



МАСТЕРА
ПСИХОЛОГИИ

Е. П. Ильин

РАБОТА И ЛИЧНОСТЬ

ТРУДОГОЛИЗМ
ПЕРФЕКЦИОНИЗМ
ЛЕНЬ

ПИТЕР

Евгений Павлович Ильин
Работа и личность.
Трудоголизм,
перфекционизм, лень
Серия «Мастера психологии»

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=4234435

Е.П. Ильин. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень:

Питер; Санкт-Петербург; 2011

ISBN 978-5-459-00365-9

Аннотация

Новая книга мастера психологии профессора Е. П. Ильина охватывает широкий круг актуальных вопросов, среди которых отношение современных людей к труду, психологические последствия потери работы, особенности личности и выбор вида деятельности, профессиональная деформация личности, психология профессиональных аддикций, трудоголизм, лень и склонность к лени, а также многие другие. В конце пособия приведены полезные методики и подробный библиографический список. Издание предназначено для психологов, педагогов, социологов, представителей смежных специальностей, а также студентов вузовских факультетов соответствующих профилей.

Содержание

Введение	5
Глава 1	8
1.1. Отношение современных людей к труду	8
1.2. Потеря работы и психологические последствия этого для личности	19
1.3. Выход на пенсию: благо для личности?	32
Глава 2	36
2.1. Склонности и выбор вида деятельности	36
2.2. Склонности и особенности личности	40
Экстраверсия – интроверсия и выбор вида профессиональной деятельности	43
Личностные особенности по Р. Кеттеллу и выбор профессии	45
Особенности эмоциональной сферы и выбор профессиональной деятельности	50
Преобладание первой или второй сигнальной системы по И. П. Павлову и склонность к тому или иному виду занятий	51
2.3. Теория профессионального выбора Дж. Холланда	54
2.4. Типы карьерных ориентации	63
Конец ознакомительного фрагмента.	65

Е.П. Ильин
Работа и личность.
Трудоголизм,
перфекционизм, лень

Все права защищены. Никакая часть данной книги не может быть воспроизведена в какой бы то ни было форме без письменного разрешения владельцев авторских прав.

Введение

В наше время, когда благосостояние, авторитет, значимость в обществе и карьера человека чаще всего зависят от его деловых качеств и способностей решать те или иные задачи лучше и быстрее остальных, все большее количество людей считают работу одной из важнейших сфер своей жизни. И это нельзя назвать плохой тенденцией. Работа способствует развитию человека как личности, повышает его самооценку, дает ему возможность самоактуализироваться. Немаловажным фактором является межличностное общение, установление дружеских отношений с коллегами.

Однако при неправильно организованном режиме работы могут иметь место и негативные моменты, например профессиональная деформация личности, трудовые аддикции. Часть людей в стремлении реализовать себя через трудовую деятельность попадает в зависимость от работы, когда становится важным не результат труда (высокая заработная плата, повышение в должности и т. п.), а сам процесс как навязчивая идея.

Если в советское время писали, что «труд – дело чести, доблести и геройства», то в настоящее время трудящимся нередко навязывается мысль, что добросовестно трудиться во благо своей карьеры и отечества вредно, не дай бог подцепишь какую-нибудь трудовую аддикцию типа перфекцио-

низма или трудоголизма.

По поводу широкой распространенности трудовых аддикций, таких как перфекционизм и трудоголизм, в средствах массовой информации поднято чрезмерно много шумихи. При этом в основном опираются на мнение психотерапевтов и психиатров. Большими специалистами по трудоголизму считают себя и менеджеры с работодателями. В результате формируется мнение, что трудоголизм приобретает в наше время массовый характер. Невольно начинаешь думать, что ажиотаж в СМИ по вопросу трудовых аддикций, и в частности по поводу трудоголизма, кому-то выгодна. Это напоминает «истерию», имевшую место зимой 2009–2010 годов по поводу свиного гриппа, в результате которой нажились фармацевтические фирмы, значительно увеличившие объем продаж некоторых лекарств и повысившие их стоимость чуть ли не в три раза.

Исследования ученых говорят о том, что эти опасения несколько преувеличены. В отличие от ученых выступающие в средствах массовой информации не разделяют здоровый (нормальный) перфекционизм и трудоголизм и патологический. В действительности же перфекционизм и трудоголизм в патологической форме явление не столь частое, как стараются преподнести СМИ. Но и то число людей с профессиональными деформациями и трудовыми аддикциями, которое имеется, требует внимания, поскольку от каждой патологической аддикции страдает не только сам аддикт, но и его

окружение, и прежде всего – его семья.

На другом полюсе отношения к работе – лень. По этому вопросу, очень слабо изученному психологами, тоже имеется много неадекватных представлений. Мел Левин (2006), например, написал книгу «Лень – это миф, развейте его!» Я с моими учениками последовал его совету. Что в результате получилось, можно узнать, прочитав мою книгу.

Глава 1

Работа и труд в жизни человека

1.1. Отношение современных людей к труду

В период стремительного развития новых технологий и жесткой конкуренции практически во всех профессиональных областях людей, отдающих работе и становлению карьеры массу своего времени, с каждым годом становится все больше. Ученые выяснили, что около 46% современных служащих свою жизнь хотят посвятить карьерным достижениям и активно занимаются профессиональной деятельностью. Около 33% всех опрошенных мечтают, чтобы их жизнь состояла из работы и счастливой семейной жизни в равных долях. А вот 5% опрошенных людей уверенно заявили, что никакая карьера не стоит того, чтобы из-за нее отказаться от семейной жизни, и на первый план выдвигают семейное счастье.

К карьере прежде всего стремятся молодые люди 20–35 лет, со здоровыми амбициями, ориентированные на быстрое продвижение по службе и повышение уровня своего дохода. Конечно, высокие заработки и стремительный карьерный

взлет придают некое очарование трудовому энтузиазму, но сопровождаются информационной перегруженностью, завышенными объемами работы, круглосуточным общением с клиентами и партнерами.

Многие посвящают выполнению служебных обязанностей от 60 до 100 часов в неделю вместо положенных 40. Большинство работодателей поощряют это, устанавливая прямую зависимость между количеством часов, проведенных сотрудником на работе, и эффективностью его деятельности на благо компании.

Работники в США зарабатывают меньше отпускных дней, чем во всем остальном индустриализированном мире (в США – в среднем 13 дней в год; японцы получают 25, а итальянцы – 42). Дело еще и в том, что, как выявил недавний опрос Оксфордского медицинского страхового фонда, почти каждый пятый американец не использует несколько свободных дней, которыми располагает. Среди других результатов получены следующие: 34% респондентов ответили, что их работа столь напряженная, что у них почти не бывает свободного времени; 32% сказали, что они обедают на своем рабочем месте; 32% не покидают офисное здание в течение рабочего дня; 14% считают, что руководство продвигает только тех, кто обычно работает сверхурочно.

С приходом иностранных компаний на российский рынок отношение к труду и у нас постепенно меняется в сторону

ускоренного темпа работы и удлинения рабочего дня.

По данным исследования, проведенного «Head Hunter» среди 4 тысяч жителей России, 48% из них готовы на ненормированный рабочий день ради карьерного роста или повышения зарплаты; 35% сказали, что уже трудятся по такому графику; 85% респондентов работают сверхурочно.

Среди тех, кому приходится это делать, 89% работали по вечерам, 53 – по выходным, а 16% – во время отпусков; 66% опрошенных сказали, что им приходилось переносить отдых с семьей из-за работы. Времени на такой отдых в течение будних дней нет у 48% респондентов.

По заявлению 38% опрошенных, они постоянно находят-ся на связи с коллегами даже во время отпуска, еще 46% от-ветили «периодически и только по срочным вопросам».

Задумай ООН провести чемпионат мира по трудоголизму, то золотую медаль наверняка бы получила Южная Корея: 2357 часов – таков рабочий год среднего корейца. На практике это означает 48-часовую шестидневную рабочую неделю и отпуск, редко превышающий 3–5 дней. Ясно, что при таком раскладе не до личной жизни. Корейский отец-трудоголик тратит на общение с детьми около 15 минут в день. В докладе Организации европейского сотрудничества и развития (OECD) отмечалось, что корейцы как родители по сравнению с жителями других развитых стран проводят с детьми меньше всего времени. Высокие нагрузки и стрессы буквально доводят корейцев до самоубийств

– по этому показателю страна также занимает одно из первых мест.

А вот японцы вопреки распространенному мнению даже не входят в первую десятку трудоголиков. В год средний житель страны проводит на работе 1784 часа, что на 84 рабочих дня меньше, чем в Южной Корее. Правда, отдельные японцы трудятся слишком усердно – по экспертным оценкам, от переработок ежегодно умирает около 10 тысяч «кароси».

Примерно столько же, сколько и японец, работает среднестатистический житель США – 1797 часов в год. Однако у 1,7 миллиона американцев рабочий год длится 2500–3000 часов и более. Как показал опрос, проведенный американским Центром жизненной политики (Center for Work-Life Policy) совместно с компаниями «American Express», «BP», «ProLogis» и «UBS», 62% высокооплачиваемых сотрудников работают более 50 часов в неделю, 35 – более 60 часов и 10% – свыше 80 часов. Для них обычное дело уйти на работу в 7 утра и вернуться в 9 вечера. Такой режим негативно сказывается на здоровье и личной жизни, заявили большинство участников опроса; 58% респондентов уверены, что работа не дает им наладить отношения с детьми, а 55% – что напряженный график мешает их сексуальной жизни.

Пожалуй, лучше всех устроились жители Западной Европы – в Германии, Франции, Швеции, Норвегии, Дании и Нидерландах рабочий год длится менее 1600 часов, что составляет около 35 часов в неделю. Сегодня

законодательство Евросоюза не разрешает работнику трудиться более 48 часов в неделю. Однако этой благодати может прийти конец: в июне 2008 года страны ЕС согласовали проект директивы, позволяющей европейцам работать 60 и даже 65 часов в неделю.

А вот британские предприниматели из-за финансового кризиса, похоже, надолго забудут об отдыхе. Согласно недавнему исследованию «Bank of Scotland», сейчас они работают 50 часов в неделю (в среднем на 3 часа больше, чем в 2007 году), и многие из них ходят в отпуск реже, чем предусмотрено законом; 70% британских наемных работников за год отдыхают менее 20 дней (для наемных сотрудников). При этом 26% гуляют не больше 10 дней, а у 24% не набирается и недели.

Рвение к работе у многих людей так велико, что они работают, даже будучи больными. По результатам опроса, проведенного службой исследований группы компаний «Head Hunter», 66% жителей Челябинска ходят на работу во время болезни. Помимо этого, установлено, что 12% опрошенных берут работу на дом в случае нетрудоспособности, 19% работают удаленно. И только 13,6% сообщили, что во время болезни отдыхают.

Женщины чаще мужчин приходят в офис во время болезни, представители же сильного пола предпочитают брать работу на дом или трудиться удаленно. Заболевших чаще других можно увидеть на работе среди сотрудников бухгалтерии

или финансового департамента, отдела закупок или логистики, а также хозяйственников; 16% сотрудников маркетинга, 15% персонала инженерно-технического отдела и людей, занимающихся развитием бизнеса, берут работу на дом.

Наибольший процент тех, кто приходит больным на работу, среди топ-менеджеров и руководителей среднего звена. Реже всего работают во время болезни рядовые сотрудники и предприниматели. Молодые специалисты (18–22 года) чаще ходят на работу нездоровыми, чем их более опытные коллеги; 47% респондентов заявили, что вынуждены постоянно работать во время болезни.

Что же заставляет людей пренебрегать своим здоровьем и ходить во время болезни на работу? В большинстве случаев люди ссылаются на срочную работу (48%), на нежелание ходить в поликлинику (29%), на зависимость оплаты труда от результата (15%) и на боязнь потерять работу (13%). Много и тех, кто считают себя трудоголиками или говорят об ответственности перед коллективом. Многие ссылаются на неполную оплату больничных и ограничениях, наложенных государством на выплаты по больничным листам. Нашлись и люди, ответившие, что им «слишком скучно дома», что «на работе они быстрее выздоравливают».

Стали бы вы работать, если бы не нуждались в деньгах? Представьте себе, что участие в лотерее штата принесло бы вам баснословный выигрыш – 50 миллионов долларов! Стали бы вы и после этого

работать так, как работает Том Гау, – с утра до вечера пять дней в неделю? Многие отвечают на этот вопрос утвердительно. Речь идет не о суперзвездах спорта, искусства или музыки. Нет, мы имеем в виду рядовых представителей вполне заурядных профессий, которые продолжают работать даже тогда, когда имеют достаточно денег и могут вполне комфортно жить до конца своих дней.

Представьте себе топ-менеджеров, работающих в больших корпорациях и зарабатывающих более миллиона долларов в неделю. Они продолжают трудиться. Или молодых капиталистов, которые вкладывают деньги в рискованный бизнес, или лидеров мирового бизнеса, миллиардеров, работающих много часов в сутки и очень редко отдыхающих; они подчиняются тем же внутренним импульсам, которые руководили ими тогда, когда они только начинали свою карьеру.

Немало известно и о тех из нас, чья профессиональная судьба сложилась не столь блестяще, например об учителях и программистах, о технических сотрудниках лабораторий и автомеханиках. Результаты опросов, проведенных в этой среде, убедительно свидетельствуют о том, что не менее трех человек из четырех не бросили бы своей работы, даже если бы вдруг разбогатели и перестали нуждаться в стабильном заработке.

Шульц Д., Шульц С. 2003. С. 21.

Большинство людей не мыслят себя без работы. Напри-

мер, по данным польских ученых, 70% поляков обожают ходить на работу.

Почему же человек так стремится к работе? Что он получает взамен рабочих стрессов, усталости, профессиональных заболеваний? Вот что пишут по этому поводу Д. Шульц и С. Шульц (2003): «Работа дает людям не только средства к существованию, но и нечто гораздо большее. Тот, кому повезет найти работу, соответствующую его способностям и склонностям, поймет, какое удовлетворение она может приносить и что значит гордиться результатами своего труда. Эти чувства и есть то дополнительное вознаграждение, которое человек получает за свою работу и которое нередко бывает важнее любых денег. Следовательно, работа – это фактор, от которого зависит не только финансовое благополучие человека, но и его психическое здоровье, чувство собственного достоинства и удовлетворенность жизнью. <...> Ваша работа может помочь вам проявить свою индивидуальность и обрести определенный статус, показывающий вам и окружающим, кто вы такой и что собой представляете. Ваша работа может предоставить вам возможность овладеть новыми навыками и научиться справляться с новыми проблемами, она может стать источником позитивного социального опыта, удовлетворить вашу потребность в принадлежности к определенной социальной группе и в уверенности, которую дает осознание, что ты – член команды, оцененный коллегами. Нередко именно на работе человек встречает людей,

которые впоследствии становятся его друзьями, и тех, чей жизненный опыт значительно отличается от его собственного» (С. 23).

Яхода (Jahoda, 1981) утверждает, что трудовая занятость имеет для человека как явные, так и неявные последствия. Возможность обеспечить свое существование – наиболее очевидное последствие трудовой занятости, однако основное психологическое значение работы связано с неявными, латентными последствиями. Профессиональная занятость имеет пять важных латентных последствий: 1) структурирование времени бодрствования; 2) регулярные контакты с людьми за пределами нуклеарной семьи; 3) наличие целей; 4) определение некоторых аспектов личного статуса и идентичности; 5) необходимость активной деятельности. Яхода отмечает, что эти неявные последствия профессиональной занятости «удовлетворяют базовые человеческие потребности». <...> Поэтому утверждается, что трудовая деятельность – это основной социальный институт, который надежно и эффективно обеспечивает данные компоненты психического благополучия.

Мучински П. 2004. С. 403.

По данным М. А. Бендюкова с соавторами (2007), работа для граждан нашей страны в первую очередь является средством удовлетворения потребности в самоактуализации (интерес, достижение успеха, смысл жизни) и лишь во вторую

очередь – источником удовлетворения других потребностей (материальных, потребностей в самоутверждении).

При этом выражается желание найти такую самостоятельную работу, которая позволяла бы учиться новому и совершенствоваться имеющийся опыт. Женщины в большей степени были ориентированы на карьерный рост, чем мужчины. Люди в возрасте до 40 лет предъявляют к работе большие требования, чем люди в возрасте после 40 лет. С приближением пенсионного возраста люди начинают считать свою работу более приятной. При этом у мужчин этот эффект проявляется сильнее, чем у женщин.

Вообще, если рассматривать отношение женщин к работе, необходимо отметить некоторые отличия от мужчин. Среди женщин, по данным американских исследователей (Pietromonaco et al., 1987), выделяются две ярко контрастирующие группы: одни стремятся к карьере, а другие считают работу не главным в жизни. При этом 76% женщин хотели бы работать неполный рабочий день.

Многочисленные исследования показывают, что многие женщины не отличаются от мужчин по параметру их отношения к риску, получаемой заработной платы и продвижению по службе (Rynes, Rosen, 1983). Женщинам свойственна не меньшая мотивация к достижению, чем мужчинам, и их карьерные планы не являются менее четкими и определенными, чем у мужчин. Как правило, женщины, занятые в традиционно женских сферах

деятельности, таких как педагогика, социальная работа или сестринское дело, менее честолюбивы и больше думают о том, как создать условия для нормальной супружеской и семейной жизни, в то время как карьерные планы женщин, занятых в традиционно мужских отраслях, например бизнес, юриспруденция и медицина, очень похожи на карьерные планы мужчин, работающих в тех же направлениях.

Крайг Г., Бокум Д. 2004. С. 639.

Насколько важен труд для человека, видно по тому, как люди реагируют при угрозе увольнения и при попадании в разряд безработных.

1.2. Потеря работы и психологические последствия этого для личности

Возможность потери работы является одним из основных источников беспокойства современного работника. Ежегодно тысячи людей теряют работу из-за закрытия предприятий и сокращений. В Японии увольнение считается таким большим несчастьем, что его даже называют «kubi kiri» – «гильотинирование». У человека не только теряются средства к нормальному существованию, но и возникает ощущение ненужности обществу, своей низкой профессиональной квалификации (ведь уволили именно его, а не другого).¹ Разрывается привычный для него круг общения, сформировавшийся на работе.

У человека, потерявшего работу, изменяется стиль жизни, его ожидания, цели и ценности. Он теряет веру в негласный договор с работодателем, согласно которому демонстрация работником лояльности предприятию и старание на ра-

¹ Ванберг с соавторами (Wanberg et al., 1999) отмечают важный момент, сглаживающий негативные последствия увольнения: у тех работников, которым были даны исчерпывающие объяснения причин увольнения и механизм отбора кандидатов на увольнение, самочувствие было гораздо лучшим, чем у тех, кто получал неадекватную информацию. Честно про информированные работники были более склонны рассматривать свое увольнение как честный поступок руководства, продолжали хорошо характеризовать компанию и не имели желания подавать на компанию в суд за свое увольнение.

боте отзовется хорошим заработком, повышением в должности и уверенностью в завтрашнем дне.

Наиболее характерные последствия увольнения – угрызения совести, негодование, депрессия, страх перед будущим, жалобы на плохое физическое состояние, алкоголизм, наркозависимость, развод, насилие над детьми и супругами, мысли о самоубийстве. К признакам стресса безработного человека можно отнести головную боль, проблемы с желудком, высокое кровяное давление.

У безработных людей обнаружены симптомы выученной беспомощности (см. параграф 11.4), более низкий уровень самооценки и более высокий уровень депрессии.

Потеря работы вызывает изменения в восьми из девяти средовых детерминант психического благополучия² (Jahoda, 1981; Fryer, Payne, 1986).

- Зависимость от программ социальной помощи снижает способность человека контролировать то, что с ним происходит.
- Чаще всего человек не может в быту использовать свои профессиональные навыки тем в большей мере, чем выше был его профессиональный уровень.
- Нарушается привычный для человека распорядок дня, недельный цикл.

² К ним относятся (Warr, 1987): возможность контроля, возможность использования навыков, внешне порождаемые цели, разнообразие среды, ясность среды, доступность денег, физическая безопасность, возможность межличностного контакта, достойное социальное положение.

- Человек лишается разнообразия среды, поскольку теперь ему реже нужно выходить из дома, а домашние занятия обычно однообразны, включают рутинные действия.
- Человек лишается ясности среды, информации о своем будущем, возможности планировать свою жизнь на определенный срок. А неопределенность приводит к тревоге.
- У человека снижается физическая безопасность: снижение доходов грозит потерей приемлемого жилища.
- Потеряв работу, человек лишается социально одобряемой роли и связанной с ней положительной самооценки. Получение социального пособия рассматривается им как нечто постыдное.
- Единственное, что не страдает у безработного, – возможность межличностных контактов, которые у лиц среднего возраста могут даже увеличиться.

Фрайер и Пейн (Fryer, Payne, 1986) предлагают несколько иное объяснение того, почему отсутствие работы оказывает пагубное воздействие на психику. Они используют понятие потери контроля. Их объяснение основано на связи между отсутствием работы и потерей источника дохода. Финансовые проблемы стоят на первом месте для большинства безработных, а дефицит денег становится одной из скрытых причин нарушения взаимоотношений. Для большинства безработных очевидно снижение уровня дохода, однако неочевидно, надолго ли это. Ограниченные ресурсы безработных лишают их

свободы выбора, например при покупке продуктов питания и одежды. Попытка решения проблемы при наличии скудных ресурсов, как правило, приводит к тому, что страдает качество решения, а это, в свою очередь, вызывает ощущение «провала» и снижение самооценки. Таким образом, потеря финансовых ресурсов ограничивает выбор, вызывая чувство ограниченного контроля над собственной жизнью. Это состояние влечет за собой ухудшение психического здоровья.

Мучински П. 2004. С. 403–404.

По данным М. А. Бендюкова с соавторами (2007), безработные чаще всего отмечают у себя такие переживания, как обманутые ожидания и неудовлетворенность (особенно это относится к безработным после 40 лет). Чувство вины испытывается меньше всего (но чаще мужчинами и безработными в возрасте до 40 лет). Подавленность и беспомощность более присущи безработным в возрасте после 40 лет. Продолжительность нахождения человека без работы не влияет существенным образом на его эмоциональное состояние.

Как отмечают Д. Шульц и С. Шульц, чем выше уровень должности, которую занимал человек, тем острее он переживает отсутствие работы. Люди, не занимавшие высоких постов, переносят увольнение легче.

Нельзя не учитывать, что на работе человек удовлетворяет потребность в аффилиации (контакте с другими), заводит себе друзей. Это особенно важно для людей, занятых

малоперспективными работами, с низким потолком для роста (Kanter, 1977), и для женщин (Repetti et al., 1989; Forest, Micolaitis, 1986). Эмоциональная поддержка, получаемая на работе, может являться одной из причин того, что женщины, работающие вне дома, обычно обладают лучшими психическим и физическим здоровьем, чем те, кто осуществляет трудовую деятельность на дому или вообще не работает (Baruch, Barnett, 1986; McBride, 1990; Peretti et al., 1989; Rodin, Ickovics, 1990). Теряя работу, человек теряет привычный и ставший для него необходимым круг общения, поддержку своих товарищей.

Ванберг (Wanberg, 1997) отмечает, что поиски работы тоже оказывают неблагоприятное влияние на психику человека. Ведь каждый раз, предлагая свою кандидатуру, он испытывает страх жесткой, критической оценки и в конечном счете – фрустрацию при отказе.

Частичные сокращения, направленные на повышение эффективности работы предприятия, сказываются и на работниках, остающихся в организации. По данным Хени с соавторами (Heaney et al., 1994), неуверенность и ожидание собственной судьбы в данной организации даже по прошествии года после угрозы явились причиной значительного снижения удовлетворенности работой и источником стресса. В докладе Министерства труда США отмечается, что половина тех, кто пережил угрозу увольнения, но в конце концов сохранил работу, отмечают возросший уровень стресса, сни-

жение морали и приверженности организации. Кроме того, они говорили также, что после увольнения их друзей и коллег они уже не испытывают прежней привязанности к организации (Shah, 2000). Чем больше человек увлечен своей работой, тем острее он переживает такую ситуацию (Probst, 2000).

Брокнер и Гринберг (Brockner, Greenberg, 1990) разработали концептуальную модель реакций на сокращение работников, оставшихся в организации. Так, оставшиеся работники могут усомниться в том, что сокращение было вынужденной и необходимой реакцией на спад экономической активности, а также в справедливости правил, использовавшихся при отборе кандидатов на увольнение, и в том, что организация позаботилась об уволенных (например, было ли проведено консультирование, выплачено выходное пособие и т. п.). Брокнер, Деви и Картер (Brockner, Davy, Carter, 1985) обнаружили, что оставшиеся работники испытывают чувство вины перед своими уволенными коллегами. <...> Оставшиеся работники становятся менее преданными организации и нередко начинают поиски более надежной работы.

Сокращение влияет не только на отдельных работников, оставшихся в организации, но и на функционирование групп. Кранц (Krantz, 1985) отмечает тенденцию групп к защитному поведению, направленному на преодоление стресса в связи с сокращением. Защитное поведение проявляется

в форме снижения гибкости и адаптивности при выполнении групповых задач. Есть также данные о том, что рабочие команды становятся более сплоченными и устойчивыми к изменениям в ответ на внешние угрозы. Повышенная устойчивость к изменению может значительно затруднить функционирование определенного рода команд. Особенно тех, от которых изначально требовалась повышенная способность реагировать на изменение условий.

Мучински П. 2004. С. 361-362.

Еще одна реакция работников, оставшихся в организации после сокращения, – ощущение перегруженности работой, поскольку им часто приходится брать на себя обязанности уволенных. При этом они вынуждены с этим соглашаться, чтобы сохранить собственное рабочее место.

Чтобы остаться в организации, некоторым работникам приходится переходить на менее квалифицированную работу, что ведет к снижению зарплаты, материальным и моральным издержкам.

Поиск новой работы более эффективен у лиц, имеющих высокий образовательный уровень, проявляющих настойчивость, и у тех, кто привык ставить перед собой определенные цели и кто больше нуждается в деньгах (Wanberg et al., 2000). Найдя новую работу, человек, как правило, избавляется от негативных последствий временной безработицы. Однако успешность этого процесса зависит от характера новой работы и от того, выдерживает ли она сравнение

со старой. Результаты исследования показали, что неудовлетворенные новой работой люди не могут расстаться с большинством негативных чувств, порожденных увольнением с прежнего места работы (Klinck et al., 2000). Больше удовлетворены своей новой работой те, кто начал искать ее не сразу после увольнения, кто успел за какое-то время справиться с депрессией и низким уровнем самоуважения (Gowan et al., 1999).

Мужчины и женщины в период безработицы. Зарубежные статистические данные свидетельствуют о том, что безработных женщин больше, чем мужчин (по разным данным – от 60 до 75%). Так, по данным зарубежных авторов (Davidson et al., 2000; Harvi et al., 1996; Olian et al., 1988), при устройстве на работу мужчин предпочитают больше, чем женщин.

Однако в нашей стране, согласно данным Е. М. Зуйковой и Р. И. Еруслановой (2001), безработных мужчин больше, чем женщин. Это противоречит утверждениям ряда авторов, что на рынке труда женщины подвергаются дискриминации. Возможно, полученные отечественными авторами данные объясняются большей пассивностью мужчин в поиске работы. Удельный вес безработных женщин, обращающихся за консультацией к психологу и другим специалистам службы занятости, по данным М. А. Бендюкова, значительно выше, чем мужчин (соответственно 68,2-78,3 и 31,8-21,7%). При этом женщины чаще, чем мужчины, согласны на любую

работу и в то же время в большей степени испытывают желание найти самостоятельную работу, которая позволяла бы учиться новому (рис. 1.1).

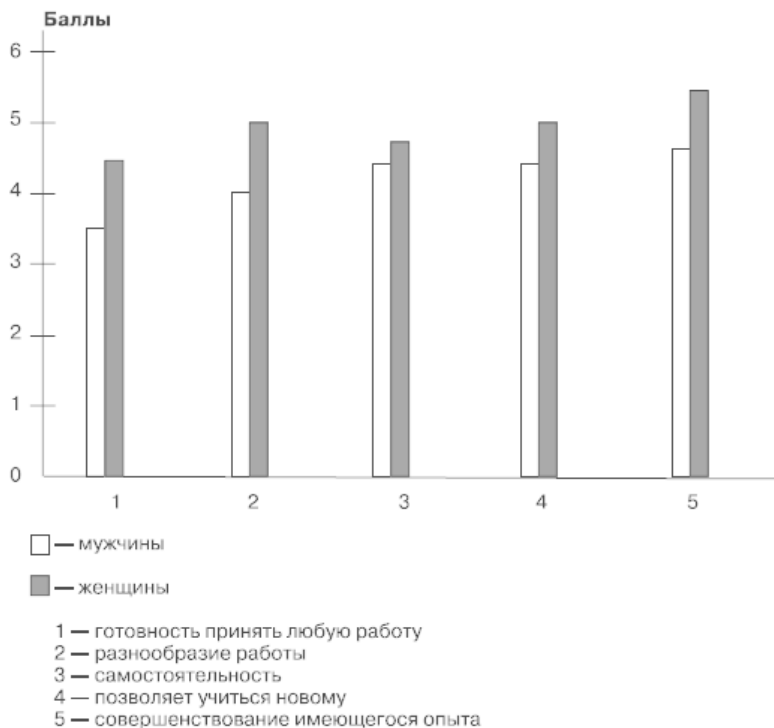


Рис. 1.1. Оценка важности требований к различным условиям труда

Среди уволенных в связи с высвобождением несколько

больше женщин, а среди уволенных по собственному желанию – больше мужчин.

Эти же авторы пишут о причинах незанятости мужчин и женщин (табл. 1.1).

Таблица 1.1. Безработные мужчины и женщины по причине незанятости, процент случаев

Причины незанятости	Женщины	Мужчины
<i>Безработные, октябрь 1995 г.</i>	46	54
Уволены в связи с высвобождением	55	45
Уволены по собственному желанию	40	60
Другие причины	40	60
Ранее не имели работы	51	49
<i>Безработные, октябрь 1998 г.</i>	46	54
Уволены в связи с высвобождением	51	49
Уволены по собственному желанию	63	37
Другие причины	45	55
Ранее не имели работы	50	50

М. А. Бендюков (2006) выявил половые различия в представлениях безработных о причинах собственной безработицы. Мужчины указывают преимущественно на сокращение рабочих мест и отсутствие спроса на рынке труда. Женщины помимо этих причин указывают на недостаток образования, возраст, неудовлетворенность зарплатой, недостаток здоровья, смену места жительства, семейные обстоятельства.

В сфере переживаний существенных различий между мужчинами и женщинами в связи с потерей работы нет (Бендюков М. А. с соавт., 2007). Можно отметить лишь то, что мужчины чувствуют себя виноватыми в произошедшем

больше, чем женщины, а у женщин несколько больше выражена подавленность.

По данным этих же авторов, женщины по сравнению с мужчинами ненамного, но более оптимистичны в отношении оценки различных возможностей трудоустройства (рис. 1.2).

Как мужчины и женщины проявляли активность в поиске места работы, видно из данных табл. 1.2.

Таблица 1.2. Способы поиска работы у мужчин и женщин (Зуйкова Е. М., Ерусланова Р. И., 2001)

Способы поиска работы	Женщины	Мужчины
<i>Безработные, октябрь 1995 г.</i>		
Обращались в государственную службу занятости	55	45
Обращались в коммерческую службу занятости	47	53
Искали работу через печать	46	54
Использовали личные связи	43	57
Обращались непосредственно к работодателю	43	57
Пытались организовать собственное дело	25	75
Использовали другие способы	41	59
<i>Безработные, октябрь 1998 г.</i>		
Обращались в государственную службу занятости	52	48
Обращались в коммерческую службу занятости	51	49
Искали работу через печать	48	52
Использовали личные связи	45	55
Обращались непосредственно к работодателю	42	58
Работа была предложена	62	38
Пытались организовать собственное дело	31	69
Использовали другие способы	43	57

В поисках работы женщины чаще, чем мужчины, обращаются в государственную службу занятости. Остальные спо-

собы поиска работы чаще использовались мужчинами. Обращает на себя внимание то, что мужчины значительно чаще, чем женщины, пытались организовать собственное дело. Следует также отметить, что место работы чаще предлагалось женщинам, что опять-таки может свидетельствовать об отсутствии дискриминации безработных женщин по сравнению с мужчинами. Правда, здесь имеет значение и то, какая работа предлагалась женщинам и какая – мужчинам в соответствии с запросами тех и других. Е. М. Зуйкова и Р. И. Ерусланова (2001) пишут, например, что лишь 5% женщин согласились на любую работу, а 61% выразили намерение искать работу по специальности.

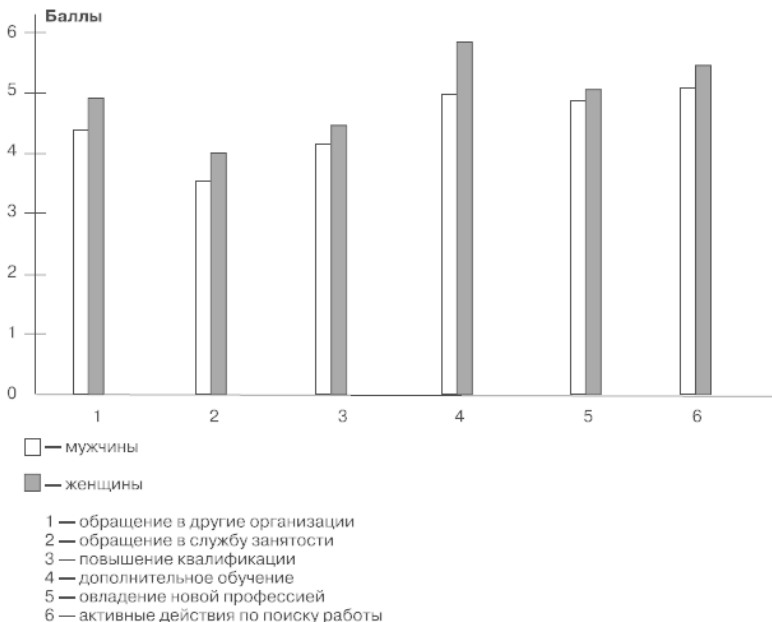


Рис. 1.2. Оценка безработными различных возможностей трудоустройства

Женщины по сравнению с мужчинами предъявляют большие требования к разнообразию работы, к возможности своего влияния на процесс работы, к соответствию работы их интересам.

1.3. Выход на пенсию: благо для личности?

Уже при приближении срока выхода на пенсию многие люди становятся более тревожными, теряют веру в себя. То, как человек чувствует себя после выхода на пенсию, зависит от его желания прекратить работать либо от того, насколько эта ситуация была вынужденной – достижение пенсионного возраста, приход молодого и перспективного специалиста, плохое состояние здоровья и т. д. (Reitzes et al., 1996). Многое зависит от финансовой обеспеченности уходящего на пенсию человека (Bengston, Treas, 1980; Ward, 1984). Ряд исследователей подчеркивают, что в каждом отдельном случае имеются свои индивидуальные особенности условий ухода на пенсию (Moen, 1996; Kim, Моет, 2002; Van Solinge, Henkens, 2005). Но даже при желании человека выйти на пенсию он встречается с рядом психологических проблем: нужно найти себе новое занятие, новый круг общения, наконец, адаптироваться к потере своего социального статуса, который у него был на работе. И это его состояние отличается от того, которое бывает у человека, потерявшего работу вследствие сокращения, особенно если человек является работоголиком. Безработные люди зрелого возраста имеют перспективу продолжения трудовой деятельности. У пенсионеров уход с работы означает прекращение одного жиз-

ненного этапа и переход к новому, незнакомому этапу «безделья». Они перестают осознавать себя востребованными и начинают испытывать оторванность от жизни общества, переживать свою ненужность государству и обществу. Нельзя не учитывать и резкое ухудшение их материального благосостояния. Многие из них оказываются за чертой бедности. Для многих это является стрессом, вследствие которого могут развиваться психосоматические расстройства.

В некоторых районах США развита почти религиозная преданность людей работе. Многие люди посвящают работе столько времени и энергии, что их чувство собственной ценности и самооценка оказываются напрямую связанными с трудовыми достижениями. Многим из них свободное времяпрепровождение кажется поверхностным и лишенным смысла. В самом прямом смысле этого слова выход на пенсию для таких людей означает отступничество от их прежней жизни. Отсутствие работы особенно тяжело для тех, кто никогда не находил удовлетворения вне ее. например в хобби, чтении или участии в гражданских организациях. Проблема, как правило, усугубляется, если вышедший на пенсию человек малообразован, стеснен в средствах или слабо вовлечен в социальную или политическую деятельность. В то же время высокие профессионалы или люди, занятые в бизнесе, также могут испытывать трудности с поиском занятий, которые могли бы заполнить появившееся свободное время. В этом

заклучается одна из причин того, почему значительное количество людей продолжают работать хотя бы часть времени после выхода на пенсию (Quinn, Burkhauser, 1990).

Крайг Г., Бокум Д. 2004. С. 772.

В течение первых лет жизни на пенсии существенно меняется отношение человека к жизни. Показано (Levy, 1978), что здоровые мужчины, не желавшие выходить на пенсию, быстро перестают получать удовлетворение от жизни, отдаляются от общества, испытывают горечь и злость. Правда, затем они выходят из этого состояния и постепенно начинают относиться к жизни так же, как и те, кто хотел выйти на пенсию.

Выход на пенсию не обязательно угрожает психическому и физическому здоровью человека. Например, по данным американских исследователей, треть пенсионеров говорят об улучшении своего психического и физического состояния, а еще 50% не заметили изменений в своем здоровье (Ekerd, 1987). Адаптация к пенсионной жизни проходит легче, если человек заранее готовится к новому этапу своей жизни. По мнению Томпсона (Tompson, 1977), подготовка к выходу на пенсию состоит из трех элементов: в постепенном уменьшении количества обязанностей, в планировании деятельности на пенсии и в организации жизни на пенсии.

* * *

Работа не только способствует развитию личности человека, но и часто приводит к возникновению профессиональной деформации и ряда аддикций: перфекционизма, ургентной зависимости, работоголизма (трудоголизма).

Глава 2

Особенности личности и выбор вида деятельности и профессии

2.1. Склонности и выбор вида деятельности

Большинству людей известно, что не всякая работа является для них притягательной, а только та, которая отвечает их склонностям,³ которая встречает, как писал Н. С. Лей-

³ Традиционно склонность, как и другие психологические понятия, определяется психологами по-разному. Склонность часто понимают как направленность (у Б. М. Теплова склонность – направленность на занятие определенной деятельностью, личное отношение к деятельности, «это тенденция заниматься какой-нибудь определенной деятельностью» (1954. С. 220)). С. Л. Рубинштейн (1946), Б. М. Теплов (1941), Н. С. Лейтес (1950), разделяя «интерес» и «склонность», считают, что первый – это направленность на познание, а вторая – направленность на деятельность. Напротив, в Психологическом словаре (1983) «интерес» представлен в составе «склонности». Там дается такое определение: «Склонность – любое положительное, внутренне мотивированное отношение (влечение, интерес и пр.) к какому-либо занятию. Психологическую основу склонности составляет устойчивая потребность личности в определенной деятельности, когда привлекательными оказываются не только достигаемые результаты, но и сам процесс деятельности» (С. 342). Следовательно, склонность можно понимать не только как направленность (предпочтение), но и как стремление к какому-либо занятию. Таким образом, в ней есть как содержательно-оценочная сторона (отношение к че-

тес, «внутренний отклик». Нередко деятельность может нравиться своими результатами, приносимой пользой, тем, какое общественное признание она дает. Но подлинная склонность означает расположенность и к самому процессу деятельности, когда работа не просто средство достижения каких-нибудь целей, но и сама по себе становится привлекательной. Это не значит, что деятельность по склонности всегда легка и приятна. Часто человек вынужден проявлять силу воли, готовность пожертвовать чем-нибудь ради успеха деятельности и самой возможности заниматься ею.

Склонность чаще всего выступает как безотчетное стремление к занятиям того или иного рода, как потребности в активности определенного вида, т. е. как *латентное состояние напряжения*, нуждающееся в соответствующей разрядке. Однако она только на первых этапах выступает как безотчетное стремление. Затем, по мере получения удовлетворения (удовольствия) от *процесса* выполнения избранной деятельности, она становится более осознаваемой, «обрастает» другими мотиваторами, которые в сознании человека превращаются в действующие «мотивы» (объяснения, почему он выбрал для занятий данный вид деятельности). Не понимая до конца истинную причину склонности, человек трактует свой выбор положительным отношением к этой деятельности («нравится»), и ему этого достаточно.

му-либо), так и динамическая, побудительная (стремление что-то делать), «тяга» – по удачному выражению Н. С. Лейтеса.

Абсолютному большинству студентов первого курса (79,6% юношей и 64,8% девушек) нравится их будущая профессия; несколько меньше из них (71,1% юношей и 60,2% девушек) отмечают, что избранная профессия соответствует их склонностям.

У очень большой группы студентов выбор вуза не связан со склонностью к учебным предметам школьного курса: в техническом вузе таких оказалось 33,6%, в медицинском – 69,6, в сельскохозяйственном – 54,9, на экономическом факультете Торгово-кооперативного института – 58,6%.

Крылов Н. И. 1968. С. 137.

Нередко склонность отождествляется с *предпочтением* определенного рода занятий. Предпочтение как сознательный выбор может быть следствием моды на профессию, ее престижности в обществе, т. е. социально обусловлено. Тогда кажется, что профессия выбрана по склонности, хотя в действительности этого нет. Поэтому вскоре у человека возникает разочарование в данном виде занятий.

Утрата склонности может произойти вследствие потери интереса к деятельности из-за неправильного обучения (его монотонности, чрезмерных требований, предъявляемых к ученику) или появления сильного интереса (возможно, по чисто внешней привлекательности) к другой деятельности.

Некоторые профессии требуют совпадения нескольких видов склонностей, т. е. *направленности личности*. Например, профессия врача-педиатра требует склонности к меди-

цине и к работе с маленькими детьми. Профессия учителя требует склонности к преподаванию и профильному предмету. Это создает трудности в определении своего истинного *призвания*. Зачастую люди, выбирающие профессию учителя, руководствуются только одной склонностью (к физике, математике, литературе, физкультуре и т. п.), не имея другой, необходимой для выбираемой профессии, – склонности учить других. Например, К. М. Гайдар (1989) выявил, что только 26,95% первокурсников поступили в университет, руководствуясь одновременно интересом к профилирующему предмету и желанием быть учителем. Начав учебу, лишь 35,7% опрошенных студентов твердо решили стать учителями.

2.2. Склонности и особенности личности

Откуда же у человека появляется склонность к тому или иному виду деятельности, профессии? Полученные в многочисленных исследованиях данные показывают: на склонность к тому или иному виду деятельности оказывают сильное влияние врожденные особенности личности (свойства темперамента, типологические особенности проявления свойств нервной системы). Например, лица с подвижностью нервных процессов склонны к разнообразной по содержанию деятельности, ригидность лиц с инертностью нервных процессов обуславливает их склонность тщательно отрабатывать детали выполняемых действий. Для последней группы людей более комфортной оказывается ситуация предсказуемости, не требующая принятия срочных решений. Склонность лиц с сильной нервной системой к риску привела многих из них к занятиям, связанным с экстремальностью деятельности.

Судя по данным, полученным Э. А. Голубевой (1993) с сотрудниками, сказанное выше относится и к предпочтению интеллектуальных видов деятельности. Так, школьники с высокой и низкой активированностью центральной нервной системы проявили различный интерес к тем или иным занятиям: вторые более склонны заниматься техникой, а первых

занимают сферы, связанные с «природой», «человеком», художественным творчеством.

Склонности, а через них – и выбор профессии, зависят не только от типологических особенностей свойств нервной системы, но и от личностных особенностей.

Так, в работе бельгийских психологов Де Фрюи и Мервильд (De Fruyt, Mervielde, 1996) было выявлено, что студенты, специализирующиеся в области *филологии* и *истории*, получили самые высокие оценки по шкале нейротизма и самые низкие – по экстраверсии. *Студенты-психологи* имели низкую оценку по добросовестности, среднюю оценку по шкалам нейротизма и экстраверсии и самую высокую – по открытости новому опыту. Студенты, избравшие *естественные* и *инженерные* науки, имели самые низкие оценки по нейротизму и т. д.

Сравнение личностных особенностей студентов-первокурсников различных факультетов университета, проведенное А. И. Серавиным и И. А. Фирсовой (1999), показало, что для студентов-философов характерными были замкнутость, интровертированность, тенденция к рефлексии, пассивность. *Студенты-историки* отличались теми же характеристиками, а также рассудительностью и агрессивностью. *Студенты-юристы* были общительными, экстравертированными, склонными к импульсивным и необдуманным выводам и поступкам, агрессивными, активными. *Студенты-журналисты* обладали общительностью, легкомыс-

ленностью. Студенты-психологи характеризовались самой высокой общительностью, низкой агрессивностью, для них также свойственно задумываться о том, что они говорят и делают. Таким образом, очевидны различия между студентами-философами и историками с одной стороны, и юристами, журналистами и психологами – с другой. Выбравшие профессии типа «человек – человек» обладают общительностью, в то время как выбравшие профессии «человек – знак» склонны к замкнутости. В то же время между студентами-юристами, журналистами и психологами тоже имеются некоторые различия по личностным особенностям.

Это подтверждается и данными, полученными М. С. Корягиной (2004): студенты-психологи выделялись выраженностью эмпатии, а студенты юридического факультета – высокой возбудимостью. Они ценят материальное благополучие, твердую волю, а на последних местах у них стоят такие ценности, как «счастье других» и «честность». У студентов-психологов высокое место в иерархии ценностей занимают «хорошие друзья», «здоровье», «честность» и «счастливая семейная жизнь». Такие ценности, как «твердая воля» и «материальное благополучие», для психологов не являются основными.

Фрейдистскую теорию личности можно использовать для прогнозирования выбора профессии. Так, например, люди с *оральным* типом личности общительны, разговорчивы, ироничны, любят

поспорить, поэтому их должны привлекать профессии орального типа (Kline, 1984). Многие из них становятся дантистами, юристами, проповедниками, радиокомментаторами и т. п. Если они выбирают профессию музыканта, то, скорее всего, будут играть на деревянных или медных духовых инструментах, а не на струнных или ударных. Их может интересовать кулинария (профессия повара) или, в случае фиксации на оральном этапе, т. е. периоде грудного или искусственного вскармливания, они могут выбрать какую-нибудь из профессий, частично удовлетворяющих эту потребность, и успешно работать в области этой профессии. Люди с личностью *анального* типа, для которых – если верить теории – характерны любовь к порядку, упрямство, экономность и самоконтроль, должны предпочитать такие профессии, как бухгалтерское, библиотечное или банковское дело и обеспечение технической безопасности.

Фернхем А., Хейвен П. 2001. С. 233.

Экстраверсия – интроверсия и выбор вида профессиональной деятельности

По сравнению с интровертами экстраверты более склонны выбирать профессии, связанные с социальными контактами. Так, В. В. Блинова и М. Н. Шевцов (1977) выявили у студентов отделения театральной режиссуры Института культуры

большую, чем у студентов университета, общительность. Но если у первых общительность находится на среднем уровне, то студенты университета должны рассматриваться скорее как замкнутые. Поэтому существует опасность, что работники-интроверты могут испытывать напряжение, если их профессиональная деятельность требует значительного количества контактов с людьми из других организаций и в ней отсутствуют рутинные операции. Блант (Blunt, 1978) предположил, что по этой причине менеджеры-интроверты предпочитают выбирать должности, связанные с относительно рутинными обязанностями (финансы, производство, технический менеджмент), в то время как менеджеры-экстраверты ищут работу в области торговли, маркетинга, транспорта. Это подтверждается выводами, сделанными А. Фернхемом и др. (Furnham A., 1992a; Furnham A., Coveney R., 1996; Furnham A., Miller T., 1997) при изучении торговых агентов: экстраверты имели более высокие оценки выполнения работы и общего потенциала, чем интроверты.

Л. Стернс с коллегами (Sterns et al., 1983) обнаружили, что экстраверты выбирают профессии с более высокими уровнями творчества и разнообразия, они менее удовлетворены канцелярской работой.

Д. Бертрам (Bartram, 1995) исследовал экстраверсию и нейротизм у абитуриентов, поступавших на курсы военных летчиков, и установил, что у них уровни экстраверсии и эмоциональной стабильности выше, чем у общей популя-

ции. Следовательно, происходит «самоотбор» людей в определенные профессиональные сферы.

Личностные особенности по Р. Кеттеллу и выбор профессии

М. В. Близнюк и А. Г. Безносова-Близнюк (1996) изучали выраженность личностных особенностей у выпускников школы, имеющих склонность к той или иной науке. Были выявлены три группы учащихся: «физики», «математики», «химики-биологи». Между этими группами были выявлены следующие различия.

«Физики» отличались от «математиков» тем, что имели более высокие оценки по шкалам реализм – сензитивность (фактор I) и социабельность – самодостаточность (фактор Q2).

«Физики» отличались от «химиков-биологов» тем, что имели более высокие оценки по шкале эмоциональной неустойчивости (C) и более низкие – по шкале инертности – импульсивности (шкала D).

«Математики» отличались от «химиков-биологов» тем, что они имели более низкие значения по шкалам реализма – сензитивности (I), коллективизма – индивидуализма (фактор J) и самоуверенности – склонности к самообвинению (фактор O).

В. М. Вызова (1984) изучила характерологические осо-

бенности девушек, поступивших в медицинское училище и в профессионально-техническое училище. Оказалось, что для первых была характерна неустойчивая, астеноневротическая и гипертимная акцентуация характера. В профессионально-техническое училище шли девушки не только с неустойчивой и эмоционально-лабильной акцентуацией, но и лица эпилептоидного склада.

В работе Т. В. Кудрявцева и А. В. Сухарева (1985) продемонстрировано, что выбор школьниками профессии того или иного профиля связан с разными особенностями личности.

Интересующимся профессиями типа «человек – человек» присущи потребность в общении и лабильность эмоций (фактор А), конкретность мышления (фактор В), более продуктивная работа в группе (фактор Q2), большая напряженность с низким порогом фрустрации (фактор Q4).

Для заинтересованных в профессиях типа «человек-техника» характерными были ригидность поведения (фактор А), реалистичность и независимость (фактор I), радикальность и склонность к экспериментам (фактор Q1), большая эффективность индивидуальной деятельности (фактор Q2).

Для склонных к профессиям «человек – художественный образ» характерны лабильность эмоций и потребность в общении (фактор А), способность к обучаемости и абстрагированию (фактор В), большая импульсивность (фактор F), эмоциональная чувствительность и сензитивность (фактор

1), уравновешенность (фактор Q4).

Интересующиеся профессиями типа «человек – знаковая система» показали большую выраженность ригидности поведения и стойкости аффекта (фактор А), реалистичности и независимости (фактор I), интенсивность воображения (фактор M).

Наконец, для склонных к профессиям типа «человек – природа» характерны сензитивность, высокая эмоциональная чувствительность (фактор I), выраженная уравновешенность (фактор Q4).

Естественно, возникает вопрос: насколько эти комплексы свойств соответствуют реальным требованиям той или иной профессии? Чтобы выяснить это, Т. В. Кудрявцев и А. В. Сухарев в том же исследовании изучили, какие свойства личности присущи учащимся, достигшим успехов в обучении профессиям различного типа.

Те, кто обучался профессиям типа «человек – человек» (*учителя, врачи, продавцы*), имели выраженную потребность в общении (фактор А), высокую ответственность и принципиальность (фактор G), смелость в социальных контактах (фактор H), эмоциональную чувствительность, традиционализм (фактор Q1), склонность к групповой деятельности (фактор Q2). И здесь совпадение было только по двум факторам – А и Q2.

Обучающиеся профессиям типа «человек – техника» (*радиомонтажники, слесари механосборочных работ, авто-*

слесари) оказались более ригидными в поведении со стойким аффектом (фактор А), импульсивными (фактор F), застенчивыми и осторожными (фактор Н), реалистичными и независимыми (фактор I), уравновешенными и спокойными (фактор Q4). Совпадение с теми, кто выражал склонность к этим профессиям, только по двум факторам – А и I.

Для учащихся из сферы «человек – художественный образ» (*художники, актеры*) характерна большая ригидность поведения и стойкость аффекта (фактор А), доминантность и склонность к критике (фактор Е), высокое честолюбие (фактор G), соревновательность (фактор L), высокоразвитое воображение (фактор M), бесхитрость и естественность (фактор N), радикализм (фактор Q1), склонность к индивидуальным занятиям (фактор Q2), более низкий волевой контроль поведения (Q3). Здесь совпадение было только по одному фактору – А.

Учащиеся из сферы профессий «человек – знаковая система» (*экономисты, бухгалтеры, чертежники*) характеризовались высокой принципиальностью и ответственностью (фактор G), хорошим абстрактным мышлением и обучаемостью (фактор O). Здесь совпадений вообще не было.

Наконец, учащиеся из сферы профессий «человек – природа» (*ветеринары, садоводы*) отличались большей уживчивостью и независимостью (фактор L), дисциплиной эмоций, адекватной самооценкой (фактор N), эмоциональной зрелостью, уравновешенностью (фактор O). Здесь также не было

ни одного совпадения.

При подобном сравнении снова возникают вопросы о причинах несовпадений. Являются ли они следствием того, что обучаемые неправильно представляют себе характер нравящейся им деятельности и требования, которые эта деятельность предъявляет человеку, или же несовпадения обусловлены профессиональным влиянием на личностные свойства в процессе обучения? Первый вариант вполне реален, в чем мы могли убедиться при изучении выбора школьниками и студентами того или иного вида спорта. Оказалось, что неверное представление о характере деятельности в том или ином виде спорта приводит к выбору, не соответствующему имеющимся у человека задаткам и типологическим особенностям (Ильин Е. П., 2001). Второй вариант менее реален, так как за короткий срок обучения вряд ли успела произойти профессиональная деформация личности обучающихся той или иной профессии.

Причиной имеющихся расхождений могло быть и то, что выделение Е. А. Климовым (1974) типов профессий является весьма обобщенным. Только в пределах этого типа Р. Д. Каверина (1978) насчитала 80 различных профессий. Совершенно очевидно, что даже в профессиях типа «человек – человек» врачевание, обучение и торговля – совершенно разные виды деятельности, требующие проявления не только интереса к общению с людьми, но и многих других свойств личности, которые отличны у врачей, педагогов и продавцов.

Когда Т. В. Кудрявцев и А. В. Сухарев изучали особенности личности учащихся, они имели дело уже с конкретными профессиями, а не абстрактными сферами типа «человек – человек» и пр. В случае с учащимися профессионально-технических училищ речь шла уже о конкретных требованиях, предъявляемых к человеку той или иной профессией, и те, кто по своим особенностям отвечал этим требованиям, были более успешными в обучении.

Особенности эмоциональной сферы и выбор профессиональной деятельности

Имеют значение и особенности эмоциональной сферы человека. Так, в работе Т. В. Кудрявцева и А. В. Сухарева (1985) выявлено, что выпускники средней школы, обладающие лабильностью эмоций, проявляют интерес к профессиям типа «человек – человек» и «человек – художественный образ»; обладающие эмоциональной чувствительностью – к профессиям типа «человек – природа», а обладающие стабильностью эмоций – к профессиям типа «человек – техника» и «человек – знаковая система».

По данным Е. А. Корсунского (1986), 23% *писателей* запомнили у себя повышенную эмоциональную впечатлительность в школьные годы, которая нередко становилась первым толчком к литературному творчеству. Эмоциональную впечатлительность некоторые писатели называют величай-

шим даром: «Если человек не растеряет этот дар на протяжении трезвых лет, то он поэт или писатель», – писал К. Г. Паустовский.⁴

В ряде других исследований тоже получены доказательства того, что выраженность тех или иных эмоциональных свойств личности может влиять на профессиональное самоопределение. На рис. 2.1 представлены сравнительные данные по эмпатии у представителей различных профессий, полученные И. М. Юсуповым (1993).

Преобладание первой или второй сигнальной системы по И. П. Павлову и склонность к тому или иному виду занятий

С. А. Изюмова (1991) показала психологические различия между учащимися математического и литературного классов. «Математики» чаще относились к мыслительному типу по И. П. Павлову, обладали развитым словесно-логическим мышлением и высокими способностями к переработке информации, высоким субъективным контролем над значимыми ситуациями, чувством ответственности и хорошей самоорганизацией поведения. «Литераторы» чаще были представителями художественного типа, обладали яркими спо-

⁴ Паустовский К. Г. Собр. соч.: В 6 т. М., 1957. Т. 2. С. 507.

собностями к запечатлению, но отличались низким уровнем субъективного контроля, импульсивностью поведения, высокой любознательностью и большой потребностью к новым впечатлениям.

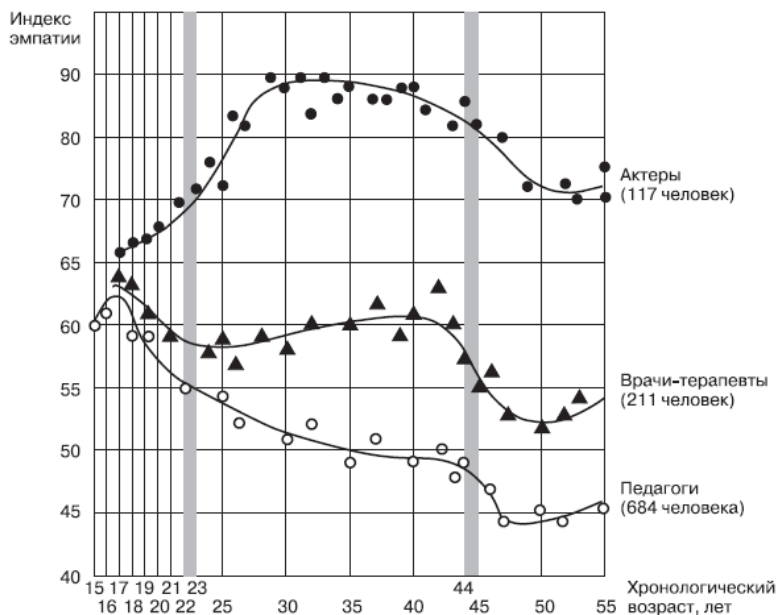


Рис. 2.1. Возрастная динамика индексов эмпатии для представителей различных коммуникативных профессий

И. Л. Соломин (2005) изучал лиц с различными типами акцентуации характера по Леонгарду и то, как складываются

у них дела в той или иной профессии. В результате были получены данные, показывающие, какие профессии вызывают дискомфорт у работников различных типов акцентуации и, следовательно, не желательны для них (табл. 2.1).

2.3. Теория профессионального выбора Дж. Холланда

Одной из наиболее известных психологических теорий профессионального выбора, объединяющей личностные черты с предпочтением рода занятий, является концепция Дж. Холланда (Holland, 1963). Он попытался объяснить, почему разные типы людей предпочитают разные типы профессиональных занятий.

Таблица 2.1. Оценка степени соответствия различных профессий разным типам акцентуации личности

Тип	Класс	Профессии	Типы личности							
			1	2	3	4	5	6	7	8
«Человек — человек»	Исполнительский	Агент коммерческий	–	–	+	–	–	–	–	+
		Акушер	–			–		+	–	+
		Воспитатель	–		+	–	–		–	
		Горничная	–	+		–	–	+	–	
		Кондуктор	–	–	+	–		–	–	+
		Контролер	–	–		–		–	–	+
		Косметолог	+	+	+	–	–		–	+
		Крупье	–	–		–	–	+	–	
		Мастер по маникюру	+	+	+	–	–		–	+
		Массажист	–	–		–	–		–	+
		Медсестра	–	+	+	–		+	–	+
		Официант	–	+	+	–	–		–	+
		Охранник	–	–		–	–	+	–	
		Проводник		–	+	–	–	–	–	+
		Продавец	–		+	–	–		–	+
		Санитар	–	+		–	–	+	–	+
		Фельдшер	–	+	+	–		+	–	+
	Творческий	Врач	–	+	+	–		+	–	+
		Гувернер	–	+		–	–	+	–	+
		Дефектолог	–		+	–	–	+	–	+
		Логопед	–		+	–	–	+	–	+
		Менеджер	–	–	+		+		–	+
		Преподаватель физкультуры	–	–	+	–			–	+
		Психолог			+	–			–	+
		Секретарь-референт	–			–	–	+	–	+
		Социальный педагог	–	–	+	–			–	+
		Социальный работник	–		+	–	–		–	+
		Учитель	–	–	+	–			–	+
		Экскурсовод	–		+	–			–	+
		Юрисконсульт				–	+	+	–	

«Человек — техника»	Исполнитель-ский	Аппаратчик	–	+	–	–	+	+	+	–
		Арматурщик	–		–			+	+	–
		Бетонщик	–		–	+		+	+	–
		Водитель	–			–	+			
		Вязальщица трикотажных изделий	–	+	–	–		+	+	–
		Газоэлектросварщик	–				+	+	+	–
		Гальваник	–	+	–			+	+	–
		Гравер	–	+	–			+	+	–
		Жестянщик	–	+	–			+	+	–
		Каменщик	–			+	+	+	+	–
		Кондитер	–	+				+	+	–
		Контролер деталей и приборов	+	+	–	–		+	+	–
		Кровельщик	–				+		+	
		Лифтер	–	+	–			+	+	–
		Маляр	–	+				+	+	–
«Человек — техника»	Исполнитель-ский	Машинист	–			+	+			
		Механик	–	+	–		+	+	+	
		Монтажник стальных и железобетонных конструкций	–		–	+	+	+	+	
		Наладчик	–	+	–	–	+	+	+	–
		Облицовщик-плиточник	–	+				+	+	–
		Оператор котельной	–	+	–	–	+	+	+	–
		Паркетчик	–	+				+	+	–
		Пекарь	–	+	–			+	+	–
		Печник	–	+	–		+	+	+	
		Плавильщик	–		–		+	+	+	–
		Плотник	–	+		+	+	+	+	
		Пожарный	–	–		+	+			
		Прокатчик горячего металла	–			+	+	+	+	
		Слесарь	–	+	–	+	+	+	+	

		Станочник	–	+	–		+	+		–
		Стекольщик	–	+	–			+	+	–
		Столяр	–	+			+	+	+	
		Стропальщик	–	+				+		–
		Такелажник	–	+	–			+	+	–
		Ткач	–	+	–			+	+	–
		Токарь	–	+	–		+	+	+	–
		Фрезеровщик	–	+	–		+	+	+	–
		Швея	–	+	–	–		+	+	–
		Шлифовщик	–	+	–			+	+	–
		Штукатур	–	+				+	+	–
		Электромонтер	–	+			+	+	+	
	Творческий	Бортинженер	–	+		–	+	+		–
		Инженер-конструктор		+	–		+	+	+	
		Инженер-механик	–				+	+		
		Инженер-строитель	–				+	+		
		Инженер-технолог	–				+	+		
		Пилот гражданской авиации	–			–	+	+		
		Техник по эксплуатации железных дорог	–	+			+	+		
«Человек — информация»	Исполнительский	Делопроизводитель		+	–	–		+	+	–
		Кассир	–	+	–	–		+		–
		Корректор	–	+	–	–	+	+	+	–
		Лоцман	–			–	+	+		
		Налоговый инспектор	–			–	+	+		
		Оператор ПК	+	+	–	–		+	+	–
		Оператор почтовой связи	–	+	–	–		+	+	–
		Операционист	–	+	–	–		+		–
		Почтальон	–	+		–		+		
		Телефонист	–	+	–	–		+		

	Творческий	Аудитор		–	–	–	+	+		–
		Банковский служащий	–	+	–	–	+	+		–
		Библиотекарь	–	+		–		+		–
		Биржевой маклер	–			–				
		Брокер	–			–				
		Бухгалтер	–	+	–	–		+		–
		Геодезист	–	+	–	–	+	+	+	–
		Диспетчер управления воздушным движением	–		–	–				–
		Логистик	–			–	+	+		
		Маркетолог				–	+	+		
		Переводчик	–	+		–		+		
		Программист		+	–	–	+	+	+	–
		Редактор	–	+	–	–	+	+		–
		Штурман	–	+	–	–	+	+		–
		Экономист				–	+	+		
«Человек — искусство»	Исполнительский	Вышивальщица	–	+		–		+	+	–
		Демонстратор одежды	–		+	–			–	+
		Закройщик	–	+		–		+	–	
		Парикмахер	–		+	–		+	–	+
		Повар	–	+		–	+	+		
		Портной	–	+		–		+	–	
		Реставратор	–	+		–	+	+	+	–
		Фотограф	+	+	+	+				+
		Ювелир	–	+		–	+	+	+	–
«Человек — искусство»	Творческий	Актер	–		+				–	+
		Архитектор		–	+	–		+		+
		Дизайнер		–	+	+				+
		Журналист	–	–	+	–			–	+
		Модельер		–	+	+				+
		Музыкант			+					
		Художник	+		+	+				+

«Человек — природа»	Исполнительский	Животновод	–	+		+	+	+	
		Кинолог	–	+		+	+	+	
		Коневод	–	+		+	+	+	
		Лаборант		+	–	–	+	+	–
		Оператор машинного доения	–	+	–		+	+	–
		Плодоовощевод	–	+	–	+	+	+	–
		Птицевод	–	+	–		+	+	–
		Пчеловод	–	+	–		+	+	–
		Фермер	–			+	+		
	Творческий	Агроном	–	+			+	+	
		Ветеринарный врач	–	+		–	+	+	
		Геолог	–				+	+	
		Зоотехник	–	+		–		+	
		Инженер лесного хозяйства	–				+	+	
		Метеоролог		+	–	–		+	–
		Фармацевт	–	+	–	–		+	–
		Физик		+			+	+	+
		Химик		+			+	+	+
		Эколог		+			+	+	+

Примечания: 1 – чувствительный тип; 2 – дистимический тип; 3 – демонстративный тип; 4 – возбудимый тип; 5 – застревающий тип; 6 – педантичный тип; 7 – замкнутый тип; 8 – гипертимный тип. «+» обозначает, что представителям этого типа личности может быть рекомендована данная профессия; «-» обозначает, что представителям данного типа личности выбор этой профессии может быть не рекомендован из-за повышенной вероятности затруднений в процессе обучения и профессиональной деятельности; отсутствие

знака свидетельствует о том, что представители рассматриваемого типа личности вполне могут выбрать данную профессию, особенно при наличии

Холланд полагает, что все люди делятся на шесть типов: реалистичных (Р), интеллектуальных (И), социальных (С), конвенциональных (К), предприимчивых (П) и артистических (А). Каждый тип личности характеризуется:

- определенными чертами характера и складом ума;
- способностями к определенным видам деятельности;
- предпочтениями определенного рода занятий;
- содержанием увлечений;
- профессиональными возможностями.

Каждому типу личности соответствует определенный тип профессий (табл. 2.2).

Таблица 2.2. Тип личности и предпочтение вида занятий

Тип	Особенности личности, способности	Направленность, предпочтения	Профессиональная среда	Профессии
Реалистичный	Активность; агрессивность; деловитость; настойчивость; рациональность; практическое мышление; хорошая координированность; пространственное воображение; технические способности	Конкретный результат; настоящее; вещи, предметы и их практическое использование; занятия, требующие физического развития, ловкости; отсутствие ориентации на общение	Техника, сельское хозяйство, военное дело. Решение конкретных задач, требующих подвижности, двигательных умений, физической силы. Социальные навыки нужны в минимальной мере и связаны с приемом-передачей ограниченной информации	Механик, электрик, инженер, фермер, зоотехник, агроном, садовод, автослесарь, шофер и т. д.
Интеллектуальный	Аналитический ум; независимость и оригинальность суждений; гармоничное развитие языковых и математических способностей; критичность; любознательность; склонность к фантазии; интенсивная внутренняя жизнь; низкая физическая активность	Идеи; теоретические ценности; умственный труд; решение интеллектуальных творческих задач, требующих абстрактного мышления; отсутствие ориентации на общение в деятельности; информационный характер общения	Наука. Решение задач, требующих абстрактного мышления и творческих способностей. Межличностные отношения играют незначительную роль, хотя необходимо уметь передавать и воспринимать сложные идеи	Физик, астроном, ботаник, программист и др.
Социальный	Умение общаться; гуманность; способность к сопереживанию; активность; зависимость от окружающих и общественно-го мнения; приспособление; решение проблем с опорой на эмоции и чувства; преобладание языковых способностей	Люди; общение; установление контактов с окружающими; стремление учить, воспитывать; избегание интеллектуальных проблем	Образование; здравоохранение; социальное обеспечение; обслуживание; спорт. Ситуации и проблемы, связанные с умением разбираться в поведении людей, требующие постоянного личного общения, умения убеждать	Врач, педагог, психолог, социальный работник и т. п.

Конвенциональный	Способности к переработке числовой информации; стереотипный подход к проблемам; консервативный характер; подчиняемость; зависимость; следование обычаям; исполнительность; преобладание математических способностей	Порядок; четко расписанная деятельность; работа по инструкции, заданным алгоритмам; избегание неопределенных ситуаций, социальной активности и физического напряжения, принятие позиции руководства	Экономика; связь; расчеты; бухгалтерия; делопроизводство. Занятия, требующие способностей к обработке рутинной информации и числовых данных	Бухгалтер, финансист, экономист, канцелярский служащий и др.
Предпринимчивый	Энергия; импульсивность; энтузиазм; предприимчивость; агрессивность; готовность к риску; оптимизм; уверенность в себе; преобладание языковых способностей; хорошие организаторские качества	Лидерство; признание; руководство; власть; личный статус; избегание занятий, требующих усидчивости, большого труда, двигательных навыков и концентрации внимания; интерес к экономике и политике	Решение неясных задач; общение с представителями различных типов в разнообразных ситуациях. Занятия, требующие умения разбираться в мотивах поведения других людей и красноречия	Бизнесмен, маркетолог, менеджер, директор, заведующий, журналист, репортер, дипломат, юрист, политик и т. д.
Артистический	Воображение и интуиция; эмоционально сложный взгляд на жизнь; независимость; гибкость и оригинальность мышления; хорошие двигательные способности и восприятие	Эмоции и чувства; самовыражение; творческие занятия; избегание деятельности, требующей физической силы, регламентированного рабочего времени, следования правилам и традициям	Изобразительное искусство; музыка, литература. Решение проблем, требующих художественного вкуса и воображения	Музыкант, художник, фотограф, актер, режиссер, дизайнер и т. д.

Как отмечает А. В. Либин (2000), несмотря на явную несогласованность (по крайней мере явствующую из представленных перечней) между собой некоторых признаков одного и того же симптомокомплекса, разработанный на базе концепции опросник измерения профессиональных предпочтений (см. приложение) широко используется как за ру-

бежом, так и в нашей стране при профориентации. Нельзя не заметить некоторого сходства типов, выделенных Холландом, с классификацией типов профессий Е. А. Климова: «человек – человек» и реалистичный, социальный и интеллектуальный типы, «человек – техника» и реалистичный тип, «человек – природа» и реалистичный и интеллектуальный типы, «человек – знаковая система» и конвенциональный тип, «человек – художественный образ» и артистический тип.

Готтфредсон с коллегами (Gottfredson et al., 1993) обнаружили, что оценки личностных параметров «Большой пятерки»⁵ связаны с шестью моделями профессиональных интересов, разработанных Холландом. Так, предпочтительный выбор профессий социального или предпринимательского типа можно уподобить экстраверсии, а конвенциональные предпочтения – добросовестности.

⁵ В «Большую пятерку» входят *экстраверсия*, или вовлеченность (общительность, напористость, высокая активность или же, напротив, спокойствие, пассивность и сдержанность); *добросовестность*, или приятность (доброта, доверчивость и теплота или же враждебность, эгоизм и недоверчивость); *добросовестность*, или надежность (организованность, основательность и надежность или же беззаботность, небрежность, ненадежность); *эмоциональная стабильность*, или же нейротизм (расслабленность, уравновешенность, устойчивость против нервозности, удрученности, раздражительности); *культура, интеллект*, или открытость опыту (вдохновенность, любознательность, креативность против узости интересов, заурядности, ограниченности).

2.4. Типы карьерных ориентации

Работая в той или иной организации, люди преследуют различные карьерные цели (имеют разные карьерные ориентации, потребности). В связи с этим Э. Шейн выдвинул теорию так называемых карьерных якорей: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия, стабильность, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство.

Профессиональная компетентность – это ориентация на достижение мастерства в своей области. Человек с такой ориентацией удовлетворен своей деятельностью, если достигает в ней успеха, но быстро теряет к ней интерес, если работа не позволяет ему реализовать и развивать имеющиеся способности. Такой человек ищет признания своих способностей и требует статуса, соответствующего его таланту. Управление другими людьми не представляет для него интереса, хотя он может это делать в пределах своей компетентности. Поэтому многие из этой категории людей отвергают работу менеджера, а управление рассматривают лишь как необходимое условие для продвижения в своей профессиональной карьере. Это самая многочисленная группа сотрудников в большинстве организаций, обеспечивающая принятие компетентных решений.

Менеджмент. Для сотрудника с такой карьерной ориен-

тацией первостепенное значение имеет стремление к интеграции усилий других людей. Он готов взять на себя всю полноту ответственности за конечный результат. С возрастом и приобретением опыта эта ориентация проявляется сильнее. Человек с такой ориентацией будет считать, что не достиг целей своей карьеры, пока не займет должность, на которой сможет управлять различными сторонами деятельности предприятия: финансами, маркетингом, производством продукции и т. д.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.