

## ВЗАИМОСВЯЗЬ ТИПА ЛИЧНОСТИ И СФЕРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Кочеткова О.П.

*Национальный исследовательский Томский политехнический университет, Томск, Koch@Sibmail.com*

Выбор профессии и реализация себя в ней как специалиста есть аспекты глубокого изучения структур личности и взаимодействия ее с окружающим миром. Источником пополнения руководящих и инженерно-технических кадров организаций и предприятий являются молодые специалисты с высшим образованием. На каждом этапе обучения студентов их производственная подготовка осуществлялась совместно с базовыми предприятиями, организациями на принципе совмещения учебы с производственным трудом с неполным рабочим днем или неполной рабочей неделей. Для адаптации молодых специалистов в производственном коллективе и для лучшей возможности реализовать себя в профессии, поможет изучение своих личностных качеств. Согласно типологии личности американского психолога Дж. Холланда [1], различают шесть психологических типов людей: реалистичный, интеллектуальный, социальный, конвенциональный, предприимчивый, артистический. Каждый тип характеризуется определенными особенностями темперамента, характера и т. д. В связи с этим определенному психологическому типу личности соответствуют профессии, в которых человек может достичь наибольших успехов. Данную методику можно адаптировать и использовать для оценки и подбора персонала, мы предполагаем, что она станет вспомогательным средством в работе кадровой службы. Соответствие профессиональным и квалификационным требованиям, которые предъявляются при приеме на работу, является важным и решающим фактором при выборе кандидатов на вакантную должность. Использование данной методики определения типа личности Дж. Холланда [1] в качестве дополнительной оценки при приеме на работу поможет более точно определить соответствие работника должности, на которую он претендует. Поможет уменьшить затраты, связанные с подбором и оценкой персонала, экономит время, которое необходимо для того, чтобы понять, подходит работник на данную должность или нет. Данная методика поможет адаптироваться молодому специалисту в профессиональном смысле на производстве и решить социально-психологические проблемы.

Ключевые слова: адаптация, тип личности, факторы труда.

## INTERCONNECTION BETWEEN PERSONALITY TYPE AND OCCUPATIONAL TITLE

Kochetkova O.P.

*National Research Tomsk Polytechnic University, Tomsk, Koch@Sibmail.com*

Vocational choice and realization of one's personal potential as a professional is an expression of profound study of personality structure and its interaction with the environment. The source of management and engineering and technical personnel in organizations and enterprises is represented by young graduates. At each stage of education on-the-job training for students is performed jointly with basic enterprises and organizations on the principle of combining studies with practical training in the form of part-time employment. By learning their own personal qualities young professionals will adapt to the work environment and will have the best opportunity to realize their potential at the job. According to the personality type classification suggested by American psychologist J. Holland [1], there are six psychological types: Realistic, Investigative, Social, Conventional, Enterprising, and Artistic. Each type is characterized by certain features of temperament, character, etc. Therefore a certain psychological type of personality corresponds to the occupation that allows a person to succeed. This method can be adjusted and used for recruitment and selection of personnel, it is also assumed to assist in the work of human resources. Compliance with qualifications required when entering employment is an important and decisive factor in selection of candidates for the vacant position. This method of determining personality types suggested by John Holland [1] as an additional assessment when entering employment will help to determine more accurately the employee's adequacy for the job. Moreover it reduces the costs associated with the selection and evaluation of personnel, saves time required in order to understand whether employee is suitable for the position or not. This technique will help young professionals to adapt to working environment professionally and solve social and psychological problems.

Keywords: adaptation, personality type, work factors

Объект исследования: процесс профессионального самоопределения.

Предмет исследования: особенности взаимосвязи типа личности и выбора профессии.

Цель исследования: определение особенностей взаимосвязи типа личности и выбора профессии.

Жизненный путь молодого специалиста зависит от психических структур личности.

Это психические феномены, в которых отражается и посредством которых регулируется реальный жизненный путь. Это жизненная перспектива, жизненные планы и программы, жизненные цели и задачи, психологическое время и психологический возраст личности, субъективная картина жизненного пути, жизненная мудрость и, наконец, смысл жизни. Закономерности возникновения, развития и преобразования, а также механизмы функционирования личности – все это психология личности как субъекта жизни, то есть творца собственной судьбы. Конструктивный выход в адаптации человека к проблеме собственной судьбы – это утверждение жизни во всех ее формах: в творчестве, в реализации, в оптимизме и альтруизме. Выбор профессии и реализация себя в ней как специалиста есть аспекты глубокого изучения структур личности и взаимодействия ее с окружающим миром.

Важным источником пополнения руководящих и инженерно-технических кадров организаций и предприятий являются молодые специалисты с высшим образованием. Работа с ними строится так, чтобы на каждом этапе обучения студентов их производственная подготовка осуществлялась совместно с базовыми предприятиями, организациями на принципе совмещения учебы с производственным трудом с неполным рабочим днем или неполной рабочей неделей. За время обучения каждый студент вузов получает возможность на производственной практике поработать по профессии своего профиля, а также овладеть первичными навыками профессиональной деятельности в соответствии с характером будущей работы на производстве — технологической, управленческой, конструкторской и др. Основной задачей совместной работы организаций, предприятий и высших учебных заведений по подготовке будущих специалистов производства является обучение их самостоятельному принятию решений, умению отвечать за свои действия, обеспечение глубоких профессиональных знаний, а также развитие материальной базы учебных заведений. Работа с молодыми специалистами в организациях проводится следующим образом. На основании заключенных договоров с соответствующими образовательными учреждениями начальники отделов кадров предприятий и организаций совместно с главными инженерами или заместителями руководителей по кадрам проводят предварительный отбор будущих молодых специалистов и участвуют в работе комиссий по персональному распределению при учебных заведениях. Одновременно с приказом о назначении на должность каждому младшему специалисту назначается наставник из числа высококвалифицированных мастеров, прорабов и других непосредственных руководителей на участке работы, а каждому специалисту с высшим образованием — руководитель

стажировки на срок до одного года. Поскольку жизнь человека неразрывно связана с определенной профессией, нет ничего важнее проблемы выбора жизненного пути. Человек становится специалистом после длительного периода времени работы на предприятии, и важно вначале жизненного пути найти свои лучшие качества, на которых он смог бы творчески реализовать себя. На предприятиях молодые специалисты сталкиваются с проблемой адаптации к новой социальной роли. Осваивая профессиональную сферу своей жизни, всегда проходит два уровня адаптации: профессиональный и социально-психологический. Профессиональная адаптация включает в себя факторы труда: тяжесть труда, санитарно-гигиенические факторы, эстетические факторы. Под тяжестью труда подразумевается темп работы, затраты нервно-эмоциональной усилий, к которым молодой специалист бывает не готов и не может адаптироваться.

Социально-психологическая адаптация, по мнению специалистов, является наиболее важной. Это адаптация к ближайшему социальному окружению в коллективе, к традициям и неписаным нормам коллектива, к стилю работы руководителей, к особенностям межличностных отношений, сложившихся в коллективе. Она означает включение работника в коллектив, как равноправного, принимаемого всеми его членами. Социально-психологическая адаптация может быть связана с немалыми трудностями, к которым относятся обманутые ожидания быстрого успеха, обусловленные недооценкой трудностей, важности живого человеческого общения, практического опыта и переоценкой значения теоретических знаний и инструкций. Результаты исследования показывают, что на профессиональное становление молодого специалиста влияют в большей степени первые годы работы. Социально-психологическая адаптация – сложный, длительный, а иногда и болезненный процесс, связанный с изменением внутреннего мира человека. Он обусловлен отказом от привычного, связан с преодолением различных профессиональных затруднений. Молодой специалист вынужден мобилизовать волю, энергию, сдерживать эмоции. При этом ломаются прежние представления, стереотипы деятельности, формируются новые навыки, умения, изменяется поведение. Первые годы после окончания вуза являются тем, испытательным сроком, который определяет позиции молодого специалиста. На процесс адаптации молодых специалистов большое влияние оказывает духовная атмосфера коллектива, которая может оказать как положительное, так и отрицательное воздействие. Любой коллектив имеет свои законы, которые уже сложились до прихода молодого специалиста и работают по своей определенной схеме. Чем быстрее молодой сотрудник поймет законы своего нового коллектива, отношения внутри него, тем быстрее пройдет его адаптация. Неприятие молодого специалиста, безразличное или даже агрессивное отношение к нему со стороны коллег способны негативно повлиять на профессиональное

самоопределение. Для адаптации молодых специалистов в производственном коллективе и для лучшей возможности реализовать себя в профессии, поможет изучение своих личностных качеств. Личностные качества берутся за основу при трудоустройстве и повышению по службе. И в конфликтных ситуациях на производстве, самый неприятный ход конфликта, это «переход на личности». Существует множество типологий личности в профессиональной среде, как отечественных, так и зарубежных, с помощью которых предлагается определить для каждого типа личности наиболее подходящую область профессиональной деятельности. Исследование взаимосвязи типа личности и выбора профессии открывает большие возможности реализации успешного профессионального и жизненного пути, соответствующие потребностям и интересам личности. Набор требований к специалисту составляет личностные особенности любого квалифицированного специалиста. Критериев набора личностных качеств молодого специалиста очень много. Предлагаю самый распространенный вариант набора личностных качеств.

Перечень необходимых для специалиста качеств, составленный Э. Бернейзом [6]: цельный характер; здравый смысл и логика; способность к творчеству; правдивость и осторожность; объективность; глубокая заинтересованность в решении проблем; широта культуры; интеллектуальная любознательность; способность к анализу и синтезу; интуиция; знание социальных наук и техники ПР.

Эти качества идеального человека, стремиться к которым - моральный долг любого члена общества.

Студентам вузов, попробовавшим себя в профессиональной сфере, будет важно знать универсальные критерии личностных качеств специалиста, а также требования работодателя предъявляемые к квалифицированному специалисту при трудоустройстве после окончания вуза. Для решения данной проблематики мы предлагаем опробованный тест. Согласно типологии личности американского психолога Дж. Холланда [1], различают шесть психологических типов людей: реалистичный, интеллектуальный, социальный, конвенциальный, предприимчивый, артистический. Каждый тип характеризуется определенными особенностями темперамента, характера и т. д. В связи с этим определенному психологическому типу личности соответствуют профессии, в которых человек может достичь наибольших успехов. Анализ полученных данных производится путем выделения столбца, содержащего наибольшее количество отмеченных ответов, соответствующего определенному типу личности, по Дж. Холланду [1]. Поскольку данную методику можно адаптировать и использовать для оценки и подбора персонала, мы предполагаем, что она станет вспомогательным средством в работе кадровой службы. Соответствие профессиональным и квалификационным требованиям, которые

предъявляются при приеме на работу, является важным и решающим фактором при выборе кандидатов на вакантную должность. Использование данной методики определения типа личности Дж. Холланда [1] в качестве дополнительной оценки при приеме на работу поможет более точно определить соответствие работника должности, на которую он претендует. Поможет уменьшить затраты, связанные с подбором и оценкой персонала, экономит время, которое необходимо для того, чтобы понять, подходит работник на данную должность или нет.

Характеристика типов личности:

1. Реалистичный тип. «Мужской» тип. Обладает высокой эмоциональной стабильностью, ориентирован на настоящее. Предпочитает заниматься конкретными объектами и их использованием. Выбирает занятия, требующие моторных навыков (постоянное движение), ловкости. Отдает предпочтение профессиям с конкретными задачами: механик, водитель, инженер, агроном и т. п. Характерны: невербальные способности, развитые моторные навыки, пространственное воображение (чтение чертежей). Имеет шансы добиться успеха в таких областях, как физика, экономика, кибернетика, химия, спорт.

2. Интеллектуальный тип. Характерны: аналитический ум, независимость и оригинальность суждений. Преобладают теоретические и эстетические ценности. Ориентируется на решение интеллектуальных творческих задач. Чаще выбирает научные профессии. Структура интеллекта гармонична: развиты вербальные и невербальные способности. Характеризуется высокой активностью, но в деятельности на общение не настроен. В беседах чаще является передатчиком информации, в основном - интроверт. Наиболее предпочтительные сферы деятельности: математика, география, геология, творческие профессии.

3. Социальный тип. Отличается выраженными социальными умениями (умением общаться, стремлением к лидерству, потребностями в многочисленных социальных контактах). Независим от окружающих, с успехом приспосабливается к обстоятельствам. Эмоционален и чувствителен. В структуре интеллекта выражены вербальные способности. Отличается стремлением поучать и воспитывать окружающих, способностью к сопереживанию и сочувствию. Наиболее предпочитаемые сферы деятельности: психология, медицина, педагогика.

4. Конвенциональный тип. Отдает предпочтение структурированной деятельности, работе по инструкции, определенным алгоритмам. Имеются способности к переработке конкретной, рутинной (цифровой) информации. Подход к проблемам носит стереотипный характер. Черты характера: консерватизм, подчиненность, зависимость. В поведении и

общении придерживается стереотипов, хорошо следует обычаям. Слабый организатор и руководитель. Чаще преобладают невербальные (особенно счетные) способности. Наиболее предпочтительны такие специальности, как бухгалтер, финансист, товаровед, экономист, делопроизводитель, машинистка, канцелярский служащий.

5. Предприимчивый тип. Выбирает цели и задачи, позволяющие проявить энергию, импульсивность, энтузиазм. Чертами характера являются: стремление к лидерству, потребность в признании, предприимчивость, некоторая агрессивность. Предпочитает задачи, связанные с руководством, личным статусом. В структуре интеллекта преобладают вербальные способности. Не нравятся занятия, требующие усидчивости, большого труда, моторных навыков, концентрации внимания. Эти особенности наиболее плодотворно реализуются в таких профессиях, как: дипломат, репортер, менеджер, директор, брокер, кооператор.

6. Артистический тип. В отношениях с окружающими опирается на свое воображение и интуицию. Присущ эмоционально сложный взгляд на жизнь. Черты характера: независимость в принятии решений, гибкость, оригинальность мышления. Обычно не живет по правилам и традициям. Предпочитает занятия творческого характера. Хорошо развиты восприятие и моторика. Высокий уровень экстравертированности. В структуре интеллекта преобладают вербальные способности. Наиболее предпочтительные сферы деятельности: история, филология, искусство. На протяжении девяти лет нами использовался опросник Джеймса Холланда на практических занятиях по дисциплине «производственный менеджмент». Специальности «Бурение нефтяных и газовых скважин», «Проектирование, сооружение и эксплуатация газонефтепроводов и газонефтехранилищ», «Разработка и эксплуатация нефтяных и газовых месторождений», «Геофизические методы исследования скважин», «Геофизические методы поисков и разведки месторождений полезных ископаемых». Все эти специальности связаны с высокой тяжестью факторов труда. Графики результатов в наибольшей степени совпадают у всех специальностей по предприимчивому типу личности, он у всех специальностей после получения диплома бакалавра и производственной практики завышен от 7 до 12 баллов.

У специальности «Бурение нефтяных и газовых скважин» результаты теста по реалистическому типу личности почти у всех завышены от 9 и выше баллов. Условия труда по этой специальности очень тяжелые и требуют сильного мужского характера. Также у девушек всех перечисленных специальности реалистический балл в норме или завышен. У каждого человека получается своя диаграмма набора качеств. Нормой считается 6-7 баллов. При высоком балле одного или нескольких качеств, будут и типы личности с небольшими показателями. Это значит, что одни качества развиты в избытке, а при низком балле имеет

место быть недоразвитие качеств. Ведущую роль в характере будут иметь качества с наиболее большими значениями, и они будут влиять на темперамент и характер, на поведение и на потребности личности. В случае, когда все шесть качеств типа личности примерно равны, это личность гармоничная и равноценно развиты все качества и, что очень важно, нет недостатка в развитии качеств личности. Каждый тип личности гармонично сочетается с другими, и нет конфликта качеств. Такую личность не усугубляли психическим и эмоциональным давлением и в коллективе такие личности приятны и легки в общении и работе. Это идеал, к которому необходимо стремиться. В основном, у тестируемых наиболее развиты два или три качества, это самые большие баллы по типам личности и они являются основой характера человека. И при таком значении нужно смотреть на сочетание качеств личности по типам. Студенты, проходящие обучение в вузе в течение 5-ти лет, это специалисты, получающие инженерную специализацию, имеют завышенные баллы по предприимчивому типу, так как в течение 5-ти лет им приходилось предпринимать усилия для обучения. Например, протестировав студентов четвертых курсов, то было замечено, что предприимчивый бал у всех в норме, а у отличников даже немного меньше нормы. Но у отличников, в норме или завышен интеллектуальный тип одинаково у всех курсов студентов. Социальный бал завышен у явных лидеров в группе, и можно до проведения теста определить какой балл может получить студент по этому типу. Очень хорошо просматривается конвенциальный тип. Люди с завышенным конвенциальным типом, аккуратны, пишут лекции, сдают во время работы и очень вежливы. После окончания вуза, они, как правило, продолжают общаться с преподавателями и с кафедрами и выражают благодарность преподавателям и вузу, в целом, за обучение. Работодатель при приеме на работу именно этот тип личности хочет «видеть» в специалисте. Как показала практика, студенты с завышенным баллом конвенциального типа, быстро поднимаются по карьере, легко устраиваются на работу. Получают второе высшее образование, или заканчивают магистратуру и аспирантуру. В характере конвенциального типа: консерватизм, подчиненность, зависимость. Полное описание конвенциального типа было описано ранее. Совокупность высоких баллов по социальному и предприимчивому типу дает двойное стремление к лидерству и некую агрессивность в поведении. В предприимчивом и социальном типах есть стремление к лидерству, и оно удваивается, когда баллы высокие. В предприимчивом типе есть потребность в признании, и предпочитает задачи, связанные с руководством, личным статусом. На деле эти студенты ведут себя вызывающе, работы делают не сами и стараются манипуляциями получить положительную оценку. Их можно сразу выделить из среды ровесников по внешнему виду и по поведению. Огромное количество молодых людей получают по артистическому типу высокие баллы. Характерные

черты этого типа: в отношениях с окружающими опирается на свое воображение и интуицию: присущ эмоционально сложный взгляд на жизнь. Черты характера: независимость в принятии решений, гибкость, оригинальность мышления. Обычно не живет по правилам и традициям. Предпочитает занятия творческого характера. Удивительно, студенты имеющих реалистический балл с самым большим показателем предъявляют много претензий и недовольств, как к себе, так и ко всему в принципе. По результатам проведенного тестирования можно сделать вывод, что несколько качеств имеющих завышенные баллы имеют отношение к природе личности и относятся к разделу, изучающему психологию личности, а также разделы психологии личностного пути. Человек может состояться в своей профессии, развиваться благодаря своей работе и приносить пользу людям своей деятельностью. Однако специфика личности индивида влияет на поведение в профессиональной деятельности и приводит к появлению профессиональной усталости. В какой-то момент у человека возникает ощущение, что что-то в его жизни складывается не так. Ключом к разгадке может служить выбранная им специальность, которая, как говорят, иногда способна "калечить" человека, а также отсутствие карьерного роста и иные причины. Специалисты утверждают, что зачастую так или иначе профессия накладывает отпечаток на личность человека, меняет его поведение в целом. Бывают случаи, когда особенности профессиональной деятельности не только не помогают человеку развиваться, но и способствуют деградации его как специалиста, изменяя характерные для данной профессии профессионально важные качества в противоположную сторону. Это способно приводить к малоэффективному и даже социально опасному исполнению профессиональных обязанностей. Следует с осторожностью выбирать специальность и учитывать специфику и условия труда на производстве. Учитывать личностные особенности индивида при выборе профессии.

### **Список литературы**

1. Асмолов, А.Г. Психология личности: Принципы общепсихологического анализа. / А.Г. Асмолов - М.: «Смысл», ИЦ «Академия», 2002. - 360 с.
2. Зеер Э.Ф. «Психология профессии» Уч. пособ. д/вузов. – М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003 - С. 122
3. Карелин, А.А. Психологические тесты. В 2-т. / А.А. Карелин,– М.: Владос. 2006 - 130 с.
4. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения. / Е.А. Климов - М., 2004. - 344 с.

5. Под ред. Г.С. Никифорова "Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности". –СПб .: Речь, 2001
6. Политический PR: Программа спецкурса для студентов специальности «Связи с общественностью» / Авт.-сост.: М.Д.Наумова, В.Ф.Пеньков. - Тамбов: Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2004. - 16 с.
7. Рогов, Е.И. Выбор профессии: становление профессионала/ Е.И. Рогов. - М.: Владос, 2003. - 336 с.

**Рецензенты:**

Боярко Г.Ю., д.э.н., к.г.-м.н., зав.кафедрой экономики природных ресурсов НИИ ТПУ профессор, г.Томск.

Языков Е.Г., д.г.-м.н., зав. кафедрой геоэкологии и геохимии НИИ ТПУ профессор, г. Томск.