

Т.П. Варфоломеева, кандидат психологических наук, доцент кафедры
«Общей и социальной психологии»

Поволжская государственная социально-гуманитарная академия, Самара (Россия)

Аннотация: В данной статье представлены различные классификации профессий. Более подробно рассматривается классификация видов трудовой деятельности, предложенная Е.А. Климовым. Анализируются некоторые социально-психологические аспекты изучения профессий системы «человек-человек».

Ключевые слова: психология труда, психологическая классификация профессий, профессиональная деятельность, общие характеристики личности профессионалов, предмет труда, профессии типа «человек-человек».

В истории психологии труда учёные стремились выявить и сформулировать основные принципы психологической классификации профессий. К настоящему времени в достаточной степени устойчиво сложились определенные классификации: а) по предмету труда и обусловленным им особенностям интеллектуальной деятельности человека (О.Липман, 1923); б) по степени автоматизации трудовых процессов, значению волевых действий человека в этом труде и уровню проявления в нём творческого начала работника (С.Г.Струмилин, 1957); в) по характеру деятельности и степени ответственности человека за результаты труда (Э.Ро, 1956); г) по степени доступности профессий в зависимости от уровня психофизиологических требований, предъявляемых к лицам, занятым в той или иной области (К.М.Гуревич, 1970); д) по специфике психофизиологических требований и уровню специальной подготовки человека для данного вида деятельности (И.П.Титова, 1972).

Зарубежные исследователи выработали определенный подход к изучению последовательности становления профессионала. Этот подход связан с выделением и исследованием профессиональных типов личности; он основывается на идее участия людей в деятельности, обладающей существенными общими признаками, формирующими в них общие черты личности, обусловленные сходством профессиональных требований к психологическим и психофизиологическим особенностям человека. Каждая профессия не только определенным образом сказывается на развитии специфических функций памяти, мышления, моторики, формирует особые личностные черты, но она еще обуславливается единообразными условиями жизни, в которых находятся представители одной профессиональной группы. Единые производственные цели, похожие условия труда и быта, одинаковые пути повышения материального благосостояния и социального роста определяют сходство профессионалов в манерах поведения и общения, формируют общие по содержанию интересы, установки, традиции. Основным недостаток этих работ можно видеть в том, что в них исследуются разноплановые характеристики личности профессионалов (интересы, эмоциональная сфера, манера поведения, склонности); большее место в них занимает художественное описание профессионалов, нежели научная характеристика личности; подчас не выделяются стержневые, существенные для личности черты, не осмысливаются проблемы мотивации (в частности профессиональной). Достойно сожаления невнимание к научной разработке вопроса о роли и изменении черт личности, уже сформировавшихся у человека до его вступления в профессию и к особенностям профессиональной адаптации. Правомерно предположить, что такие качества личности, как мотивы, установки, ценностные ориентации и пр., должны по-разному влиять на успешность профессионального становления индивидуума в каждой из специальностей.

Изучение работ, посвященных профессиональному типу, дает основание предположить, что основное внимание исследователей было сосредоточено на анализе

черт личности уже сложившихся профессионалов, типичных представителей своей специальности, то есть что главное внимание исследователей было сконцентрировано на результативной стороне становления профессионала.

Прагматическая направленность многих публикаций зарубежных авторов по вопросам формирования профессионала обусловлена необходимостью выполнения социального заказа общества предпринимателей, которое не скрывает своей заинтересованности в быстром включении работника в деятельность с тем, чтобы затраты времени и средств на его обучение были минимальны [1].

Одни исследователи исходят из принципа многомерной классификации профессий, предполагающего учет многих особенностей функционирования работника в процессе трудовой деятельности (В.А.Бодров, Г.М.Зараковский, В.И.Медведев, 1968). Например, в предложенной Е.А.Климовым классификации видов трудовой деятельности описаны объекты, с которыми практически взаимодействует человек в труде: *природные* (неживые и живые); *технические*; *социальные* (коллективы, группы и отдельные люди); *знаковые системы* (формулы, системы обозначений, естественные и искусственные языки); *художественные образы*. В зависимости от предмета труда все профессии он подразделяет на пять типов:

1) «человек-природа». Представители этого типа имеют дело с растительными и животными организмами, микроорганизмами и условиями их существования;

2) «человек-техника». Работники таких профессий имеют дело с неживыми, техническими объектами труда;

3) «человек-человек». В этой сфере деятельности предметом интереса работника является распознавание, обслуживание, преобразование социальных систем, сообществ, групп населения, людей разного возраста;

4) «человек-знаковая система». Люди, занятые в этой сфере, изучают естественные и искусственные языки, условные знаки, символы, цифры, формулы;

5) «человек-художественный образ». Для занятых в этой профессии важны явления и факты художественного отображения действительности. Е.А.Климов отмечает: «...При отнесении профессий к тем или иным типам можно учитывать наиболее специфические признаки профессиональной деятельности или компетентности профессионала, его основные функции в труде или функции, требующие наиболее длительного и изощренного специального образования» [2, с. 58].

В качестве классификационных признаков профессий и специальностей Е.А.Климов выделил четыре: предмет, цели, орудия и условия труда – именно они, по его мнению, являются наиболее объективными, поскольку существуют независимо от субъекта труда.

Данная многомерная классификация гибка и информативна. Не будучи непосредственно психологической, она учитывает предмет, орудия, цели и условия труда, имеющие не прямое, а опосредованное отношение к психологическим требованиям, предъявляемым профес-

сией к человеку. Именно объективные факторы профессиональной деятельности и их соотношение, в конечном счете, обуславливают набор основных психологических требований той или иной профессии к человеку, ее избирающему, пусть даже не в явном или не всегда явном виде [3]. Полагаем, что названные выше признаки профессий являются и психологическими, так как они отражают психологические особенности человека: его знания, умения, навыки, качества личности работника. Такой подход к характеристике профессиональной деятельности субъекта позволяет рассматривать и сравнивать набор разнообразных профессий одновременно по многим признакам, дающим достаточно полное представление о разных сторонах профессий, уменьшает степень субъективизма в оценке их психологической интерпретации.

Среди исследований, посвященных профессиям типа «человек-человек», наибольшую известность приобрели труды О.Липмана, М.А.Юровской, Н.Д.Левитова, Р.Д.Каверина, некоторых других. О.Липман (1923) квалифицирует профессии по признаку «имеющие дело с людьми», рассматривая лишь так называемые «высшие» профессии (врача, юриста). Им разработана программа изучения профессий, включающая в себя информацию о развитии перцептивной, сенсомоторной сфер, воображения, эмоций и чувств, общения, интеллектуальных умений, свойств характера, темперамента, некоторых личностных качеств. М.А.Юровская (1925) аналогично подходит к разграничению профессией типа «человек-человек», требующих высшей квалификации (врач, следователь и др). Н.Д.Левитов (1963) на основе принципа содержания труда счел возможным распределить профессии по 13 отраслям науки и производства, выделив среди них административно-управленческие, торговые, медицинские, педагогические, юридические профессии. В.М.Коган (1972) предложил градацию профессий на основе принципа «объект, на который направлены усилия работника». Он назвал шесть групп профессий, в числе которых есть и профессии типа «человек-люди». Принципиально новым, позитивным при таком подходе к распределению видов профессиональной деятельности было стремление учитывать «высокие» и «низкие», элементарные виды трудовой деятельности: билетер, гардеробщик, проводник – с одной стороны; продавец, кассир, кондуктор – с другой; педагог, врач, администратор учреждения и т.п. – с третьей [4].

Энн Ро (1956) на основе применения метода факторного анализа выделила восемь групп профессий, включив в эту систему и специальную сферы обслуживания по группам: 1) сервиса (работники службы быта, официанты и т.п.); 2) деловых контактов (бизнесмены, агенты компаний т. п.); 3) организаторов (администраторы и пр.); 4) профессий, требующих работы на открытом воздухе; 5) технических профессий; 6 и 7) профессий науки и культуры; 8) артистических профессий. В каждой из них Ро выделяет шесть профессиональных уровней, к которым относятся специалисты, получившие различное образование, имеющие неодинаковую квалификацию. Для всех групп и уровней приведены данные о чертах личности и особенностях развития психофизиологических качеств. На основе анализа и обобщения большого числа эмпирических исследований Ро создает наиболее общие характеристики личности профессионалов. Однако эта классификация воспроизводит существующие в зарубежном обществе социальные ступени, отождествляемые с требованиями к интеллектуальным способностям.

Аналогичные данные об особенностях личности профессионалов получены в исследовании Дж. Гилфорд, избравшей для своего исследования пять профессий: агент страхования жизни, священник, физик, инженер, журналист. Из ста ею были отобраны по 7–8 человек, наиболее представительных для своей профессии, достигших успеха и находящихся на вершине карьеры.

Каждому из них был предъявлен вопросник из 653 пунктов, результаты ответов на который были подвергнуты факторному анализу. Оказалось, что все профессионалы были удовлетворены своей работой и считали, что остальные представители той же специальности должны быть похожими на них. Проанализировав типы представителей разных профессий, Гилфорд приходит к выводу о том, что их интересы ограничены рамками собственной деятельности [1].

Основным объектом труда каждой из профессий типа «человек-человек», объектом распознавания или воздействия работника на предмет труда всегда считается социальный – человек, группа, поток людей. Непременным признаком этой трудовой деятельности является профессиональное общение, необходимость деловых непосредственных или опосредованных контактов работника с другими людьми. Можно определить специфику профессиональной деятельности типа «человек-человек». Суть её в том, что она осуществляется в условиях постоянного и непосредственного общения работника с другими людьми. Трудовая деятельность любого человека включается в систему общественных отношений, вне этих отношений она не существует. Поскольку труд по своей природе социален, деятельность субъекта любой профессии фактически предполагает определенные взаимоотношения между людьми – работу в бригаде, группе, на кафедре – словом, в любом коллективе. Работник через призму таких взаимоотношений определяет свое место в мире, любая деятельность волнует его прежде всего в связи с наполненностью окружающего «разнонаправленными» людьми, группами, сообществами, организациями, их сложными взаимоотношениями. Подлинными профессионалы выделяют и удерживают в сознании такие комплексы поведения в данной сфере деятельности, которые характеризуют их умонастроение, поведение, образ жизни, формы активности, а также способы привнесения порядка в эту трудовую деятельность, в сложную жизнь человека в обществе.

Психологические особенности предмета труда в профессиях типа «человек-человек» нашли свое отражение в таких признаках, как: значимые для работника элементы внешнего облика воспринимаемого человека, характеристики его социально-групповой принадлежности, личностные качества (потребности, интересы, мотивы поведения, отношение к другим людям, способности). Психологические особенности целей труда выразились в признаках, детализирующих процессы управления, оценивания, воспитания, обслуживания (информационном, медицинском, социально-бытовом и т.д.). Психологические особенности орудий труда составляют признаки, детализирующие технические средства, усиливающие голос, а также гностические, моторные и интеллектуальные функции работника. Специфическими также являются признаки, детализирующие функциональные средства организма и актов поведения, выступающих в роли орудий воздействия на другого человека. Психологические особенности труда отражают качества, характеризующие технико-экономические, режимно-гигиенические и социально-психологические его условия [4].

Р.Д.Каверина к профессиям типа «человек-человек» относит те специальности, должности и занятия, которые соответствуют четырём признакам: а) в качестве предмета труда выступает другой человек или группа людей; б) основные производственные задачи работника – непосредственное воздействие на других людей: обучение, воспитание, лечение, уход, информационное и социально-бытовое обслуживание; в) успешность профессиональной деятельности в значительной степени зависит от умения работника устанавливать непосредственные социальные контакты; г) в качестве основных орудий труда выступают вербальные и невербальные средства общения.

Предметная область профессиональной деятельности характеризуется такими ключевыми выражениями, как-то: обеспечение духовных потребностей населения в сфере досуга; создание условий для отдыха, хорошего настроения (с точки зрения стороннего человека); формирование условий сохранения материальных ценностей в стране в целом и на отдельном предприятии, в частности предупреждение правонарушений и обеспечение борьбы с ними; создание службы, обеспечивающей здоровье человека, профилактику заболеваний; направление усилий общества и профессионально подготовленных специалистов на воспитание и образование членов социума и подрастающих поколений и т.п.

Внешние проявления профессиональной деятельности индивидуума находят свое выражение в особенностях его поведения, поступках, речи и пр. С профессией оказываются связанными и определенные требования, предъявляемые к человеку: умение сдерживать эмоции; настроение; хорошее или дурное расположение духа; развитие некоего кругозора, обеспечивающего духовный мир работника; развитие внимания и т.п.

Нормативные признаки профессии непререкаемы, они диктуются определенными нормами и ее моралью. Обстоятельства профессиональной деятельности сопряжены с психологическим климатом, то есть определенным настроением каждого в целях предупреждения ситуаций нервнo-психического напряжения; с необходимостью вырабатывать в профессионалах умение переключаться с одного вида деятельности на другой (особо с этими установками связана работа в вечерние часы, выходные дни).

Деятельность типа «человек-человек» в большинстве своем относится к профессиям, привлекающим к себе самим процессом труда, поскольку работа живая, разнообразная, связанная с пребыванием среди людей, – это профессии журналиста, психолога, преподавателя, воспитателя, продавца, проводника пассажирских вагонов и т.п. Работник этой сферы занятости испытывает ситуативное удовлетворение от выполняемых трудовых функций и обязанностей, очевидного и реального служения интересам других людей, удовлетворения их материальных и духовных потребностей и запросов [3].

Психологи, изучая исполнительно-двигательную сторону труда вообще, и конкретные его формы в частности, отмечают в профессиях некоторые общие особенности: развитие речевых навыков и ораторского искусства; приобретение некоторых профессиональных выразительных движений (мимики, жестов) и пр. Для отдельных профессий (например, медицинских) необходимы особые и высокие требования к точности и координации собственно рабочих движений (например, выполняемых хирургами, средним и младшим медперсоналом).

Особенности познавательной деятельности представителей профессий типа «человек-человек» во многом определяются не только сложностью трудовых процессов, но и текучестью кадров, нестандартностью объектов труда, предполагаемым неодинаковым уровнем знаний и практических навыков, стремлением к поиску, и кроме того, принципиальной нечеткостью границ, разделяющих социальные явления, являющиеся предметом труда. Для любой профессии типа «человек-человек» важным является умение слушать, не перебивая собеседника, и слышать, понимать другого человека с целью понять именно его внутренний мир, не соизмеряя его со своими критериями: не требовать того, что не обозначено квалификационными положениями.

Профессионал должен иметь соответствующий кругозор, некий уровень в области гуманитарного знания, определенный жизненный опыт, необходимое умение понять внутреннее состояние тех, с кем приходится иметь дело. Поскольку социальные ситуации изменчивы и неповторимы, от профессионала требуется умение отчетливо выделять, наряду с более или менее «вечны-

ми» знаниями (как общекультурными, так и по узкой специальности), знания оперативные, относящиеся к конкретным ситуациям.

Одним из актуальных качеств, предъявляемых к профессиям типа «человек-человек», является качество исполнительно-двигательных проявлений. На первый план при этом выдвигаются требования к устной и письменной речи деятеля – четкость, раздельность, удобный для слушателя темп речи, ее связность, ясность, понятность содержания даже отдельных высказываний, реплик.

С точки зрения познавательных процессов, связанных с профессиями исследуемого типа, не менее важны такие свойства человека, как: «душеведческая» направленность ума, наблюдательность к проявлениям чувств, темперамента и характера человека, являющегося объектом деятельности; его поведение, умение и способность мысленно представить, смоделировать его внутренний мир, не приписывать ему собственного или иного, знакомого по опыту мироощущения [2].

Большое значение ученые придают и таким качествам, как способности сопереживать другому человеку. Нестандартные ситуации признаются нормальной стихией социума. Вот почему профессии типа «человек-человек» неизбежно требуют творческого склада ума, умения просчитывать варианты возможных последствий тех или иных действий или людей, конфликтов, чтобы противостоять им. «Но это и не техническое, и не художественное воображение, – считает Е.А.Климов, – а воображение, для которого пока еще в учебниках нет названия. Назовем его, за неимением лучшего термина, *тропономическим*» [2, с. 180]. Нужны также наблюдательность, отзывчивость, доброжелательность, готовность бескорыстно прийти на помощь нуждающемуся в ней, искренняя и деятельная обеспокоенность судьбами людей (учеников, пациентов, других подопечных разного рода), терпение [5].

От тех, кто занят в сфере профессий типа «человек-человек», требуется глубокая и оптимистическая убежденность в правильности выбора своего пути – служения людям, а не отдельным слоям и группам общества. Гражданские качества обуславливают профессиональную состоятельность работника в сфере, связанной со служением человеку, в противном случае он непригоден для работы в профессиях данного типа.

Отметим ряд особенностей саморегуляции представителей рассматриваемого типа профессий: постоянное совершенствование личных знаний, умений и навыков, стремление «идти в ногу» с быстротекущими процессами социального движения и развития, знание текущих общественных событий, выдержка, способность «не выходить из себя». Требуется умение строго соотносить свое поведение, обращенное к другим людям, с моральными и юридическими нормами и пр.

Противопоказаниями к выбору профессий типа «человек-человек» могут быть недостатки речи, замкнутость, погруженность в себя, необщительность, ярко выраженные физические недостатки, нерасторопность, излишняя медлительность, равнодушие к людям, неспособность бескорыстно относиться к человеку и др. [5]. Профессии этой группы подразделяются на подгруппы: а) педагогического профиля; б) юридического профиля; в) специальности *бытового обслуживания*; г) *информационно-культурного обслуживания*; д) *медицинского обслуживания*; е) специалисты *общественного питания*; ж) специалисты *контрольной службы*; з) специалисты *сферы обслуживания*; и) сфера *инспекции и информации*.

Специфика профессиональной деятельности типа «человек-человек» определяется необходимостью и условиями постоянного и непрерывного общения с людьми. От работника как субъекта труда требуются: во-первых, специальные знания, умения, навыки, а во-вторых, умение работать с людьми. Работник должен быть хорошим профессионалом не только в своем деле

(лечить, учить, обслуживать, воспитывать), но и в общении, в умении налаживать контакты, управлять собой и окружающими [6].

Таким образом, несмотря на общность признаков профессий, составляющих тип «человек-человек», психологически этот тип неоднороден и делится на подгруппы профессий, предъявляющих различные требования к специалисту. Профессии выделенного типа психологически изучены: определены требования, предъявляемые ими к индивиду, избравшему для себя этот вид деятельности. Установлено, что человек, выбирающий профессии данного типа, должен обладать профессиональными способностями, обеспечивающими умение работать с людьми. Написаны труды по развитию этих способностей, созданы методические рекомендации по их определению в условиях работы профконсультанта [4; 7; 8; 9; 10].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Борисова Е.М. О роли профессиональной деятельности в формировании личности // Психология формирования и развития личности. М.: Наука, 1981. С. 159-177.
2. Климов Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях: Учеб. пособие. М.: МГУ, 1995. 224с.
3. Гаврилов В.Е. Модульный подход к психологиче-

ской классификации профессий // Совершенствование профориентации и профотбора молодежи на рабочие профессии: Сб. науч. тр. Л.: ВНИИ профтехобразования, НИИ гигиены детей и подростков, 1986. С. 95-103.

4. Каверина Р.Д. Психологическая систематика профессий типа «человек-человек» в целях профессиональной ориентации: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Л., 1981. 25с.

5. Климов Е.А. Психология профессионала. М.: Издательство «Институт практической психологии»; Воронеж: НПО «МО-ДЭК», 1996. 400с.

6. Вопросы профессиоведения. Под ред. В.Е. Гаврилова, Г.Т. Гвоздецкой, М.И. Иванюк, Р.Д. Каверино, Е.Б. Николаева, А.И. Смирнова, Б.И. Шах. М.: Высшая школа, 1982. 204 с.

7. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии СПб.: Питер, 2002. 720 с.

8. Шадриков В.Д. Психологический анализ деятельности: системогенетический подход. Ярославль: ЯГПИ, 1979. 91 с.

9. Шадриков В.Д. Проблемы профессиональных способностей // Психологический журнал. № 5. 1982. С. 44 – 62.

10. Шадриков В.Д. Деятельность и способности. М.: Логос. 1994. 320 с.

SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF «PERSON-TO-PERSON» OCCUPATION STUDY

© 2013

T.P. Varfolomeeva, candidate of psychological sciences, associate professor of the department of «General and Social Psychology»
Samara State Academy of Social Sciences and Humanities, Samara (Russia)

Annotation: The article presents different classifications of occupations. E.A.Klimov's job types classification is taken up in detail. Some social and psychological aspects of "person-to-person" occupation study are analyzed.

Key words: work psychology, psychological job classification, professional activity, general characteristics of professional personality, work subject, "person-to-person" jobs.

УДК 314.06 / 908

СОВРЕМЕННАЯ ДЕМОГРАФИЧЕСКАЯ СИТУАЦИЯ В КЛЯВЛИНСКОМ РАЙОНЕ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

© 2013

О.В. Воробьева, старший преподаватель кафедры «Химии, географии и методики их преподавания»
Поволжская государственная социально-гуманитарная академия, Самара (Россия)

Аннотация: В статье рассмотрена демографическая ситуация, сложившаяся в Клявлинском районе Самарской области; проанализированы основные демографические показатели данной территории за последние шесть лет; выявлены основные тенденции в развитии демографической ситуации региона.

Ключевые слова: демографические процессы, численность населения, плотность населения, размещение населения, естественная убыль населения, отрицательное saldo миграций, структура населения, национальный состав, занятость населения, Клявлинский район, Самарская область.

Демографические процессы, происходящие в России в последние десятилетия, носят явно выраженный негативный характер. В большинстве ее регионов наблюдается естественная убыль населения. Для выхода из сложившейся ситуации необходимо осуществлять комплекс мер, направленных на улучшение демографических процессов. Повышению их эффективности способствует изучение сложившейся демографической ситуации как в стране в целом, так и в отдельно взятом ее регионе.

По данным переписи населения 2010 года, муниципальный район Клявлинский занимает 21 место по численности постоянного населения среди муниципальных районов Самарской области [1].

На 1 января 2012 года общая численность населения района составила 15800. В течение последних лет численность не оставалась постоянной (табл. 1).

По сравнению с 2007 годом численность населения уменьшилась на 1960 человек (11%). Причины этого кроются в соотношении естественного и механического движения населения, а также в его возрастной структуре. Важно отметить, что в 2010 году наблюдается серьезный рост общей численности населения, что обуславли-

вается вступлением в силу государственной программы «Материнский капитал».

Таблица 1 - Основные демографические показатели Клявлинского района (на начало года) [2; 3; 4; 5; 6]

Показатели, единицы измерения	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.
Численность населения, тыс. чел.	17,76	13,6	13,6	13,5	16,06	15,8
Плотность населения, чел./км ²	14,1	12,4	12,4	12,3	12,8	12,6
Коэффициент рождаемости, ‰	10,7	9,5	9,3	12,6	10,5	9,1
Коэффициент смертности, ‰	20,6	21,2	21,1	18,6	19,3	18,1
Естественный прирост, ‰	-9,9	-11,7	-11,8	-6	-8,8	-9
Миграционный прирост, человек	-88	-108	-130	-107	-155	-101
Возрастная структура населения, % от общей численности населения, в т.ч.:						
моложе трудоспособного возраста	24,2	23,4	23,1	20,0	18,7	18,5
трудоспособного возраста	54	52,2	52,1	54,1	54,2	54,6
старше трудоспособного возраста	21,8	24,4	24,8	25,9	27,1	26,9

Плотность населения рассматриваемой территории также имеет тенденцию к снижению (табл. 1). В 2012 году она составляла 12,6 чел/км², что в 4,7 раза меньше, чем в среднем по Самарской области (59,9 чел/км²).

По территории района население размещено неравномерно. Большая часть населения (7716 чел., 48,8%) проживает в районном центре и Клявлинской волости. Еще 5058 человек (32%) сконцентрировано в других волостях, расположенных в центре территории муницип-