

## Основы выбора профессии

Каждый человек в жизни совершает множество выборов. Но один из них является наиважнейшим – это выбор профессионального пути. Еще не повзрослев и не став самостоятельными, не имея опыта принятия решений, молодые люди должны определиться в столь важном вопросе. Взрослые люди — родители, педагоги, психологи, социальные работники — много делают для того, чтобы помочь молодым в выборе дела по душе, предостеречь их от возможных ошибок. При этом наиболее опытные, житейски мудрые взрослые понимают, что молодым мало просто знать мир профессий и чужие ошибки мало чему их научат. Даже знания особенностей своего характера и способностей может оказаться недостаточно для правильного выбора.

Психологи считают, что для выбора профессии в любом возрасте, в том числе и в первый раз, необходимо иметь:

- 40% желания научиться,
- 10% договора с самим собой или кем-то,
- 10% куража,
- 10% экспертизы профессии и своих особенностей,
- 10% эмоционального желания,
- 10% прагматизма,
- 10% чувства юмора.

Как научиться соединять все знания воедино и принимать решения? Как научиться быть при этом самостоятельным и нести ответственность за свои решения и поступки? Что необходимо учитывать при выборе жизненного пути? Вопросы не из легких.

Выбор профессии является одним из моментов, определяющих жизненный путь человека. Этому событию — комплексному, фокусирующему в себе проблемы не только психологические, но и философские, медицинские, экономические и многие другие, — посвящено большое количество исследований.

Психологические аспекты профессионального выбора и становления личности выступают в качестве объекта научного исследования с первого десятилетия XX века. Но, несмотря на столь долгий срок изучения, многие вопросы в

этой области остаются спорными. С другой стороны, с усложнением мира профессий возникают все новые и новые проблемы, в том числе и в связи с изменениями социальных и экономических условий. Поэтому появилась необходимость в переориентации большого количества людей.

Из всего многообразия подходов к проблеме психологических основ профессионального выбора и становления личности наибольшее распространение во всем мире получили два основных: с позиций **теории черт и факторов** и с позиций **теории развития**. Именно на их основе строится как исследовательская, так и практическая работа в области профессиональной ориентации.

Первая психологическая теория профессионального выбора в русле подхода с позиций **теории черт и факторов** была разработана в 1909 г. Ф.Парсонсом. Это направление имеет самую богатую историю, да и в настоящее время оно не торопится уступать свои позиции. Основанием такого традиционного подхода является дифференциальная психология с ее психометрическими понятиями и методами, однако система собственных постулатов данного направления имеет определенную независимость от этих оснований.

В 1909 г. Ф. Парсонсом были сформулированы следующие посылки:

- а) каждый человек по своим индивидуальным качествам, прежде всего по профессионально значимым способностям, наиболее оптимально подходит к единственной профессии;
- б) профессиональная успешность и удовлетворенность профессией обусловлены степенью соответствия индивидуальных качеств и требований профессии;
- в) профессиональный выбор является, в сущности, сознательным и рациональным процессом, в котором или сам индивид, или профконсультант определяет индивидуальную диспозицию психологических или физиологических качеств и соотносит ее с уже имеющимися диспозициями требований различных профессий.

По мере развития общей теории психологического тестирования менялись методологические основания данного направления. Неизменным оставалось главное положение – проблемы профессионального выбора решаются «встречей» личностной структуры и структуры профессиональных требований, а задача профконсультации – на основе тестирования осуществлять прогноз того, какая профессия принесет для конкретного индивида большую удовлетворенность и успешность.

Среди характеристик профессионального выбора Ф. Парсонс выделяет, прежде всего, осознанность (сознательность) и рациональность, которую он понимает скорее как компромисс между способностями, интересами и ценностями индивида и возможностью их реализации в различных профессиях.

Ученые, работающие в русле черт и факторов, внесли большой вклад в развитие профориентации и исследования в области профессионального выбора. Именно с помощью этой теории были выдвинуты принципы, объясняющие феномен выбора профессии. С целью практической реализации этих принципов разрабатывались и продолжают разрабатываться методы диагностики, методы и системы консультационной и коррекционной работы.

В русле именно этой теории накоплен и проанализирован большой материал по изучению профессий и факторов их выбора. Разработаны классификации мира профессий, проведены исследования по изучению отдельных профессий и их групп с целью составления профессиограмм. Разработаны принципы и схемы проведения профессионального отбора и подбора.

Но все это направлено на помощь лишь при первом выборе профессии и не рассчитано на те случаи, когда человек может неоднократно менять профессию или специализацию. С другой стороны, первый выбор профессии связан с выбором общего жизненного пути, и его сложно совершить, не умея принимать решения и выстраивать жизненную перспективу. Следовательно, необходимым условием для выбора профессии является зрелость личности, в том числе профессиональная зрелость. Главное не выбор профессии, а

стиль жизни. Человек вначале выбирает себя, свой образ жизни, а потом профессию.

Подход с позиций **теории развития** начал разрабатываться в 1950-е годы. Основу его составляют положения теории черт и факторов Ф. Парсонса, дифференциальной психологии, феноменологии, Я-концепции, а также обобщение взгляда наук о человеке (биологии, физиологии и др.) на проблему развития, в том числе и профессионального. В основу теории развития профессионального выбора легли также положения психодинамических теорий.

Е. Гинцберг, разработавший одну из первых теорий профессионального развития, особо подчеркивал временные аспекты при выборе: подросток должен осознать временную перспективу с тем, чтобы уметь отказаться от немедленного удовлетворения потребностей, если при этом ему будет труднее достичь конечных профессиональных целей. Он должен уметь привнести будущее в психологическое настоящее. Е. Гинцберг представляет профессиональное развитие как последовательность качественно специфических фаз, различающихся содержанием и формой перевода импульсов человека в профессиональные желания. Он рассматривает выбор не как одномоментное событие, а как растянутый на несколько лет процесс.

Д. Сьюпер в рамках своей теории развития объединил точки зрения целого ряда теорий, как психологических, так и непсихологических. В 1952 г. он выдвинул следующие положения:

- 1) люди характеризуются своими способностями, интересами, свойствами личности;
- 2) на этой основе каждый человек подходит несколькими профессиям, а одна профессия — ряду индивидов;
- 3) в зависимости от времени и опыта человека меняются как объективные, так и субъективные условия профессионального развития, что обуславливает профессиональный множественный выбор;

4) профессиональное развитие имеет ряд последовательных стадий;

5) особенности этого развития определяются социально-экономическим уровнем родителей, свойствами индивида, его профессиональными возможностями и т. д.;

6) на разных стадиях развитием можно управлять, способствуя формированию у индивида интересов и способностей и поддерживая его в стремлении «попробовать» реальной жизни и в развитии его Я-концепции;

7) профессиональное развитие, в сущности, состоит в развитии и реализации Я-концепции;

8) взаимодействие Я-концепции и реальности происходит при проигрывании и исполнении профессиональных ролей, например, в фантазии, в беседе с профконсультантом или в реальной жизни;

9) удовлетворенность работой зависит от того, в какой мере индивид находит возможности для реализации своих способностей, интересов, свойств личности в профессиональных ситуациях, что в значительной степени определяется возможностью играть ту роль, которая казалась подходящей на стадиях профессионального развития, названных Д. Сьюпером стадиями пробуждения и исследования.

В 1957 г. он дополнил свою теорию рядом положений:

1) как процесс, включающий серию событий, профессиональный выбор имеет ряд предсказуемых моделей;

2) профессиональный выбор предусматривает компромисс между синтезом личностных и социальных факторов, Я-концепцией и реальностью, недавно приобретенными реакциями и существующими моделями реакций;

3) важность факторов реальности как детерминант профессионального выбора возрастает по мере того, как индивид становится старше.

Для Д. Сьюпера выбор профессии является, во-первых, длительным процессом, растягивающимся на несколько лет,

а во-вторых, событием, включенным в цепь событий профессиональной биографии человека. Разработанная Д. Сьюпером ступенчатая модель профессионального развития охватывает всю человеческую жизнь. Профессиональный путь человека может быть разделен на пять этапов: рост, поиск, упрочение, стабилизация и спад. Период выбора профессии и профессионального становления является второй ступенью пятиступенчатой модели, которая охватывает возраст от 14 до 25 лет и характеризуется тем, что индивид пробует свои силы в различных ролях при ориентации на свои реальные профессиональные возможности.

С точки зрения Д. Сьюпера, человек должен выбирать профессию с учетом:

**своего образа «Я».** Именно образ «Я» регулирует процессы интеграции, дифференциации и организации профессиональной карьеры. В образ «Я» включается собственно образ человека, способ мыслей о самом себе и оценки себя;

**интеллекта:** структуры общих способностей и способностей к обучению и научению;

**специальных способностей:** уровня развития общих и специальных способностей и их структуры;

**интересов:** тенденций поведения, проявляющихся в желании, поиске и выполнении человеком определенных видов деятельности;

**ценностей личности:** того, чего люди ожидают и что ищут для себя в трудовой деятельности. Ценности подразделяются на внутренние (содержательные), то, что содержит в себе сам процесс труда и его непосредственный продукт как таковой, и внешние (сопутствующие) по отношению к процессу труда, такие как оплата, престиж, социально-психологические условия;

**отношения к труду, работе и профессии.** Отношение к труду является производным от системы ценностей. Оно формируется в процессе становления карьеры, определяет эффективность и производительность деятельности;

**потребностей**, которые определяют мотивы выбора профессии и успешность в этой профессии. Потребности могут удовлетворяться различными путями, поэтому они менее значимы при выборе, чем способности и интересы. Они определяют способ деятельности, а не ее содержание;

**черт личности** — наиболее общих моделей поведения, оказывающих влияние на форму трудового поведения человека;

**профессиональной зрелости.** На разных этапах своего развития человек выбирает профессию различным образом. Человек, впервые выбирающий профессию, имеет значительно более широкое поле выбора, чем уже получивший профессиональное образование. Люди, имеющие семью и не имеющие, также обладают разным по объему полем выбора. Различно оно и у представителей разных социальных слоев. Уровень профессиональной зрелости определяется тем, насколько человек, выбирающий профессию, учитывает конкретные особенности своей ситуации выбора.

Первоначально Д. Сьюпер определил профессиональную зрелость через соответствие профессионального развития индивида и круга решаемых им проблем тому уровню и кругу, которых обычно достигают люди его возраста. В ходе исследований, проводимых с учащимися старших классов колледжа, он пришел к выводу, что основными характеристиками профессиональной зрелости являются:

- заинтересованность в том, чтобы совершить выбор профессии, используя при этом все ресурсы и имеющуюся информацию;
- стремление к получению новой информации и планированию предпочитаемого места работы. При этом информация и планирование «примериваются» человеком к самому себе;
- однородность профессиональных предпочтений в течение длительного времени в одной профессиональной области;
- «кристаллизация черты зрелость интересов, независимость от других людей и обстоятельств при выборе профессии и продвижении по ней, реализм профессиональных позиций,

соответствие ценностей выбираемой работы интересам человека;

- соответствие предпочтений и способностей, интересов и активности субъекта.

При этом следует учитывать, что профессиональное развитие и профессиональная зрелость понимаются Д. Сьюпером и другими авторами очень широко. Это представление работников о своей карьере, подготовка к будущей профессиональной деятельности, процесс вступления в мир труда (ориентация, поиск, обучение и т.д.), весь профессиональный путь человека, изменения в карьере и уход на пенсию, включая и выбор занятия в пенсионном возрасте. Б. Вестбрук в понятие «профессиональная зрелость» объединяет поиск информации о рабочих местах, самостоятельное исследование профессий, осознанность профессионального пути, планирование карьеры, самостоятельное принятие решения о профессиональном пути, самосознание, активность в исследовании карьеры и боязнь решений в карьере.

Анализ литературы позволяет выделить пять основных параметров профессиональной зрелости: автономность, информированность о мире профессий и умение соотносить информацию со своими особенностями, умение принимать решения, умение планировать свою профессиональную жизнь, эмоциональная включенность в ситуацию решения.

**Автономность.** Термин «автономность», или «автономия», не является собственно психологическим, а относится к философским понятиям. Под автономией понимается «способность личности как морального субъекта к самоопределению на основе собственного законодательства» (Словарь по этике. – М., 1989. – С. 9.).

Любой человек будет удовлетворен своим профессиональным решением (выбор или смена профессии, места обучения, места работы, специализации, переобучения и т. д.) только в том случае, если он будет воспринимать это решение как свое собственное, а не навязанное извне. Какими же основными характеристиками обладает «автономный» человек?

1. Вычленение себя из мира окружающих людей. Умение отделить свои цели от целей родителей и других значимых лиц. Понимание целостности своей личности, социальной общности, к которой принадлежит человек, какому типу личности хотел бы соответствовать, образа жизни, который хотел бы вести.
2. Стремление реализовать возможность в практических действиях, иметь глубокие знания и навыки хотя бы в одной области. Уверенность в том, что человек обязательно будет иметь глубокие знания и навыки. Общая ориентация на успех. Знание шагов, которые необходимо сделать для приобретения знаний и навыков. Принятие на себя ответственности за собственные действия.
3. Накопление опыта. Наличие собственного рабочего опыта, опыта решения жизненных проблем. Самостоятельный опыт по планированию своих поступков, общих дел, своего времени и т. д. С накоплением опыта возникает умение соотносить свои действия с требованиями общества.
4. Умение прогнозировать профессиональный рост. Однородность профессиональных предпочтений в течение длительного времени.
5. Инициатива и изобретательность в реализации возможностей. Собственная активность в получении информации и выборе профессионального пути. Наличие собственной инициативы и активности в карьеровом решении.
6. Уровень реализма в принятии карьеровых решений (в том числе собственная оценка уровня реализма). Компромисс между желаниями и возможностями, на который способен пойти человек. Осознание необходимости таких компромиссов.

Для возникновения основных признаков автономности необходим определенный набор новообразований:

- человек должен ощутить свою независимость от родителей (в делах, мыслях, поступках);
- от внешней детерминации своего поведения он должен перейти на самодетерминацию;
- он должен осознавать свой идеальный образ Я-концепции и стремиться к его достижению.

Информированность о мире профессий и умение соотнести информацию со своими особенностями. Для того чтобы выбрать профессию, человек должен обладать значительным объемом информации на двух уровнях.

- 1. Информация о мире профессий в целом.** В круг этой информации входят: а) осознание подразделения мира профессий по предмету и целям труда, орудиям производства; б) знание общетрудовых и общепроизводственных понятий (культура труда, трудовая дисциплина, принципы планирования производства, структура предприятия, принципы оплаты); в) знание отдельных профессий; г) знание или практическое умение по приобретению профессии; по поиску и поступлению на работу; о требуемом уровне образования для различных профессий; о том, как удержаться на работе, как совершенствовать свой профессионализм и продвигаться по профессиональной лестнице.

По данным исследований, большой объем информации о мире профессий в целом должны иметь уже школьники 4-го класса, когда поиск в мире профессий идет вширь. Уже в 4-м классе сформированность профессиональной позиции проявляется:

- в положительном отношении к любому виду труда;
- в определенном уровне осведомленности относительно основных массовых профессий;
- в умении различать связи между профессиями, отраженные в классификации;
- в умении выделять основные требования профессии к человеку;
- в стремлении к самооценке в контексте профессионального самоопределения.

Обычно четвероклассник бывает знаком с 13 — 16 профессиями.

- 2. Информация об отдельных профессиях или группах профессий.** В практике профконсультирования обычно диагностируется:
  - уровень знакомства клиента с различными профессиями по «Схеме описания профессии»;

- его знания о способах овладения предпочитаемой профессией;
- знание социально-экономических потребностей общества, конкретного региона и потребности в кадрах отдельных предприятий.

В «Схему описания профессии» входят следующие разделы:

- 1) условия работы (физические и социально-экономические);
- 2) требования профессии к человеку (особенности психофизиологической сферы, познавательной сферы и личности);
- 3) требования к уровню образования и конкретные места получения образования;
- 4) перспективы профессионального роста.

Кроме того, важным является вопрос об источниках получения профессиональной информации. Именно с незнанием источников получения информации связаны основные трудности и ошибки в выборе профессии.

Но все же основная проблема, встающая при обсуждении влияния информированности на адекватный выбор профессии, заключается в том, как человек усваивает поступающую информацию и соотносит ее со своими особенностями. До сих пор неизвестно, отмечает Л. Брукс, как информация влияет на принятие лучшего решения и как клиент перерабатывает информацию.

Исследователи, занимающиеся вопросами профессиональной информации, сходятся на мысли, что информация не будет иметь эффекта, пока клиент не готов принять ее. Миллер в своих исследованиях пришел к выводу, что существует высокая положительная корреляция между потребностью в информации и уровнем самооценки («клиент не готов получать информацию, пока чувство собственной значимости не будет достаточно велико»). Кроме того, в ряде исследований, описанных Д. Браун и Бруксом, доказано, что для принятия адекватного решения клиент должен обладать комплексной информацией, т. е. в нашем понимании — информацией

обоих уровней, полученной из различных источников. Человек с высоким уровнем профессиональной зрелости не накапливает информацию, а ищет ее дополнительно для вынесения суждения о соответствии специфики личности специфике профессиональной деятельности.

Умение принимать решения. Все крупные и важные шаги человека в профессиональной жизни объединяет одно — всегда есть альтернатива для оценки и принятия на этой основе решения. Именно наличие нескольких возможных путей решения приводит к тому, что человек воспринимает ситуацию как требующую принятия решения. Как отмечает Е.А. Климов, «вся ситуация выбора является сложным образованием. Ее компоненты, выступающие в качестве факторов — движущих сил профессионального самоопределения, — находятся в тесной связи и взаимовлиянии друг на друга».

Мало понять, что в данной ситуации от человека требуется самостоятельное принятие решения. Важным условием умения принимать решение является автономность и самостоятельность человека, когда он принимает на себя ответственность за решение и его последствия, когда он в состоянии самостоятельно выдвигать и оценивать альтернативу. Таким образом, уровень умений по принятию решения неразрывно связан с уровнем зрелости личности.

Кроме того, важно знать алгоритм принятия решения. Существует несколько моделей подобных алгоритмов. Итак, каковы же этапы процесса принятия решения? Дж. Крумбольтц в 1965 г. выделил шесть основных этапов принятия решения.

1. Сбор возможных вариантов решения. На этом этапе задачей человека становится сбор как можно большего их числа — глобальных и частных, реальных и нереальных, имеющих под собой основу и не имеющих. Все идеи лучше записать и подвергнуть первичному анализу.
2. Сбор информации по каждому варианту решения. Чем полнее собранная информация, тем с большей уверенностью можно будет принять или отвергнуть путь решения проблемы. На этапе сбора информации некоторые идеи уже отвергаются.

3. Исследование шансов успешности в каждой альтернативе. На этом этапе человек ищет ответ на вопрос: «Могу ли я на деле осуществить данный вариант?»
4. Связь каждой альтернативы с целями и ценностями человека. Иногда наиболее успешный путь решения конкретной проблемы не соответствует общим принципам человека, его этическим нормам или жизненным целям. Поэтому на данном этапе идут поиски такого решения, которое бы учитывало все эти факторы.
5. Разработка конкретного плана действий и определение факторов, способствующих или препятствующих данному варианту решения проблемы.
6. Формулировка плана действий для новых возможностей и развития. Это очень важный этап принятия решения. Человек должен всегда иметь перспективные цели. Только в этом случае его развитие не остановится. Поэтому решать частные проблемы необходимо в русле перспективного развития и их решение не должно препятствовать развитию, Решение не должно быть «тупиковым». Как это ни парадоксально, но такое решение возможно только в случае, когда:
  - сохраняется неопределенным один из трех параметров целеполагания — цели, ценности и условия;
  - выбор кажется необоснованным в рамках имеющихся возможностей;
  - в основе выбора лежат противоречия;
  - при решении осуществляется проигрывание нескольких жизненных ролей и сценариев.

Для того чтобы принимать эффективные решения, учитывающие все важные факторы настоящей ситуации и перспективы, человек должен обладать определенными качествами, способностями, знаниями и навыками. Основными среди них являются:

- любознательность, любопытство — желание и умение собирать и накапливать информацию;
- предвидение, предусмотрительность — способность предвосхищать проблемы и заранее готовить альтернативы;
- здравый смысл, проницательность — способность соотнести

имеющуюся информацию с рассматриваемой проблемой и оценить ее;

- решительность — способность поручиться за принятое решение и взять на себя ответственность за него;
- делегирование полномочий — умение эффективно разделить авторитет и ответственность с коллегами;
- планирование — умение разработать для коллектива реальный, конкретный и действенный план решения проблемы;
- оценка риска — способность оценить потенциальный риск принятого решения;
- ответственность за риск — способность оценить риск и взять ответственность на себя;
- контроль — способность получить в процессе решения проблемы именно тот результат, который планировался.

**Умение планировать свою профессиональную жизнь.** Говоря о профессиональном пути, мы говорим о пути, имеющем определенную протяженность во времени. Соответственно человек, находясь в одной из точек этого пути, является результатом своего развития в прошлом и предполагает определенное развитие в будущем.

Существует несколько определений слова «план»: а) заранее намеченный порядок, последовательность осуществления какой-либо программы; б) основные вехи; в) способ подхода к чему-либо или построения чего-либо. Планирование жизненного пути, скорее всего, идет согласно второму определению — как наметки основных вех. Причем вехи эти могут быть разные: временные (например, «к 30 годам встать на ноги», хотя путь к этому не указан); событийные (к примеру, «стать врачом», «окончить вуз» — без четкого указания возраста человека при совершении события). Крайне редко человек планирует одновременно и событие, и время его достижения, хотя бы приблизительно (например, «получить диплом врача не позднее 25 лет»).

Планирование обычно различают: долгосрочное (на несколько десятилетий вперед); на «средний» срок (несколько месяцев или лет) и краткосрочное (несколько дней, недель).

Для оценки умений по планированию проводится диагностическое интервью, которое бывает единственной методикой для исследования некоторых данных, предоставляющих возможность всматривания во внутренний мир человека и понимания его затруднений. Оно включает в себя: а) введение — привлечение к сотрудничеству; б) свободное, неуправляемое высказывание человека; в) общие вопросы («Ты можешь мне рассказать о школе?»); г) подробное исследование; д) попытку ослабить напряжение и заключение с выражением признательности человеку.

Очень часто как план для профконсультационной беседы используется схема профессионального планирования, разработанная Е.А. Климовым:

1. Главная цель (кем я буду? чего достигну? какой трудовой вклад внесу в общенародное дело?).
2. Цепочка более отдаленных конкретных целей (где буду учиться? первая работа, дальнейшие перспективы).
3. Пути и средства достижения ближайших жизненных целей (ознакомление, проба сил, самообразование и т.п.).
4. Возможные внешние препятствия.
5. Свои возможности.
6. Запасные варианты.

В исследованиях Е.И. Головахи и А.А. Кроника были выделены также некоторые характеристики перспективы, которыми должен обладать план:

1. **Реалистичность** перспективы — это способность личности разделять реальность и фантазию, концентрировать усилия на том, что имеет основания для реализации в будущем.
2. Перспектива должна обладать качеством **оптимистичности** — соотношением положительных и отрицательных прогнозов относительно своего будущего, а также степенью уверенности в том, что ожидаемые события произойдут в намеченные сроки. Оптимистичность перспективы тесно связана с реальными достижениями и с социальной интегрированностью личности.
3. **Дифференцированность** перспективы характеризуется степенью разделения будущего на последовательные этапы.

Ли и Лейбовиц предлагают следующие этапы планирования профессионального пути, особо подчеркивая, что данные

стадии применимы ко всем видам карьеровых решений, вне зависимости от их сложности или возраста, в котором они принимаются.