bodrov, V.A. (2006) *Psikhologicheskii stress: razvitie i preodolenie* [Psychological stress: development and overcoming]. Moscow: PER SE, 2006.

Kartrayt, S., Kuper, K.L. (2004) *Stress na rabochem meste* [Stress in the workplace]. St. Petersburg: Izd-vo SPbGU, 2004.

Klimov, E.A. (1969) *Individual'nyy stil' deyatel'nosti v zavisimosti ot tipologicheskikh svoystv nervnoy sistemy* [Individual style of activity depending on typological properties of the nervous system]. Kazan': Izd-vo Kazanskogo un-ta, 1969.

Leonova, A.B. (2004) Kompleksnaya strategiya analiza professional'nogo stressa. *Psikhologicheskii zhurnal* [Psychological Journal], 24, 2, 75—85.

Leonova, A.B. (2007) Psikhicheskaya nadezhnost' professionala i sovremennye tekhnologii upravleniya stressom. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Ser. 14. Psikhologiya* [Moscow University Psychology Bulletin], 3, 69—81.

Leonova, A.B. (2009) Regulyatorno-dinamicheskaya model' otsenki individual'nogo stress-rezistentnosti. In V.A. Bodrov, A.L. Zhuravlev (eds.) *Aktual'nye problemy psikhologii truda, inzhenernoy psikhologii i ergonomiki* [Actual problems of psychology of labor, engineering psychology and ergonomics] (Vol. 1, pp. 259—278). Moscow: IP RAN.

Leonova, A.B. (2011) Stress-rezistentnost' i strukturnaya organizatsiya protsessov samoregulyatsii deyatel'nosti. In V.I. Morosanova (ed.) *Psikhologiya samoregulyatsii v XXI veke* [The psychology of self-regulation in the twenty-first century] (pp. 354—374). Moscow; St. Petersburg: Nestor-Istoriya.

Leonova, A.B. (2012) Human sustainability and wellbeing in changing world. *International Journal of Psychology*, 47, 89—90.

Leonova, A.B., Kuznetsova, A.S. (2009) *Psikhologicheskie tekhnologii upravleniya sostoyaniem cheloveka* [Psychological management technology human condition]. 2-e izd. Moscow: Smysl.

Leonova, A.B., Kuznetsova, A.S., Barabanshikova, V.V. (2010) Self-regulation training and prevention of negative human functional states at work: traditions and recent issues in Russian applied psychology. *Psychology in Russia: State of the Art*, 3, 482—508.

Leonova, A.B., Zlokazova, T.A., Kachina, A.A., Kuznetsova, A.S. (2013) The determinants of the development of professional distortions in medical personnel, teachers and psychologists working in an industrial-disaster zone. *Psychology in Russia: State of the Art*, 6, 3, 132—149.

Murphy, L.R. (2009) Stress management techniques: Secondary prevention of stress. In C.L. Cooper, J.C.Quick, M.J. Schabracq (eds.) *Handbook of work and health psychology* (pp. 427—442). 3rd ed. New Jersey: Wiley-Blackwell Inc.

Spilberger, Ch.D. (2001) Kontseptual'nye i metodologicheskie problemy issledovaniya trevogi. In V.M. Astapov (ed.) *Trevoga i trevozhnost'. Khrestomatiya* [Anxiety and anxiety. Texts] (pp. 88—103). St. Petersburg: Piter.

Velichkovskiy, B.B., Mar'in, M.I. (2007) Kompleksnaya diagnostika individual'noy ustoychivosti k stressu v ramkakh modeli «sostoyanie — ustoychivaya cherta». *Vestnik Moskovskogo universiteta. Ser. 14. Psikhologiya* [Moscow University Psychology Bulletin], 2, 34—46.

Original manuscript received October, 10, 2016  
Revised manuscript accepted November, 01, 2016

УДК 331.101.3, 316.47, 316.62

## СТРУКТУРА ВКЛЮЧЕННОСТИ РАБОТНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИЮ КАК СОЦИАЛЬНО- ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА

С. А. Липатов

В статье рассматривается проблема понимания конструкта «вовлеченность работника в организацию» в научной и практической литературе. Показано, что понятия «организационная приверженность», «организационное гражданское поведение», «организационная идентификация» и «увлеченность работой» часто рассматриваются как пересекающиеся с конструктом «вовлеченность работника в организацию». Отмечается также многообразие понятий, описывающих взаимосвязь работника с организацией, что создает терминологическую путаницу и затруднения для их практического использования. Предлагается объединить понятия «идентификация с организацией», «приверженность к организации» и «увлеченность работой» в более общее понятие «вовлеченность работников в организацию». Кратко описываются результаты двух эмпирических исследований, которые частично подтверждают эвристичность данного подхода.

*Ключевые слова:* вовлеченность персонала, организационная идентификация, организационная приверженность, увлеченность работой, включенность работника в организацию.

В последние два десятилетия одной из самых актуальных в области теории и практики менеджмента является проблема *вовлеченности персонала (employee engagement)* в организацию. В литературе часто утверждается, что создание и поддержание высокого уровня вовлеченности работников жизненно необходимо для каждой успешной организации, поскольку приверженность сотрудников влияет на эффективность ее деятельности. Многие исследователи данной проблемы в своих работах отмечают, что вовлеченные

Липатов Сергей Алексеевич — кандидат психологических наук, доцент кафедры социальной психологии ф-та психологии МГУ имени М.В. Ломоносова.  
E-mail: s\_lipatov@mail.ru

сотрудники работают более качественно и эффективно, они преданы своей компании, разделяют ее ценности и цели, прикладывают значительные усилия для снижения издержек и увеличения прибыли (Онучин, 2013; Handbook..., 2010; Truss et al., 2014). Но в понимании данного конструкта до сих пор нет единства ни среди практиков, ни среди исследователей. Общим для всех определений является представление, что вовлеченность работников является желательным условием, имеет организационную цель, ассоциируется с вовлеченностью, приверженностью, страстью, энтузиазмом, целенаправленными усилиями и энергией, имеет как установочные, так и поведенческие компоненты (Macey, Schneider, 2008).

Конкретные определения вовлеченности сотрудников звучат чаще всего подобно другим более известным и уже устоявшимся в науке конструктам. Прежде всего это «организационная приверженность» (*organizational commitment*), «организационное гражданское поведение» (*organizational citizenship behavior*), «вовлеченность в работу» (*job involvement*) и «увлеченность работой» (*work engagement*) (Липатов, 2014, 2015). Более того, в англоязычной литературе термины *employee engagement* и *work engagement* часто используют как синонимы. Однако голландский ученый В. Шауфели отдает предпочтение термину *work engagement*. По его мнению, данный термин относится в первую очередь к отношениям работника со своей работой, тогда как *employee engagement* является более широким понятием и может также включать отношения работника с профессиональной или рабочей ролью и своей организацией (Schaufeli, Salanova, 2011).

В то же время у некоторых исследователей возникает вопрос: можно ли считать, что вовлеченность персонала просто «старое вино в новых бутылках», новый термин для старого содержания (Newman, Harrison, 2008)? Многие зарубежные авторы утверждают, что это все же не так, что в понятии «вовлеченность работника» отражается степень, в которой человек внимателен к работе и увлечен (поглощен, захвачен) исполнением своей роли в организации. Например, организационно-гражданское поведение фокусируется на добровольном и неформальном поведении, которое может помочь и сотрудникам организации, но в центре внимания исследований вовлеченности находится исполнение формальной роли, а не чисто экстраролевое и добровольное поведение (Saks, 2006). Другие авторы утверждают, что понятие вовлеченности содержит многие элементы, сближающие его с понятиями приверженности и организационного гражданского поведения, но отнюдь не идентично любому из них (Robinson et al., 2004).

На основе анализа литературы можно констатировать, что за многие годы исследований в организационных науках было введено в оборот множество понятий со сходной коннотацией:

- Вовлеченность в организацию — *Organizational involvement*.
- Привязанность к организации — *(Employee) Attachment to organization*.
- Включенность в организацию — *Organizational embeddedness*.

Однако с появлением все большего количества терминов, описывающих взаимоотношения сотрудника и организации, становится все сложнее определить их соотношение друг с другом и с реальными феноменами, которые за ними стоят. Отсутствие единого понимания и способа измерения того, как сотрудник относится к организации, в которой он работает, создает терминологическую путаницу, а добавление все новых и новых терминов для обозначения уже изученных феноменов только усугубляет ситуацию.

Мы предлагаем обратить внимание на понятие «**включенность работников в организацию**», используемое в последние годы в отечественной социологии труда (Тукумцев, Бочаров, 2011), как на возможный конструкт более высокого порядка, который существует латентно, но объединяет содержание многих понятий, связанных с системой «работник—организация». Российскими социологами под *включенностью работников в организацию* понимается «характеристика степени субъективной предрасположенности индивида рассматривать проблемы организации, в которой он трудится, как лично значимые, его готовности способствовать успеху организации» (Тукумцев, 2006, с. 31). В свое время отечественный социолог Н.Ф. Наумова (1988) разработала шкалу для измерения включенности (идентификации) в организацию, которая отражает такие ее элементы, как: принятие норм и ценностей производственной организации; психологическая установка к определенной работе и к предприятию; рациональное определяющее поведение в жизнедеятельности организации; эмоциональное отношение к трудовой деятельности в организации.

Кроме того, необходимо отметить, что некоторыми зарубежными авторами понятие «вовлеченность работников в организацию» рассматривается именно как конструкт более высокого порядка (*higher-order latent construct или aggregate multi-dimensional construct*). Когда несколько известных конструктов умеренно или сильно коррелируют и их основополагающие определения разделяют общее содержание, может быть полезным определение и эмпирическая проверка наличия скрытого общего фактора, который может ле-

жать в основе данной коллекции конструкторов (Newman, Harrison, 2008).

На этом основании мы предлагаем тесно взаимосвязанные понятия «идентификация с организацией», «приверженность к организации» и «увлеченность работой» объединить в более общее понятие «**включенность работников в организацию**» (по аналогии с социально-психологическим понятием «включенность личности в группу»). Можно предполагать, что «включенность в организацию» является многомерной исследовательской конструкцией, вбирающей в себя и традиционное понимание социальной идентичности и социальной установки. Другими словами, это своего рода понятийный гибрид, эвристический потенциал которого, на наш взгляд, достаточно высок.

Возможная структура конструктора «включенность работника в организацию»:

- *Когнитивный компонент*

Идентификация с организацией — осознание работником себя членом организации и самоопределение в терминах организации.

- *Аффективный компонент*

Приверженность организации — желание работника оставаться членом организации, принятие ее целей и ценностей.

- *Поведенческий компонент*

Увлеченность работой — активное освоение работником своей рабочей роли.

В 2014 г. нами было проведено пилотажное исследование, целью которого было теоретическое обоснование и эмпирическое выявление особенностей связи организационной приверженности персонала, его идентификации с организацией и вовлеченности работников в работу в ней как компонентов многомерного конструктора «включенность в организацию». В выборку входило 54 сотрудника крупной торговой организации, которая занимается продажей товаров для дома физическим и юридическим лицам. В исследовании использовались следующие методики: 1) опросник Ю. Липпона на выявление уровня идентификации с организацией; 2) методика организационной приверженности Дж. Мейера и Н. Аллен; 3) опросник «Утрехтская шкала увлеченности работой».

Полученные результаты позволили сделать следующий вывод: с одной стороны, организационная идентификация, увлеченность работой и приверженность организации взаимосвязаны между собой и могут рассматриваться как компоненты (или измерения) более общего конструктора «включенность работника в организацию»; с другой стороны, они являются относительно самостоя-

тельными измерениями конструктора более высокого порядка, так как по-разному связаны с другими исследованными переменными (Липатов, 2014).

В 2016 г. И.А. Зубахиной под нашим руководством было проведено эмпирическое исследование, основной целью которого была эмпирическая проверка концептуальной модели включенности работников в организацию с использованием частично другого набора методик: 1) методика оценки организационной идентификации Г. Крейнера и Б. Эшфорта; 2) методика организационной приверженности Дж. Мейера и Н. Аллен; 3) опросник «Утрехтская шкала увлеченности работой». Кроме того, с целью выявления субъективных представлений о собственной включенности каждому респонденту были заданы вопросы: «Как бы вы определили термин “включенность в организацию”?»; «Ощущаете ли вы себя включенным в ту организацию, где вы работаете? Как это проявляется?». Выборка в данном исследовании представлена работающими и недавно уволившимися сотрудниками консалтинговой организации в количестве 34 человек (19 человек — работающие сотрудники, 15 — уволившиеся в последние 5 месяцев).

На основании полученных в данном исследовании результатов были сделаны следующие выводы.

Корреляционный анализ компонентов включенности работников в организацию не подтверждает полностью предложенную концептуальную модель. Однако были зафиксированы значимые связи между некоторыми из них, а именно: положительная связь между текущей приверженностью и нейтральной идентификацией; отрицательная связь между аффективной приверженностью и дезидентификацией; отрицательная связь всех компонентов увлеченности работой с амбивалентной идентификацией; отрицательная связь энергичности и энтузиазма с дезидентификацией; положительная связь энергичности и энтузиазма с аффективной приверженностью.

При сопоставлении выраженности отдельных компонентов включенности в организацию с самоотчетами сотрудников было выявлено, что ни один из компонентов не является полностью достаточным основанием для того, чтобы сотрудник определял себя как включенного в организацию. В целом результаты проведенного исследования также позволяют утверждать, что предложенная концептуальная модель включенности работников в организацию обладает достаточным объяснительным потенциалом в сфере описания взаимоотношений «сотрудник—организация», а также дают основания для дальнейшей разработки данной проблемы.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Липатов С.А. Структура включенности работников в организацию // Психология общения и доверия: теория и практика: Материалы Международной конференции УРАО, ПИ РАО, МГУ (Москва, 6—7 ноября 2014 г.) / Под ред. Т.П. Скрипкиной. М.: Университет РАО, 2014. С. 527—530.

Липатов С.А. «Вовлеченность работника в организацию» или «увлеченность работой»: соотношение понятий // Организационная психология. 2015. Т. 5. № 1. С. 104—110.

Наумова Н.Ф. Социологические и психологические аспекты целенаправленного поведения. М.: Наука, 1988.

Онучин А.Н. Изучение вовлечения // The Human Resources Times. 2013. № 24. С. 29—35.

Тукумцев Б.Г. Включенность в организацию // Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / Отв. ред. В.А. Ядов. СПб.: Наука, 2006. С. 31—32.

Тукумцев Б.Г., Бочаров В.Ю. Оценка включенности персонала в деятельность предприятия // Социологические методы в современной исследовательской практике: Сборник статей, посвященных памяти А.О. Крыштановского. [Электронный ресурс] / Отв. ред. и вступит. ст. О.А. Оберемко; НИУ ВШЭ; РОС; ИС РАН. М.: НИУ ВШЭ, 2011. С. 123—128.

Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice / Ed. by S.L. Albrecht. Cheltenham, UK: Edward Elgar, 2010.

Macey W.H., Schneider B. The meaning of employee engagement // Industrial and Organizational Psychology. 2008. Vol. 1 (1). P. 3—30.

Newman D.A., Harrison D.A. Been there, bottled that: Are state and behavioral work engagement new and useful construct “wines”? // Industrial and Organizational Psychology. 2008. Vol. 1 (1). P. 31—35.

Robinson D., Perryman S., Hayday S. The drivers of employee engagement. Brighton: Institute for Employment Studies, 2004.

Saks A.M. Antecedents and consequences of employee engagement // Journal of Managerial Psychology. 2006. Vol. 21 (6). P. 600—619.

Schaufeli W., Salanova M. Work engagement: On how to better catch a slippery concept // European Journal of Work and Organizational Psychology. 2011. Vol. 20 (1). P. 39—46.

Truss C., Delbridge R., Alfes K. et al. Introduction // Employee engagement in theory and practice / Ed. by C. Truss et al. N.Y.: Routledge, 2014. P. 1—11.

Поступила в редакцию 10.10.2016

Принята к публикации 01.11. 2016

## THE STRUCTURE OF EMPLOYEE'S INVOLVEMENT IN THE ORGANIZATION AS A SOCIO-PSYCHOLOGICAL PROBLEM

Sergey A. Lipatov

Lomonosov Moscow State University, Faculty of Psychology, Moscow, Russia

**Abstract:** The article discusses the problem of understanding the construct of “employee engagement in the organization” in scientific and practical literature. It is shown that the concept of “organizational commitment”, “organizational citizenship behavior”, “organizational identification” and “work engagement” are often seen as overlapping with the construct of “employee engagement in the organization”. There is also a variety of concepts describing the relationship of the employee with the organization, which creates terminological confusion and difficulties for their practical use. It is proposed to merge the concept of “identification”, “commitment to organization” and “work engagement” in a more general notion of “involvement of employees in the organization”. Briefly describe the results of two empirical studies that partly confirm the heuristic character of this approach.

**Key words:** employee engagement, organizational identification, organizational commitment, work engagement, employee involvement in the organization.

## References:

Albrecht, S.L. (2010, ed.) *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice*. Cheltenham, UK: Edward Elgar.

Lipatov, S.A. (2014) *Struktura vklyuchennosti rabotnikov v organizatsiyu*. In T.P. Skripkina (ed.) *Psikhologiya obshcheniya i doveriya: teoriya i praktika: Materialy Mezhdunarodnoy konferentsii URAO, PI RAO, MGU* (Moskva, 6—7 noyabrya 2014 g.) [Psychology of communication and trust: theory and practice: Proceedings of the International conference URAO, PI RAO, MSU (Moscow, November 6-7, 2014)] (pp. 527—530). Moscow: Universitet RAO.

Lipatov, S.A. (2015) «Vovlechenost' rabotnika v organizatsiyu» ili «uvlechenost' raboty»: sootnoshenie ponyatiy. *Organizatsionnaya Psikhologiya* [Organizational Psychology], 5, 1, 104—110.

Macey, W.H., Schneider, B. (2008) The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 1, 3—30.

Naumova, N.F. (1988) *Sotsiologicheskie i psikhologicheskie aspekty tselenapravlennoy povedeniya* [Sociological and psychological aspects of purposeful behavior]. Moscow: Nauka.

Newman, D.A., Harrison, D.A. (2008) Been there, bottled that: Are state and behavioral work engagement new and useful construct “wines”? *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 1, 31—35.

Onuchin, A.N. (2013) Izuchenie вовлечeniya. *The Human Resources Times*, 13, 24, 29—35.

Robinson, D., Perryman, S., Hayday, S. (2004) *The drivers of employee engagement*. Brighton: Institute for Employment Studies.

Saks, A.M. (2006) Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 6, 600—619.

Schaufeli, W., Salanova, M. (2011) Work engagement: On how to better catch a slippery concept. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 1, 39—46.

Truss, C., Delbridge, R., Alfes, K. et al. (2014) Introduction. In C. Truss et al. (eds.) *Employee engagement in theory and practice* (pp. 1—11). N.Y.: Routledge.

Tukumtsev, B.G. (2006) Vkluchennost' v organizatsiyu. In V.A. Yadov (ed.) *Sotsiologiya truda. Teoretiko-prikladnyy tolkovyy slovar'* [Sociology of work. Theoretical and applied dictionary] (pp. 31—32). St. Petersburg: Nauka.

Tukumtsev, B.G., Bocharov, V.Yu. (2011) Otsenka vkluchennosti personala v deyatelnost' predpriyatiya. In O.A. Oberemko (ed.) *Sotsiologicheskie metody v sovremennoy issledovatel'skoy praktike: Sbornik statey, posvyashchennykh pamyati A.O. Kryshchanovskogo* [Sociological methods in contemporary research practice: Collection of papers dedicated to the memory of A. O. Kryshchanovskiy] (pp. 123—128). [Electronic resource] Moscow: NIU VShE.

Original manuscript received October, 10, 2016

Revised manuscript accepted November, 01, 2016

УДК 331.54, 159.923, 159.922.8

## МОРАЛЬНО-ЦЕННОСТНЫЕ ОСНОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫБОРА В ЮНОШЕСКОМ ВОЗРАСТЕ

С. В. Молчанов

В статье обсуждается проблема ответственности при осуществлении профессионального самоопределения в юношеском возрасте. Обсуждается значение ценностно-моральных ориентаций личности как основы профессионального самоопределения и принятия ответственности за выбор. Выделены личностные составляющие ответственности — автономия и моральный характер.

*Ключевые слова:* профессиональное самоопределение, морально-ценностная ориентация, ответственность.

Стремительные и фундаментальные изменения социально-политической и экономической системы в современном российском обществе в качестве одного из следствий имеют перестройку базовых институтов социализации. Рисками такой перестройки являются рост социальной дезадаптации, оторванность и обособленность от общества, размывание ценностного сознания, социальный инфантилизм, отказ от ответственности за принятые решения и их реализацию. Все это особенно ярко проявляется в подростковом и юношеском возрасте. В условиях социальных преобразований и возрастания свободы личности, запроса общества на творческую самостоятельность, инициативность, ответственность, с одной стороны, и размывания и вариативности ценностного сознания общества, ориентации значительной части молодежи на ценности потребления, личного успеха и достижений — с другой проблема формирования ответственности как осознанного разумного и осмысленного

**Молчанов Сергей Владимирович** — кандидат психологических наук, доцент кафедры возрастной психологии ф-та психологии МГУ имени М.В. Ломоносова. E-mail: s-molch2001@mail.ru

Работа выполнена при поддержке РГНФ (проект № 16-36-01113).

принятия обязательств приобретает особую актуальность. Ответственность выступает в качестве важнейшего регулятора поведения личности в отдельных ситуациях и в жизнедеятельности в целом, определяя соотношение свободы и обязанностей человека перед обществом и самим собой. Формирование ценностно-смысловой сферы и моральной ориентации определяет готовность личности к принятию и реализации ответственности в отношении общества и себя, что находит отражение в профессиональном самоопределении и учебно-профессиональной деятельности как ведущей деятельности юношеского возраста (Д.Б. Эльконин).

В контексте жизнедеятельности личности ответственность рассматривается как центральная личностная характеристика, определяющая стиль жизни (Анцыферова, 2004) и позволяющая оптимально разрешать противоречия и трудности жизни (Абульханова-Славская, 1991). Ответственность за авторство своего жизненного пути находит выражение в способах и формах жизнедеятельности и бытия (Абульханова-Славская, 1991; Муздыбаев, 2010). Ответственность выступает как сложное личностное образование, структуру которого образуют когнитивный, эмоциональный, волевой, динамический, мотивационный, поведенческий и результативный компоненты. Ответственность обеспечивается определенным уровнем притязаний и самооценки, степенью самостоятельности, характером удовлетворенности, особенностями локуса контроля и мотивации достижения, которые являются личностными условиями ее реализации. Интеграция личностных характеристик определяет качество ответственности, присущее различным типам.

Основная задача развития в подростковом и юношеском возрасте — предварительное профессиональное самоопределение (Р. Хевигхерст, Д. Марсиа, Е.А. Климов). Эта задача требует проектирования личной профессиональной перспективы как последовательности целей, реализуемых юношей на протяжении жизненного пути. Составляющими личной профессиональной перспективы являются: осознание ценности честного труда (ценностно-нравственная основа профессионального самоопределения); осознание необходимости профессионального образования после школы; общая ориентировка в социально-экономической ситуации в стране и перспективах ее изменения, запросах рынка труда и занятости; знание мира профессионального труда (степень информированности о профессиях); выделение дальнейшей профессиональной цели (мечты) и ее согласование во временной перспективе с другими важными жизненными целями); выделение ближайших и

ближних профессиональных целей как этапов пути к дальнейшей цели; ориентация в конкретных выбираемых целях (профессиях, учебных заведениях, местах работы); представление о своих возможностях и качествах, которые могут стать препятствием для достижения поставленных целей; представление о способах преодоления своих недостатков; представление о своих качествах и способностях, которые могут стать опорой в достижении поставленных целей; представление о внешних препятствиях на пути к целям; знание о путях преодоления внешних препятствий; наличие резервных вариантов выбора (для случая неудачи в достижении поставленной цели); представление о смысле своего будущего профессионального труда; начало практической реализации личного профессионального плана (ЛПП) — осознание того, что уже сегодня реально делает учащийся для реализации своих профессиональных планов помимо хорошей учебы и сверх подготовки к экзаменам в вуз (Климов, 2004; Пряжников, 1996).

В философии идея ответственности связана с проблемой свободы и предполагает сочетание автономии и свободы выбора с готовностью нести ответственность за последствия и результаты своих выборов, действий и решений. В соответствии с этикой ответственности, противопоставляемой М. Вебером этике убеждений, в фокусе внимания личности оказываются цели и средства их реализации, готовность полностью отвечать за последствия своих действий, которые необходимо предвидеть. Акцент на действенно-пристрастной стороне ответственности за осуществленный выбор придает ключевое значение двум условиям — ценностно-моральной ориентации подростков и уровню достигнутой автономии.

Исследование иерархии ценностных ориентаций (Г. Олпорт, М. Рокич, С. Шварц) является авторитетным подходом в современной психологии. Согласно теории универсального содержания и структуры ценностей С. Шварца и У. Билски (Schwartz, Bilsky, 1990), ценности (или так называемые мотивационные типы) связаны с определенными формами поведения и соответственно находятся друг с другом в динамических отношениях — как противопоставления, так и соответствия. Были выделены две пары противоположных отношений между ценностными ориентациями: ценности сохранения и консерватизма (безопасность, конформность и традиции) противоположны ценностям изменений (саморегуляции и стимулирования); ценности ориентации на других людей и самопреодоления (благосклонность и универсализм) противоположны ценностям ориентации на себя и самовозвышения (гедонизм, достижения и власть). Выделение двух типов

ценностной ориентации соответствует сложившейся в психологии морального развития традиции выделения двух типов морали и соответственно двух типов моральной ориентации — морали справедливости и морали заботы. Различия морали справедливости и морали заботы связаны с тем значением, которое придается взаимоотношениям людей в жизнедеятельности и развитии: рассматривается ли человек как автономная система или как субъект в системе взаимосвязанных отношений. Мораль справедливости исходит из определения человека как автономной системы, взаимодействующей с другими людьми по принципу реципрокности, основанному на взаимных обязательствах, обязанностях и ролях (Ж. Пиаже, Л. Кольберг). Мораль заботы рассматривает человека в системе его взаимоотношений с другими людьми, где ориентировка в ситуации морального выбора неразрывно связана с контекстом отношений, а выбор понимается как действия, направленные на помощь другому (К. Гиллиган). Можно предположить, что ценностно-моральная ориентация личности, с учетом иерархии ценностей, уровня развития морального сознания и мышления, представлений личности о социальной справедливости и заботе о благосостоянии общества, составит основу профессионального самоопределения и формирования ответственности за свой выбор в подростковом возрасте. Личностный компонент принятия ответственности образует автономность личности как характеристика, противоположная гетерономии и зависимости от мнения и действий других людей (Rest, 1986, 1994). Готовность и способность действовать в соответствии с выбранным планом поведения, мужество и ответственность в его реализации даже под влиянием социального давления рассматриваются как моральный характер, включающий настойчивость, компетенцию, решительность, способность к регуляции своего поведения. Таким образом, морально-ценностная ориентация личности составляет базис ответственности личности за профессиональное самоопределение как на стадии формирования профессиональных намерений, так и на стадии их реализации.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. М.: Мысль, 1991.  
 Анцыферова Л.И. Развитие личности и проблемы геронтопсихологии. М.: ИП РАН, 2004.  
 Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. М.: Академия, 2004.

Муздыбаев К. Психология ответственности. М.: Либроком, 2010.  
 Пряжников Н.Н. Профессиональное и личностное самоопределение. М.: Институт практической психологии; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996.

Rest J.R. Moral development. Advances in research and theory. N.Y.: Praeger, 1986.

Rest J.R. Background: Theory and research // Moral development in the professions: Psychology and applied ethics / Ed. by J.R. Rest, D. Narvaez. Hillsdale (NJ): Lawrence Erlbaum Associates, 1994. P. 1—26.

Schwartz S.H., Bilsky W. Toward a theory of the universal content and structure of values: Extensions and cross-cultural replications // Journal of Personality and Social Psychology. 1990. Vol. 58. P. 878—891.

Поступила в редакцию 10.10.2016  
 Принята к публикации 01.11. 2016

## MORAL AND VALUE GROUNDS OF PROFESSIONAL CHOICE AT A YOUNG AGE

*Sergey V. Molchanov*

*Lomonosov Moscow State University, Faculty of Psychology, Moscow, Russia*

**Abstract:** The article discusses the problem of responsibility in the exercise of professional self-determination in adolescence. The value of the moral values of the personality as the basis of professional self-determination and the assumption of responsibility for the choice is discussed. The personal components of responsibility are singled out - autonomy and moral character.

**Key words:** professional self-determination, moral-value orientation, responsibility.

#### References:

- Abul'khanova-Slavskaya, K.A. (1991) *Strategiya zhizni* [Life strategy]. Moscow: Mysl'.  
 Antsyferova, L.I. (2004) *Razvitie lichnosti i problemy gerontopsikhologii* [The development of the personality and problems of gerontological psychology]. Moscow: IP RAN.  
 Klimov, E.A. (2004) *Psikhologiya professional'nogo samoopredeleniya* [Psychology of professional self-determination]. Moscow: Akademiya.  
 Muzdybaev, K. (2010) *Psikhologiya otvetstvennosti* [The psychology of responsibility]. Moscow: Librokom.

Pryazhnikov, N.N. (1996) *Professional'noe i lichnostnoe samoopredelenie* [Professional and personal self-determination]. Moscow: Institut prakticheskoy psikhologii; Voronezh: NPO «MODEK».

Rest, J.R. (1986) *Moral development: Advances in research and theory*. N.Y.: Praeger.

Rest, J.R. (1994) Background: Theory and research. In J.R. Rest, D. Narvaez (eds.) *Moral development in the professions: Psychology and applied ethics* (pp. 1—26). Hillsdale (NJ): Lawrence Erlbaum Associates.

Schwartz, S.H., Bilsky, W. (1990) Toward a theory of the universal content and structure of values: Extensions and cross-cultural replications. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 878—891.

Original manuscript received October, 10, 2016  
Revised manuscript accepted November, 01, 2016

УДК 331.54, 159.922.6, 159.923

## ВОЗРАСТНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕСТРУКЦИЙ ГОССЛУЖАЩИХ

Н. С. Пряжников, М. В. Полевая, Е. В. Камнева

Рассматривается проблема возрастно-психологических аспектов профессиональных деструкций государственных служащих. Выделены основные этапы развития моральной готовности работника к труду с сильными рисками профессиональных деструкций. Дана характеристика «вынужденных» и «естественных» профессиональных деструкций у государственных служащих.

*Ключевые слова:* профессиональные деструкции, государственные служащие, профессиональная зрелость, психологическое просвещение.

### 1. Актуальность вопроса

Профессиональные деструкции, являющиеся следствием многолетнего выполнения одной и той же работы, а также определяемые внешними и внутренними предпосылками, не только значительно осложняют (если не извращают) профессиональную деятельность многих специалистов, но и ведут к личностной деградации таких работников. Даже несмотря на повышенный интерес к профессиональным деструкциям в последние десятилетия (Зеер, Сыманюк,

---

**Пряжников Николай Сергеевич** — доктор педагогических наук, профессор кафедры возрастной психологии ф-та психологии МГУ имени М.В. Ломоносова. *E-mail:* nsp-22@mail.ru

**Полевая Марина Владимировна** — доктор экономических наук, доцент, зав. кафедрой «Управление персоналом и психология» Финансового университета при Правительстве РФ. *E-mail:* m-v-p@list.ru

**Камнева Елена Владимировна** — кандидат психологических наук, доцент кафедры «Управление персоналом и психология» Финансового университета при Правительстве РФ. *E-mail:* ekamneva@yandex.ru

Статья подготовлена по результатам исследований, выполненных за счет бюджетных средств по Государственному заданию ФГБОУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» на 2016 г.

2005; Камнева, 2011; Маркова, 1996; Полевая, 2016; Пряжников, Румянцева, 2015), проблема их распространения в разных сферах труда только усугубляется. Не является исключением здесь и деятельность госслужащих.

На наш взгляд, главная причина такого распространения профессиональных деструкций связана с явно недостаточным осмыслением изменений, происходящих в трудовой деятельности в современных условиях. К таким изменениям, например, относится все более увеличивающийся разрыв между сложностью и качеством труда, с одной стороны, и его явной недооценкой в плане вознаграждения и статуса работника (на фоне немалого числа случаев, когда явно примитивный и безответственный труд оплачивается высоко), с другой стороны (Пряжников, Румянцева, 2015). Положение усугубляется также снижением внимания к медико-гигиеническим аспектам труда, особенно на фоне усиливающихся профессиональных стрессов (лимит времени, излишняя и явно неоправданная бюрократизация, учащающиеся штрафы по нелепым поводам с соответствующими вычетами из зарплаты и др.) (Пряжников и др., 2014).

## **2. Проблема соотношения паспортного (формального, должностного) и психологического возраста. Профессиональный возраст и его особенности в деятельности госслужащих**

При рассмотрении возрастно-психологических аспектов профессиональных деструкций важно уточнить, что понимается под возрастом. Мы считаем, что традиционное выделение «взрослых» возрастных периодов в развитии специалиста (в частности, ранней взрослости, молодости, расцвета, зрелости, предпенсионного и пенсионного возрастов) применительно к нашему вопросу мало что проясняет. Можно было бы обратиться к периодизациям развития профессионала, предложенным различными авторами, представляющими психологию труда (Зеер, 1997; Климов, 1998; Маркова, 1996) или психологию карьеры (Михайлов, 1975; Укке, 1972). Например, Е.А. Климов выделяет (если брать «взрослые» периоды): этап «оптанта» (подростка, для которого ведущей деятельностью является профессиональное самоопределение), этап «адепта» (осваивающего конкретную профессиональную деятельность), этап «адаптанта», этап «интернала» («вхождения в профессию»), этап «мастера», этап «авторитета» и этап «наставника» (пытающегося передать свой лучший опыт ученикам).

Но здесь сразу возникают встречные вопросы. Например, всегда ли этап «наставника» наступает к концу профессионального пути? Быть может, даже молодой работник какие-то трудовые функции осваивает на должном уровне и вполне может делиться своим (пусть и ограниченным) опытом с учениками. Не происходит ли с какого-то момента деградация профессионала, особенно в условиях явно нездоровой психологической (и моральной) атмосферы в данной организации или в данном коллективе? Или другой, не менее сложный вопрос: всегда ли явная профессиональная деградация работника воспринимается им самим как что-то негативное? Ведь особенность профессиональных деструкций заключается в том, что работники ими нередко даже гордятся. Такая «гордость» во многом подогревается следующими факторами: 1) фактическое поощрение вышестоящим руководством моральной, а часто и интеллектуальной деградации специалиста (особенно на работах, предполагающих круговую поруку и взятки, когда проще выполнять то, чего от тебя ждут коллеги и руководители и не переживать и даже не задумываться об этом); 2) самооправдания работника, например убеждение себя в том, что сомнительные профессиональные действия носят временный характер или вызваны объективными обстоятельствами (большие деньги для лечения ребенка, жены или престарелых родителей и т.п.); 3) неоднозначность общественной морали (на уровне всего общества или отдельных социально-профессиональных групп), когда, например, быть честным или квалифицированным (умнее своих коллег) считается чуть ли не предосудительным.

Таким образом, сама профессиональная зрелость может определяться не только формальными карьерными параметрами (должностным ростом, повышением доходов, или формального статуса, или репутации работника) и даже не только чисто производственными, объективными показателями (которые, кстати, не всегда можно измерить, особенно в творческих профессиях, да еще и в коллективном труде), но и внутренними факторами, прежде всего связанными с готовностью работника развиваться в своем труде, не поддаваясь на различные соблазны, часто приводящие даже хорошего специалиста к профессиональной деградации.

В этой связи можно условно выделить следующие **основные этапы развития моральной готовности работника к труду с сильными рисками профессиональных деструкций**.

**Первый этап** — открытие для себя самой возможности соблазнов в данной профессии или в данной должности (возможность брать взятки, самоутверждаться за счет других, откровенно или

хитро обманывать коллег, клиентов, посетителей или даже руководство и др.). Первый этап предполагает также выбор позиции по отношению к этим соблазнам и соответствующие внутренние конфликты, а может, и первоначальные ошибки, т.е. использование этих соблазнов в корыстных целях. Здесь возможны следующие подэтапы: 1) открытие возможности соблазнов (заметим, что это открытие у кого-то происходит еще в детские периоды, например, когда ребенок наблюдает за некоторыми взрослыми, о которых говорят, что они «неплохо устроились в жизни»); 2) обоснование необходимости пользоваться этими соблазнами (часто используются стереотипы общественного сознания, о которых мы уже частично упоминали выше); 3) развитие мастерства в использовании соблазнов (вплоть до приемов самосохранения и ухода от уголовной или административной ответственности); 4) выработка иммунитета против терзаний совести (вплоть до психологической толстокожести, равнодушия или даже злорадства, что научился кому-то делать больно, и т.п.); 5) освоение некоторых реабилитационных и профилактических приемов, например иногда кому-то делать и добрые дела на работе (на всякий случай, особенно если такой работник еще и верующий).

**Второй этап** — формирование негативного отношения к соблазнам своей профессии, а у кого-то — формирование чувства стыда, если работник все же поддавался некоторым соблазнам и начал чувствовать, что в личностном плане встал на путь деградации. Следует отметить, что не все работники готовы признаться в столь сильных ошибках (особенно если соблазны действительно позволяют быстро обогатиться, вызывают одобрение коллег и начальства, а также восторженно воспринимаются родными и близкими: «умеет обеспечивать семью» и т.п.). В этом плане у работника возможен и должностной рост, и развитие определенных профессиональных компетенций (мастерства), но в моральном отношении он так и остался на первом этапе развития (всего лишь открыл возможность использовать соблазны своей работы).

**Третий этап** — выбор позиции своего отношения к коллегам и руководителям, которые следуют соблазнам. Это может быть открытая борьба с такими людьми, но следует заметить, что в условиях общества, явно запутавшегося в моральных ориентирах, открытая борьба часто бывает небезопасной для карьеры, а иногда и для жизни (особенно если работник посвящен в тайны организации и ее руководителей, благополучие которых основано на серьезных финансовых махинациях). Это может быть более взвешенная и осторожная позиция, основанная на идее борьбы не с конкретны-

ми (зарвавшимися) персонами, а с самими порядками или с самой сложившейся системой несправедливости, жлобства или другими негативными явлениями, ведущими к извращению труда и деградации работников. Это может быть и откровенно безразличная позиция (по принципу «моя хата с краю»).

**Четвертый этап** — накопление опыта (или ресурсов) для реализации позиции, выбранной на третьем этапе. Иногда это происходит параллельно с первыми попытками реализации своей позиции, где накопление опыта и ресурсов — следствие осознания их недостатка для достижения своих целей. На данном этапе важно не поддаваться отчаянию в случае различных ошибок и неудач.

**Пятый этап** — возможное переосмысление своей позиции и даже своего отношения к соблазнам, провоцирующим профессиональные деструкции. Например, если в юности или в молодости кто-то пытался осуждать различные извращения трудовой деятельности, то в дальнейшем, видя, что «это не исправляется, а только усугубляется», он отказывается от своей прежней позиции и сам становится на путь деградации (по сути, скатываясь к первому этапу). Но возможно и переосмысление другого плана, когда работник, принципиально не отказавшийся от своей позиции, меняет тактику, например, вырабатывает навыки поиска компромиссов (как внешних, так и внутренних) или приобщения к реализации своих целей других людей (создания неформальных объединений, обращение за содействием к влиятельным людям, не растерявшим своего достоинства, и т.п.), или использует косвенные методы воздействия на сознание людей (через преподавательскую деятельность, через средства массовой информации или Интернет).

### 3. «Вынужденные» и «естественные» профессиональные деструкции госслужащих

Следует также развести «вынужденные» и «естественные» профессиональные деструкции. «Вынужденные» часто провоцируются несовершенством организации труда (особенно, если руководители достаточно влиятельны и имеют сильных покровителей), несовершенством законодательства, извращенным общественным сознанием (когда само внимание к различным извращениям труда и соответствующим деструкциям работников считается чем-то предосудительным, «дурным тоном»). В таких случаях работнику приходится либо самому извращать свой труд (например, выполнять дурацкие инструкции и т.п.) и соответственно деградировать, либо делать вид, что он работает «как положено», а на самом деле

искать любую возможность, чтобы хоть в чем-то оставаться порядочным человеком. Заметим, что именно руководители высшего звена (топ-менеджеры) сильнее других зависят от «объективных» условий, ведь часто такие работники являются членами команды и просто вынуждены выполнять любые прихоти своих более высоких покровителей. При «естественном» развитии профессиональных деструкций причины этого следует искать в самом человеке и особенностях его воспитания и жизни, чему в традиционных исследованиях уделяется чуть больше внимания (Зеер, Сыманюк, 2005; Маркова, 1996).

И все же мы считаем, что со взрослого человека (рядового специалиста или руководителя) не снимается ответственность за извращение своей работы, а также ответственность за собственное развитие в труде. При этом применительно к деятельности госслужащих следует помнить о том, что нередко, даже находясь на рядовых должностях, они отвечают за важные вопросы и часто работают с посетителями, т.е. соблазн профессиональной деградации у них выражен довольно сильно. Вероятно, **главным профилактическим способом** здесь должно быть психологическое просвещение госслужащих (на курсах повышения квалификации и при подготовке таких специалистов в вузах). Необходимо также более серьезное научное исследование данного вопроса для более обоснованного управления процессом подготовки и полноценного развития специалистов.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Зеер Э.Ф. Психология профессий. Екатеринбург: УГППУ, 1997.  
 Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Психология профессиональных деструкций. М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2005.  
 Камнева Е.В. Проявления профессиональной деформации личности сотрудников органов внутренних дел // Акмеология. 2011. № S3. С. 124—127.  
 Климов Е.А. Введение в психологию труда. М.: Культура и спорт, ЮНИТИ, 1998.  
 Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996.  
 Михайлов И.В. Проблема профессиональной зрелости в трудах Д.Е. Сьюпера // Вопросы психологии. 1975. № 5. С. 110—122.  
 Полевая М.В. Психологические черты российского электората и профессиональная деформация государственного служащего // Личность как объект психологического и педагогического воздействия: Сборник статей Международной научно-практической конференции: В 2 ч. Уфа: Аэтерна, 2016. С. 34—36.

Пряжников Н.С., Ожегова Е.Г., Румянцева Л.С. «Профессиональное выгорание» в психолого-педагогической работе // Первое сентября, № 9, Сентябрь 2014. С. 22—25.

Пряжников Н.С., Румянцева Л.С. Бюрократизация образовательного процесса как фактор «эмоционального выгорания» педагогов и психологов // Вестник Московского городского педагогического университета. Сер. Педагогика и психология. 2015. № 3 (33). С. 14—62.

Укке Ю.В. Проблемы психологии профессий в США // Вопросы психологии. 1972. № 1. С. 169—180.

Поступила в редакцию 10.10.2016

Принята к публикации 01.11.2016

#### AGE-PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF PROFESSIONAL DESTRUCTIONS OF CIVIL SERVANTS

*Nikolay S. Pryazhnikov<sup>1</sup>, Marina V. Polevaya<sup>2</sup>, Elena V. Kamneva<sup>2</sup>*

<sup>1</sup> Lomonosov Moscow State University, Faculty of Psychology, Moscow, Russia

<sup>2</sup> Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia

**Abstract:** The problem of age-psychological aspects of professional civil servant destruction is considered. The main stages of development of moral readiness of the worker for work with strong risks of professional destructions are singled out. Characteristics of “forced” and “natural” professional destruction by civil servants are given.

**Key words:** professional destructions, civil servants, professional maturity, psychological enlightenment.

#### References:

- Kamneva, E.V. (2011) Proyavleniya professional'noy deformatsii lichnosti sotrudnikov organov vnutrennikh del. *Akmeologiya* [Acmeology], 3, 124—127.  
 Klimov, E.A. (1998) *Vvedenie v psikhologiyu truda* [Introduction to the psychology of work]. Moscow: Kul'tura i sport, YuNITI.  
 Markova, A.K. (1996) *Psikhologiya professionalizma* [Psychology of professionalism]. Moscow: Mezhdunarodnyy gumanitarnyy fond «Znanie».  
 Mikhailov, I.V. (1975) Problema professional'noy zrelosti v trudakh D.E. S'yupera. *Voprosy psikhologii* [Questions of Psychology], 5, 110—122.  
 Polevaya, M.V. (2016) Psikhologicheskie cherty rossiyskogo elektorata i professional'naya deformatsiya gosudarstvennogo sluzhashchego // Lichnost' kak ob'ekt psikhologicheskogo i pedagogicheskogo vozdeystviya: Sbornik statey

Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii: V 2 ch. (pp. 34—36). Ufa: Aeterna.

Pryazhnikov, N.S., Ozhegova, E.G., Rumyantseva, L.S. (2014) «Professional'noe vygoranie» v psikhologo-pedagogicheskoy rabote. *Pervoe sentyabrya* [The first of September], 9, Sentyabr', 22—25.

Pryazhnikov, N.S., Rumyantseva, L.S. (2015) Byurokratizatsiya obrazovatel'nogo protsessa kak faktor «emotsional'nogo vygoraniya» pedagogov i psikhologov. *Vestnik Moskovskogo gorodskogo pedagogicheskogo universiteta. Ser. Pedagogika i psikhologiya* [Bulletin of Moscow city pedagogical University. A series of Pedagogy and psychology], 3, 33, 14—62.

Ukhe, Yu.V. (1972) Problemy psikhologii professiy v SshA. *Voprosy psikhologii* [Questions of Psychology], 1, 169—180.

Zeer, E.F. (1997) *Psikhologiya professiy* [Psychology professions]. Ekaterinburg: UGPPU.

Zeer, E.F., Symanyuk, E.E. (2005) *Psikhologiya professional'nykh destruktivnykh* [Psychology of professional destructions]. Moscow: Akademicheskii proekt; Ekaterinburg: Delovaya kniga.

Original manuscript received October, 10, 2016  
Revised manuscript accepted November, 01, 2016

УДК 159.923, 316.477, 159.942

## СУБЪЕКТИВНОЕ КАЧЕСТВО ЖИЗНИ И ДАУНШИФТИНГ

**В. Б. Рябов**

Предлагается подход к анализу психологического механизма дауншифтинга на основе модели субъективного качества жизни. Использование концепции субъективного качества жизни позволяет подойти к разработке модели психологического механизма дауншифтинга и проводить на ее основе целостный анализ этого явления. В основе модели субъективного качества жизни лежат критерии эмоциональной и рациональной удовлетворенности/неудовлетворенности жизнью. Необходимое условие дауншифтинга — низкий уровень эмоциональной удовлетворенности жизнью, при этом уровень рациональной удовлетворенности жизнью может находиться на достаточно высоком уровне. Важный элемент объективного анализа дауншифтинга — изменение такого компонента субъективного качества жизни, как человеческий потенциал, который определяет оценку дауншифтинга субъекта его социальным окружением.

*Ключевые слова:* дауншифтинг, субъективное качество жизни, нормативная модель, удовлетворенность жизнью, человеческий потенциал, субъективное благополучие.

Понятие «карьера» в большинстве случаев связывают с повышением профессионального и должностного статуса, уровня материального благополучия, престижности работы и прочих социально культивируемых характеристик успешности человека в обществе. Тем не менее в последнее время получило распространение такое явление, как дауншифтинг, которое характеризуется отказом от поступательного развития карьеры, от своего высокого статуса, уровня и стиля жизни, навязываемых обществом, ради иных жизненных ценностей, прежде всего семьи, хобби, психологического

**Рябов Владимир Борисович** — кандидат психологических наук, старший научный сотрудник лаборатории познавательных процессов и математической психологии Института психологии РАН. *E-mail:* v.ryabov@aog.ru

Работа выполнена по Госзаданию ФАНО РФ № 0159-2016-0004.

комфорта и заботы о собственном здоровье. Буквальный перевод с английского языка слова «дауншифтинг» (*downshifting*) означает «переключение на более низкую передачу при управлении движением автомобиля». Ниже рассматривается возможный подход к анализу психологического механизма дауншифтинга на основе разрабатываемой нами модели субъективного качества жизни (СКЖ). Использование концепции СКЖ позволяет подойти к разработке модели психологического механизма дауншифтинга и проводить на ее основе целостный анализ этого явления.



Нормативная модель субъективного качества жизни

Разработкой концепции СКЖ, моделей и методов его изучения мы занимаемся начиная с 2006 г. Первоначально это были разработки методов и моделей качества трудовой жизни (Рябов, 2006, 2008, 2009, 2010, 2011а, б). Поскольку модели СКЖ и качества жизни в отдельных жизненных сферах (трудовая, семейная, личная жизнь и прочие) имеют сходную структуру, разработки в области

качества трудовой жизни позволили успешно их использовать для разработки аналогичных моделей в других сферах жизни, а также модели СКЖ в целом (Рябов, 2015а, б). Нормативная модель СКЖ схематично представлена на рисунке. Далее мы коротко рассмотрим те компоненты этой модели, которые позволяют провести анализ психологического механизма дауншифтинга.

Поскольку субъективное качество некоторого объекта определяется способностью этого объекта удовлетворять потребности человека, в основе модели СКЖ лежат потребности человека, а основным критерием оценки им качества собственной жизни выступает удовлетворенность жизнью. Обычно в качестве интегральных критериев оценки качества жизни человеком используются удовлетворенность жизнью и критерии счастья. По сравнению с другими исследователями, использующими для оценки СКЖ эти критерии, мы предложили следующие четыре независимых критерия оценки субъективного качества жизни (Рябов, 2006):

- уровень рациональной удовлетворенности человека своей жизнью;
- уровень его рациональной неудовлетворенности жизнью;
- уровень эмоциональной удовлетворенности жизнью;
- уровень эмоциональной неудовлетворенности жизнью.

Рациональные критерии определяют оценку человеком уровня его благополучия/неблагополучия, а эмоциональные критерии — уровень субъективной оценки счастья/несчастья. Заметим, что мы разделяем понятия субъективного благополучия и СКЖ. Субъективное благополучие определяется рациональной удовлетворенностью жизнью, в то время как СКЖ включает как рациональную, так и эмоциональную удовлетворенность жизнью. Эмоциональная удовлетворенность жизнью (оценка уровня счастья/несчастья) связана с процессуальной составляющей жизни, а рациональная удовлетворенность определяется, в основном, условиями жизни.

Следует заметить, что очень часто случаи дауншифтинга наблюдаются именно в ситуациях, которые характеризуются высоким уровнем субъективного благополучия при низком уровне эмоциональной удовлетворенности жизнью. Человек в своей вполне благополучной жизни страдает от отсутствия положительной эмоциональной удовлетворенности. При этом, например, успешный бизнесмен прерывает свою карьеру, бросает свою вполне благополучную жизнь и начинает новую, где-нибудь на природе. Кстати говоря, общение человека с природой, как правило, приносит ему много положительных эмоций.

Важную роль в оценке качества жизни играет наличие осмысленности жизни, которое проявляется в форме, аналогичной понятию миссии, разработанному в теории менеджмента. В модели СКЖ понятие миссии соответствует осознанию человеком своего предназначения, пониманию того, для чего он живет, что он должен делать, чтобы его жизнь имела смысл, была полезна ему самому и окружающим значимым для него людям. Миссия человека, с одной стороны, формируется и формулируется на основе потребностей, которые имеются у субъекта, и, с другой стороны, сама оказывает влияние на формирование и развитие его потребностной сферы. Само по себе наличие смысла жизни по существу представляет собой одну из важнейших потребностей человека. Наличие этого смысла определяет направленность его активности, содержание самореализации, формирует жизненную стратегию человека.

Ценностный и потребностный аспект качества жизни проявляется в осуществлении самореализации человека в процессе его жизни, которая реализуется им в виде жизненной стратегии. Мы выделяем стратегию жизни как важный элемент модели формирования оценки человеком своего качества жизни. Смысл жизни, миссия человека и связанные с ними самореализации и стратегии жизни представляют собой важнейшие компоненты модели СКЖ.

Для осуществления жизненных стратегий человек использует имеющиеся у него внешние и внутренние ресурсы, которые необходимо задействовать для успешного осуществления жизненных стратегий, а также для собственного выживания и поддержания своего жизнеспособного состояния. Ресурсы, которые человек задействует в своей жизнедеятельности, характеризуют условия, необходимые для осуществления жизнедеятельности, условия жизни. Сами условия жизни мы подразделяем на условия развития и на обеспечивающие (или гигиенические, по терминологии Ф. Герцберга) условия. В каждой из названных групп условий мы выделяем ценностные условия (ценностные условия развития и ценностные обеспечивающие условия), т.е. те условия, которые человек считает наиболее важными для себя.

Помимо этого для оценки СКЖ используется так называемая оценка человеческого потенциала (Зараковский, 2009). Человеческий потенциал — это характеристика, или, точнее, система характеристик процесса и условий жизни, которые обеспечивают выживание и развитие человека как представителя вида (человечества). Считается, что эти характеристики определяются сформировавшимися социальными нормами и правилами поведения и образа жизни людей, принадлежащих к определенной социальной группе.

Периодически эти нормы и правила могут претерпевать изменения и трансформации, но тем не менее они достаточно консервативны. Типичными требованиями и ограничениями, определяющими характеристики человеческого потенциала, являются культурные, религиозные требования к человеку. Например, это могут быть христианские заповеди. В области семейной жизни требования к человеческому потенциалу определяются необходимостью воспроизводства человека, созданием условий для воспитания, образования и социализации полезного для общества и здорового человека. В трудовой жизни эти характеристики определяются требованиями корпоративной (или организационной) культуры (Рябов, 2016).

При анализе явления дауншифтинга мы рассматриваем оценку человеческого потенциала с точки зрения двух субъектов: со стороны самого человека, осуществляющего дауншифтинговый переход к новому образу жизни, и со стороны внешних субъектов, которых косвенно или непосредственно затрагивает этот переход. Это могут быть ближайшие родственники, семья, друзья, знакомые, коллеги по работе и проч.

Мы считаем, что основной доминантой поведения каждого человека является его осознанное и неосознанное стремление к сохранению и повышению существующего качества своей жизни в своем субъективном понимании. Это утверждение представляет собой аксиому, которая лежит в основе нашей концепции СКЖ. По нашему мнению, оно имеет характер общепсихологической закономерности, в том числе позволяет дать объяснение психологического механизма дауншифтинга.

Итак, первый вопрос, на который мы попытаемся сформулировать ответ, звучит так: «Что является основной причиной, побуждающей человека совершить акт дауншифтинга, какие для этого необходимы условия и предпосылки?» Эмпирические исследования СКЖ показывают, что эмоциональная удовлетворенность жизнью (счастье) имеет значительно больший вес по сравнению с рациональной удовлетворенностью жизнью в общей оценке человеком качества собственной жизни. Человек зачастую готов мириться с низкой рациональной удовлетворенностью (которая находится на минимальных уровнях жизнеобеспечения), если при этом эмоциональная удовлетворенность находится на высоком уровне. Так, например, если человек чрезвычайно увлечен своей работой, она ему интересна (высокий уровень эмоциональной удовлетворенности), то в большом числе случаев он готов оставаться на ней, несмотря на неудовлетворенность отдельными важными условиями труда, например зарплатой (низкий уровень рациональной удовлетворен-

ности). Он остается на этой работе, даже если имеет предложения перейти на другую, более высокооплачиваемую, но неинтересную для него работу (высокий уровень рациональной удовлетворенности, низкий уровень эмоциональной удовлетворенности).

Таким образом, первая рабочая гипотеза о причине дауншифтинга может быть сформулирована следующим образом: человек совершает акт дауншифтинга в поисках эмоциональной удовлетворенности жизнью. Необходимым условием дауншифтинга (или потенциальная готовность человека к нему) является низкий уровень эмоциональной удовлетворенности этого человека в течение достаточно продолжительного времени его жизни до настоящего момента. При этом человек склонен совершить акт дауншифтинга, даже если его жизнь характеризуется высоким уровнем рациональной удовлетворенности.

В соответствии с нашей моделью в число причин, которые вызывают упадок эмоциональной удовлетворенности жизнью, могут входить:

- потеря смысла, связанного с устоявшимися процедурами, регламентами, правилами жизни, т.е. с самим существующим процессом и стилем жизни;
- изменение ценностной структуры, определяющей как ценностные условия развития, так и ценностные условия сохранения;
- истощение ресурсов, необходимых для развития.

Проблематичным представляется и такой вопрос: «Как расценивать дауншифтинг — как положительное или как отрицательное явление? Следует ли рассматривать дауншифтинг как благоприятный для человека и его развития жизненный переход или как явление, которое оказывает на него разрушающее воздействие?» Видимо, в каждом конкретном случае ответ на этот вопрос должен рассматриваться отдельно. С одной стороны, человек, совершающий акт дауншифтинга, разрешает свою личностную кризисную ситуацию. При этом он идет на определенный риск, и лично для него результат может быть, в конечном счете, как положительным, так и отрицательным. С другой стороны, возможна ситуация, когда человек, поменяв кардинально свою жизнь и решив тем самым свою личностную проблему, может создать при этом большие проблемы для своего социального окружения: для своей семьи, члены которой не готовы принять на себя последствия его решения и разделить с ним его дальнейшую судьбу, для своих друзей, для своих коллег по работе и проч.

В соответствии с логикой нормативной модели СКЖ развитие человека должно осуществляться в направлении повышения организационного и личностного человеческого потенциала (За-

раковский, 2009; Рябов, 2015а, б), о котором мы говорили выше. Контроль человеческого потенциала и динамики его развития осуществляется по соответствию или несоответствию изменения характеристик этого потенциала нормам, правилам и задачам функционирования организационной системы, в которую человек входит как элемент. Такими организационными системами могут быть семья, производственная организация, ближний социум и, наконец, государство.

Возможными примерами снижения уровня человеческого потенциала, соответствующего негативному дауншифтингу, могут быть: вред или опасность для социального окружения, разрушение семьи, деградация личности, снижение умственных способностей и резкое снижение диапазона жизненных интересов человека, потеря социальных и материальных ресурсов выживания, утрата положительных жизненных ориентиров, ценностей, выпадение человека из социальной, общественной жизни и другие. Примерами повышения человеческого потенциала, сопровождающего положительный дауншифтинг, могут быть восстановление физических и психических ресурсов человека, критическая ревизия изживших себя и препятствующих позитивному развитию общества ценностей, норм и правил поведения и другие.

Таким образом, повышение уровня качества жизни, как объективного, так и субъективного, должно обязательно рассматриваться совместно с динамикой изменения человеческого потенциала. Это сложная проблема, которая требует специальной разработки. В основе «правильных решений» должны лежать модели согласования интересов самого человека как личности с интересами его социального окружения. Например, уход человека в наркоманию, алкоголизм, тоталитарную секту или террористическую группировку не может быть признан положительным явлением. Технологический подход к решению этой проблемы был нами предложен и разработан в задаче согласования интересов работников и интересов организации (Рябов, 2010, 2011а, 2013д).

В заключение отметим, что анализ явления дауншифтинга на основе модели СКЖ позволяет, с одной стороны, разработать модель дауншифтинга и, с другой стороны, обогатить модель СКЖ новым содержанием. Разработка модели дауншифтинга на основе концепции СКЖ позволит анализировать психологический механизм этого явления и искать решения важных научно-практических задач, стоящих перед обществом.

Наша основная рабочая гипотеза предрасположенности человека к дауншифтингу заключается в следующем: необходимым

условием дауншифтинга является недостаточный уровень эмоциональной удовлетворенности человека жизнью. Даже эмоциональная неудовлетворенность жизнью не играет здесь важной роли (если, конечно, ее уровень не чрезмерно высокий): все-таки основную роль играет низкий уровень эмоциональной удовлетворенности. Если при переходе в новое состояние человек получает хорошую порцию эмоциональной удовлетворенности и это состояние у него постоянно поддерживается, то он застревает в новом состоянии, даже если условия рациональной удовлетворенности (субъективное благополучие) находятся на низком уровне.

Важное направление исследований, которое может быть продуктивно задействовано в рамках рассмотренной проблемы, — разработка модели человеческого потенциала на основе совместного анализа динамики изменения человеческого потенциала в различных ситуациях дауншифтинга. Ранее предполагалось, что содержание понятия «человеческий потенциал» определяется социальной системой, в которую входит рассматриваемый субъект как элемент этой системы. При этом считалось, что это содержание может быть объективировано и определено путем анализа того, что нужно для выживания и нормального развития этой системы. Однако рассмотрение явления дауншифтинга заставляет задуматься о правомерности такого принципа формулирования человеческого потенциала. Действительно, человек, осуществляющий дауншифтинг и тем самым разрушающий устоявшиеся в обществе нормы и представления, способствует их критическому пересмотру. Это может дать новый импульс для развития самой социальной системы, которая, возможно, утратила способность к поступательному развитию и начала деградировать. Мы предполагаем, что на современном этапе таким разрушающим социальным стандартом может выступать, например, ориентация населения на непрерывный и неограниченный рост потребления, культивирование денег как высшей ценности, на которую надо ориентироваться, и т.д. Безусловно, эти вопросы требуют ответов. И совместный анализ СКЖ и явления дауншифтинга позволит осуществить дальнейшие исследования СКЖ.

Как мы уже отмечали ранее, жизнь человека подразделяется на разные предметные области, «жизненные сферы» — трудовую, личную, семейную, общественную и другие, и модели СКЖ в отдельных сферах имеют одинаковую структуру. Это утверждение было использовано нами при параллельной разработке моделей СКЖ и субъективного качества трудовой жизни. Возвращаясь к основному содержанию настоящей статьи, заметим, что можно рассматривать явление дауншифтинга в «узком» случае (в трудовой

жизни, в семейной жизни и проч.). Например, такое распространенное явление, как развод, может быть охарактеризовано как дауншифтинг в семейной жизни. В советское время были известны случаи, когда человек бросал «нормальную» работу и становился дворником, чтобы у него было время для любимого творческого занятия (дауншифтинг в трудовой жизни). Модели СКЖ и дауншифтинга могут быть рассмотрены в этих случаях в соответствии с предложенной выше логикой.

И последнее замечание. Анализ явления дауншифтинга на основе разрабатываемой нами модели СКЖ наглядно демонстрирует различие между понятиями СКЖ и субъективного благополучия, а также между понятиями субъективного и объективного качества жизни (Рябов, 2013г). Объективное качество жизни включает в себя наиболее распространенные на достаточно большой выборке людей характеристики и факторы трудовой жизни. Эти характеристики и факторы могут потенциально влиять на оценку конкретного человеком своего качества жизни (а могут и не влиять). Больше того, реально этот человек, субъект, может использовать в этих своих представлениях и другие субъективно важные для него характеристики, которые априорно не были учтены в модели объективного качества жизни.

Заметим, что изучение объективного качества жизни соответствует задаче социологического исследования, в то время как изучение СКЖ соответствует задаче психологического исследования. При этом характеристики и факторы объективного качества могут быть эффективно использованы при разработке методического инструментария в исследованиях СКЖ. Техника построения такого методического инструментария была нами использована при исследовании субъективного качества трудовой жизни (Рябов, 2013а).

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

*Зарковский Г.М.* Качество жизни населения современной России: Психологические составляющие. М.: Смысл, 2009.

*Рябов В.Б.* Качество трудовой жизни в структуре качества жизни // Материалы итоговой научной конференции Института психологии РАН (1—2 февраля 2006 г.) / Отв. ред. А.Л. Журавлев, Т.И. Артемьева. М.: Изд-во ИП РАН, 2006. С. 189—200.

*Рябов В.Б.* Корпоративная культура как гигиеническое условие качества трудовой жизни // Культура и поведение в организации: российский опыт / Под ред. С.П. Дырина, А.Л. Журавлева, Т.О. Соломанидовой. М.; Набережные

Челны: ИП РАН, Изд-во Института управления, РЭА им. Г.В. Плеханова, 2008. С. 141—148.

Рябов В.Б. Качество трудовой жизни и его восприятие человеком // Материалы итоговой научной конференции Института психологии РАН (12—13 февраля 2009 г.) // Отв. ред. А.Л. Журавлев, Т.И. Артемьева. М.: Изд-во ИП РАН, 2009. С. 151—166.

Рябов В.Б. Качество трудовой жизни как конструкт согласования интересов работников и интересов организации // Социальная психология труда: Теория и практика. Т. 2 / Отв. ред. А.Л. Журавлев, Л.Г. Дикая. М.: Изд-во ИП РАН, 2010. С. 214—231.

Рябов В.Б. Гуманитарная технология организационного проектирования и развития. М.: Изд-во ИП РАН, 2011а.

Рябов В.Б. Команда как организация с высоким уровнем качества трудовой жизни // Прикладная юридическая психология. 2011б. № 4. С. 107—113.

Рябов В.Б. Модели качества трудовой жизни // Психологические исследования проблем современного российского общества / Под ред. А.Л. Журавлева, Е.А. Сергиенко. М.: Изд-во ИП РАН, 2013а. С. 382—398.

Рябов В.Б. Мотивирующие условия самореализации в трудовой деятельности // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Вып. 5 / Под ред. А.А. Обознова, А.Л. Журавлева. М.: Изд-во ИП РАН, 2013б. С. 214—232.

Рябов В.Б. Стратегия трудовой жизни как характеристика самореализации человека в труде // Прикладная юридическая психология. 2013в. № 4. С. 113—118.

Рябов В.Б. Объективное и субъективное качество трудовой жизни // Человек, субъект, личность в современной психологии: Материалы Международной конференции, посвященной 80-летию А.В. Брушлинского. Т. 3 / Отв. ред. А.Л. Журавлев, Е.А. Сергиенко. М.: Изд-во ИП РАН, 2013г. С. 489—493.

Рябов В.Б. Использование когнитивных карт для прогнозирования реакции персонала организации на принятие управленческих решений // Экспериментальная психология. 2013д. Т. 6. № 3. С. 110—121.

Рябов В.Б. Структура нормативной модели субъективного качества жизни // Наука. Культура. Общество. 2015а. № 2. С. 38—49.

Рябов В.Б. Подход к построению нормативной модели субъективного качества жизни // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Вып. 7 / Под ред. А.А. Обознова, А.Л. Журавлева. М.: Изд-во ИП РАН, 2015б. С. 268—287.

Рябов В.Б. Качество трудовой жизни как концептуальная основа психологического обеспечения систем всеобщего управления качеством // Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология: электрон. журнал. 2016. Т. 1. № 2. С. 162—186. URL: <http://soc-econompsychology.ru/engine/documents/document221.pdf>

Поступила в редакцию 10.10.2016  
Принята к публикации 01.11. 2016

## SUBJECTIVE QUALITY OF LIFE AND DOWNSHIFTING

Vladimir B. Ryabov

Institute of Psychology, Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

**Abstract:** We propose an approach to the analysis of the psychological mechanism of downshifting on the basis of the model of subjective quality of life. The use of the concept subjective quality of life allows us to approach the development of a model of the psychological mechanism of downshifting and conduct on her holistic analysis of this phenomenon. The model of subjective quality of life criteria are emotional and rational life satisfaction. A necessary condition for the downshifting is a low level of emotional life satisfaction, while the level of rational life satisfaction may be at a high enough level. An important element of objective analysis of downshifting is to modify the subjective component of quality of life as human potential, which determines the rating of the downshifting of the subject his social environment.

**Key words:** downshifting, subjective quality of life, normative model, life satisfaction, human potential, subjective well-being.

### References:

Ryabov, V.B. (2006) Kachestvo trudovoy zhizni v strukture kachestva zhizni. In A.L. Zhuravlev, T.I. Artem'eva (eds.) *Materialy itogovoy nauchnoy konferentsii Instituta psikhologii RAN* (1—2 fevralya 2006 g.) [Materials of the final scientific conference of the Institute of psychology RAS (1-2 February 2006)] (pp. 189—200). Moscow: Izd-vo IP RAN.

Ryabov, V.B. (2008) Korporativnaya kul'tura kak gigienicheskoe uslovie kachestva trudovoy zhizni. In S.P. Dyrin, A.L. Zhuravlev, T.O. Solomanidova (eds.) *Kul'tura i povedenie v organizatsii: rossiyskiy opyt* [Culture and behavior in organizations: Russian experience] (pp. 141—148). Moscow; Naberezhnye Chelny: IP RAN, Izd-vo Instituta upravleniya, REA im. G.V. Plekhanova.

Ryabov, V.B. (2009) Kachestvo trudovoy zhizni i ego vospriyatie chelovekom. In A.L. Zhuravlev, T.I. Artem'eva (eds.) *Materialy itogovoy nauchnoy konferentsii In-ta psikhologii RAN* (12—13 fevralya 2009 g.) [Materials of the final scientific conference of the Institute of psychology RAS (12-13 February 2009)] (pp. 151—166). Moscow: Izd-vo IP RAN.

Ryabov, V.B. (2010) Kachestvo trudovoy zhizni kak konstrukt soglasovaniya interesov rabotnikov i interesov organizatsii. In A.L. Zhuravlev, L.G. Dikaya (eds.) *Sotsial'naya psikhologiya truda: Teoriya i praktika*. Т. 2 [Social psychology of labour: Theory and practice.] (vol. 2, pp. 214—231). Moscow: Izd-vo IP RAN.

Ryabov, V.B. (2011a) Gumanitarnaya tekhnologiya organizatsionnogo proektirovaniya i razvitiya [Humanitarian technology of organizational design and development]. Moscow: Izd-vo IP RAN.

Ryabov, V.B. (2011b) Komanda kak organizatsiya s vysokim urovnem kachestva trudovoy zhizni. *Prikladnaya yuridicheskaya psikhologiya* [Applied legal psychology], 4, 107—113.

Ryabov, V.B. (2013a) Modeli kachestva trudovoy zhizni. In A.L. Zhuravlev, E.A. Sergienko (eds.) *Psikhologicheskie issledovaniya problem sovremennogo rossiyskogo obshchestva* [Psychological research of the problems of modern Russian society] (pp. 382—398). Moscow: Izd-vo IP RAN.

Ryabov, V.B. (2013b) Motiviruyushchie usloviya samorealizatsii v trudovoy deyatelnosti. In A.A. Oboznov, A.L. Zhuravlev (eds.) *Aktual'nye problemy psikhologii truda, inzhenernoy psikhologii i ergonomiki* [Actual problems of psychology of labor, engineering psychology and ergonomics] (vol. 5, pp. 214—232). Moscow: Izd-vo IP RAN.

Ryabov, V.B. (2013c) Strategiya trudovoy zhizni kak kharakteristika samorealizatsii cheloveka v trude. *Prikladnaya yuridicheskaya psikhologiya* [Applied legal psychology], 4, 113—118.

Ryabov, V.B. (2013d) Ob'ektivnoe i sub'ektivnoe kachestvo trudovoy zhizni. In A.L. Zhuravlev, E.A. Sergienko (eds.) *Chelovek, sub'ekt, lichnost' v sovremennoy psikhologii: Materialy Mezhdunarodnoy konferentsii, posvyashchennoy 80-letiyu A.V. Brushlinskogo* [Man, subject, personality in modern psychology: Materials of International conference dedicated to the 80th anniversary of A. V. Brushlinsky] (vol. 3, pp. 489—493). Moscow: Izd-vo IP RAN.

Ryabov, V.B. (2013e) Ispol'zovanie kognitivnykh kart dlya prognozirovaniya reaktzii personala organizatsii na prinyatie upravlencheskikh resheniy. *Ekspierimentalnaya psikhologiya* [Experimental psychology], 6, 3, 110—121.

Ryabov, V.B. (2015a) Struktura normativnoy modeli sub'ektivnogo kachestva zhizni. *Nauka. Kul'tura. Obshchestvo* [Science. Culture. Society], 2, 38—49.

Ryabov, V.B. (2015b) Podkhod k postroeniyu normativnoy modeli sub'ektivnogo kachestva zhizni. In A.A. Oboznov, A.L. Zhuravlev (eds.) *Aktual'nye problemy psikhologii truda, inzhenernoy psikhologii i ergonomiki* [Actual problems of psychology of labor, engineering psychology and ergonomics] (vol. 7, pp. 268—287). Moscow: Izd-vo IP RAN.

Ryabov, V.B. (2016) Kachestvo trudovoy zhizni kak kontseptual'naya osnova psikhologicheskogo obespecheniya sistem vseobshchego upravleniya kachestvom. *Institut psikhologii Rossiyskoy akademii nauk. Sotsial'naya i ekonomicheskaya psikhologiya: elektron. zhurnal* [The Institute of psychology of the Russian Academy of Sciences. Social and economic psychology: an electronic journal], 1, 2, 162—186. URL: <http://soc-econom-psychology.ru/engine/documents/document221.pdf>

Zarakovskiy, G.M. (2009) *Kachestvo zhizni naseleniya sovremennoy Rossii: Psikhologicheskie sostavlyayushchie* [The quality of life of the population of modern Russia: Psychological components]. Moscow: Smysl.

Original manuscript received October, 10, 2016  
Revised manuscript accepted November, 01, 2016

УДК 316.77, 331.1, 316.62

## ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБЩЕНИЯ В СУДЕ ПРИСЯЖНЫХ

О. В. Соловьёва

Профессиональное общение в суде присяжных рассматривается как общение юристов в сложном коммуникативном пространстве с двумя контурами и двумя фокусами. Проанализированы коммуникативные задачи юристов и описаны возможные трудности в профессиональном общении в суде присяжных. Приведены некоторые результаты изучения автором трудностей взаимопонимания между юристами и присяжными заседателями в судебном процессе.

*Ключевые слова:* профессиональное общение юристов, коммуникативное пространство, коммуникативная компетентность, трудности взаимопонимания.

Профессиональное общение в суде присяжных осуществляют юристы — председательствующий судья, прокурор (государственный обвинитель) и адвокат (защитник). Специфика профессионального общения в суде присяжных состоит в том, что оно происходит в двух коммуникативных пространствах: 1) между самими профессиональными юристами (при этом присяжные, если их не удаляют на это время из зала суда, видят и слышат происходящее); 2) между юристами и непрофессиональными участниками судебного процесса — присяжными заседателями, подсудимыми, потерпевшими, свидетелями, экспертами. Причем вербальные диалоги между юристами и присяжными в зале суда происходят только на стадии отбора присяжных (в форме ответов потенциальных присяжных на вопросы судьи, обвинителя и защитника у стола судьи). Далее в судебном процессе вошедшие в коллегия присяжные заседатели не могут высказываться публично; они могут задавать

Соловьёва Ольга Владимировна — кандидат психологических наук, доцент кафедры социальной психологии ф-та психологии МГУ имени М.В. Ломоносова. E-mail: [olga\\_solovyova@inbox.ru](mailto:olga_solovyova@inbox.ru)

вопросы другим участникам процесса или просить разъяснений у судьи лишь в письменной форме, передавая свои записки судье через старшину присяжных или секретаря судебного заседания. Со всеми остальными непрофессиональными участниками судебного процесса юристы вступают в публичное диалогическое общение (с подсудимым и потерпевшим — на всем протяжении судебного процесса, со свидетелями и экспертами — на стадии судебного следствия).

Таким образом, присяжные, исключенные из пространства публичного вербального общения в зале суда, оказываются в роли слушателей, воспринимающих и оценивающих происходящее в публичных диалогах юристов со всеми остальными участниками судебного процесса. Кроме того, присяжные оказываются в позиции объектов коммуникативного воздействия со стороны профессиональных юристов (в частности, в ходе прений сторон и во время напутственного слова судьи) (Гулевич, 2005). Эта внешне пассивная роль присяжных, воспринимающих происходящее в зале суда без явной возможности повлиять на него, находится в противоречии с их внутренней активностью как людей, принимающих решение о виновности/невиновности подсудимого и тем самым о его судьбе.

Два описываемых коммуникативных пространства в суде присяжных пересекаются и накладываются друг на друга, формируя сложное и насыщенное общее коммуникативное пространство судебного разбирательства. В этом общем коммуникативном пространстве, как было показано, имеются два контура (внутрипрофессиональное общение юристов и общение профессионалов-юристов с непрофессионалами), причем второй контур представлен работой в четырех плоскостях (с подсудимым/потерпевшим, свидетелями, экспертами и присяжными). Также в этом коммуникативном пространстве на этапе судебного следствия необходима двойная фокусировка юристов-профессионалов — на непосредственном адресате своих высказываний в каждый конкретный момент и на присяжных, воспринимающих и оценивающих происходящее в судебном процессе, чтобы вынести итоговое решение о виновности/невиновности подсудимого. Таким образом, у юристов в профессиональном общении в суде присяжных на этапе судебного следствия есть два адресата — непосредственный адресат высказывания (другой юрист, подсудимый, потерпевший, свидетель, эксперт) и косвенный (опосредованный, подразумеваемый) — коллегия присяжных заседателей. К этой ситуации применимо представление Е.А. Климова (2001) о «конфликтующих реальностях» в профессиональном обучении и профессиональной работе.

В этом сложном коммуникативном пространстве судья, общаясь с присяжными со своей профессиональной позиции, выступает также посредником в общении (а) между своими коллегами-юристами и присяжными (например, резюмируя аргументы обвинения и защиты в своем напутственном слове присяжным перед их уходом в совещательную комнату для вынесения вердикта по рассматриваемому делу) и (б) между присяжными и другими непрофессиональными участниками судебного процесса (решая, какие письменные вопросы присяжных подсудимому, потерпевшему, свидетелю или эксперту задать, в какой форме и в какой момент судебного следствия). Важнейшая задача судьи — обеспечивать понимание присяжными происходящего в судебном процессе, а также их внимание и включенность в происходящее, особенно когда они являются лишь косвенными адресатами высказываний юристов и разворачивающихся в зале суда вербальных диалогов. Таким образом, судья выступает проводником присяжных в виртуальной юридической реальности судебного процесса, в которой действуют не люди, а процессуальные фигуры, предполагается верховенство права и соблюдение рамок закона.

Работа профессиональных юристов, представляющих стороны обвинения и защиты в таком судебном процессе, эффективна только тогда, когда они могут в этом сложном коммуникативном пространстве, действуя в правовых рамках, донести до присяжных свою позицию, убедить присяжных в своей правоте. Еще более сложная задача, как было показано, стоит перед судьей: он должен работать «на связке» двух мировосприятий — профессионального юридического и гражданского, «здоровосмысленного», — обеспечивая продуктивное взаимодействие этих двух миров в рамках сложной правовой процедуры. Таким образом, высокий уровень социально-психологической компетентности юристов является необходимым условием эффективного профессионального общения в суде присяжных (Соловьёва, 1997).

В исследованиях, проведенных на кафедре социальной психологии факультета психологии МГУ имени М.В. Ломоносова под нашим руководством, изучались вербальные и невербальные средства воздействия юристов-профессионалов на присяжных (Соловьёва, 2002). В фокусе внимания находилась коммуникативная компетентность профессиональных участников судебного процесса, особенности установления взаимопонимания между профессионалами и непрофессионалами, типичные трудности в процессе установления взаимопонимания (Соловьёва, 1997, 2002). Трудности связаны прежде всего с тем, что у юристов и присяжных разные тезаурусы.

При этом юристам сложно воздерживаться от юридической терминологии, а в случае ее употребления обеспечивать ее адекватный «перевод» для присяжных. Например, слово «взятка», как показало наше исследование в ходе игрового судебного процесса, понимается юристами и присяжными по-разному: игровые присяжные не признали взяткой деньги, оставшиеся в кабинете у чиновника после ухода посетителя, поскольку на словах чиновник отказался эти деньги принять, тогда как для юристов в этой конкретной ситуации все признаки взятки как состава преступления были налицо. Другая трудность связана с тем, что в процессе профессионального общения в суде присяжных нередко возникает так называемый «эффект смысловых ножниц» (Дридзе, 2009), т.е. несовпадение смысловых фокусов в речи говорящих юристов, что приводит к дезориентации присяжных, острым дискуссиям в совещательной комнате и сложностям при вынесении ими вердикта.

Обсуждая профессионализм как «определенную системную организацию сознания, психики человека» и выделяя составляющие «гнозиса» и «праксиса» профессионала, Е.А. Климов включает в «праксис» профессионала «коммуникативные, социально-воздейственные» умения, навыки и действия (Климов, 2003, с. 387—388), а в структуру профессионального самосознания наряду с «сознанием своей принадлежности к определенной профессиональной общности» вводит «знание о своих сильных и слабых сторонах, путях самосовершенствования, вероятных зонах успехов и неудач» (Там же, с. 73—74). Изучение психологии профессионального общения в суде присяжных позволяет, с одной стороны, исследовать и описать необходимые юристу коммуникативные умения и навыки как составляющие его коммуникативной компетентности, а с другой — выявить и донести до юристов существующие области нестыковок и разрывов в коммуникации, ведущих к дисбалансу в осуществлении правосудия судом присяжных. То и другое легло в основу обучающих программ для юристов, работающих с присяжными заседателями (судей, прокуроров и адвокатов), реализуемых нами в системе повышения квалификации юристов и отраслевых семинарах.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Гулевич О.А. Убеждающая коммуникация в судебном процессе // Культурно-исторический подход и исследование процессов социализации: Материалы Пятых чтений памяти Л.С. Выготского. М.: Изд-во РГГУ, 2005. С. 24—46.

Дридзе Т.М. Язык и социальная психология: Учеб. пособие. М.: URSS; ЛИБРОКОМ, 2009.

Климов Е.А. Конфликтующие реальности в работе с людьми (психологический аспект): Учеб. пособие. М.: МПСИ; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2001.

Климов Е.А. Психология профессионала: Избранные психологические труды. М.: МПСИ; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2003.

Соловьёва О.В. Социальная психология судебного процесса: новые перспективы // Вестник Московского университета. Сер. 14. Психология. 1997. № 4. С. 79—83.

Соловьёва О.В. Современное правовое пространство: социально-психологические проблемы // Социальная психология в современном мире: Учеб. пособие для вузов / Под ред. Г.М. Андреевой, А.И. Донцова. М.: Аспект Пресс, 2002. С. 272—286.

Поступила в редакцию 10.10.2016  
Принята к публикации 01.11. 2016

## PSYCHOLOGY OF PROFESSIONAL COMMUNICATION IN A JURY

*Olga V. Solovyova*

*Lomonosov Moscow State University, Faculty of Psychology, Moscow, Russia*

**Abstract:** Professional communication in the jury trial is seen as communion lawyers in complex communicative space with two circuits and two foci. We analyze the communicative tasks of lawyers and describe the possible difficulties in communicating in a professional jury, as well as some results of the study of the difficulties of understanding between lawyers and jurors in the trial.

**Key words:** professional communication of lawyers, communicative space, communicative competence, the difficulty of mutual understanding.

#### References:

Dridze, T.M. (2009) *Yazyk i sotsial'naya psikhologiya* [Language and social psychology]. Moscow: URSS; LIBROKOM, 2009.

Gulevich, O.A. (2005) *Ubezhdayushchaya kommunikatsiya v sudebnom protsesse* // *Kul'turno-istoricheskiy podkhod i issledovanie protsessov sotsializatsii: Mat-ly Pyatykh chteniy pamyati L.S. Vygotskogo* [Cultural-historical approach and investigation of socialization processes: Proceedings of the Fifth readings of L. S. Vygotsky] (pp. 24—46). Moscow: Izd-vo RGGU.

Klimov, E.A. (2001) *Konfliktuyushchie real'nosti v rabote s lyud'mi (psikhologicheskii aspekt)* [The conflicting reality in working with people (psychological aspect)]. Moscow: MPSI; Voronezh: NPO «MODEK».

Klimov, E.A. (2003) *Psikhologiya professionala: Izbrannye psikhologicheskie trudy* [Professional psychology: Selected psychological works]. Moscow: MPSI; Voronezh: NPO «MODEK».

Solov'eva, O.V. (1997) Sotsial'naya psikhologiya sudebnogo protsesssa: novye perspektivy // *Vestnik Moskovskogo universiteta. Ser. 14. Psikhologiya* [Moscow University Psychology Bulletin], 4, 79—83.

Solov'eva, O.V. (2002) Sovremennoe pravovoe prostranstvo: sotsial'no-psikhologicheskie problemy. In G.M. Andreeva, A.I. Dontsov (eds.) *Sotsial'naya psikhologiya v sovremennom mire* [Social psychology in the modern world] (pp. 272—286). Moscow: Aspekt Press.

Original manuscript received October, 10, 2016  
Revised manuscript accepted November, 01, 2016