

МОДЕЛЬ ОЦЕНКИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ К СМЕНЕ ПРОФЕССИИ

Н.Р. Хакимова (Кемерово)

Аннотация. Рассматривается значение психологических условий в ситуации смены профессии. Исследуется возможность диагностики психологической готовности к смене профессии.

Ключевые слова: профессиональное самоопределение личности, психологические условия смены профессии.

Профессиональная жизнь современного человека отличается динамичностью и усложнением содержания труда. Повышается потребность в профессионально мобильных специалистах, способных эффективно реализовывать себя в новых условиях, изменяется отношение к профессии, смыслу трудовой деятельности и ее результатам. Основное направление этих изменений связано с увеличением свободы выбора. Однако практика показывает, что многие люди, испытывающие неудовлетворенность профессией и осознающие невозможность реализации своего потенциала в данной сфере, не видят способов разрешения сложившейся ситуации, т.к. считают смену профессии показателем собственной некомпетентности.

Несмотря на широкий интерес к проблеме профессионализации, сущность профессионального самоопределения личности в ситуации смены профессии до сих пор недостаточно раскрыта. Основной причиной этого считается тенденция рассматривать проблемы самоопределения личности преимущественно в контексте юношеского возраста. Проблема смены профессии в отечественной науке представлена отдельными исследованиями объективных факторов профессиональной мобильности. При этом психологический аспект явления, раскрывающийся при исследовании личностных особенностей индивида и его ценностно-мотивационной сферы, практически не рассматривался.

Методологические предпосылки исследования профессионализации личности представлены теоретическими подходами к данной проблеме в зарубежной и отечественной психологии. Одним из первых сформировалась дифференциально-диагностическая теория, утверждающая, что проблема профессионального выбора решается «встречей» личностной структуры и структуры профессиональных требований. Ф. Парсонс среди характеристик профессионального выбора выделяет осознанность и рациональность, которая понимается им скорее как компромисс между способностями, интересами и ценностями индивида. Некоторое сходство с описанным подходом имеет типологическая теория Дж. Холланда, согласно которой процесс профессионального самоопределения ограничивается, во-первых, определением личностного типа, к которому относится индивид; во-вторых, отысканием профессиональной среды, соответствующей данному типу; в-третьих,

выбором одного из четырех квалификационных уровней этой профессиональной среды, что определяется развитием интеллекта и самооценки.

Противоположным этим двум теориям является психодинамическое направление, где постулируется, что центральная роль в выборе профессии и профессиональной жизни в целом принадлежит различным формам потребностей. Выбор профессии рассматривается как иррациональный процесс, о самоопределении личности речь не идет. Социально-психологические и социологические теории ставят выбор профессии в зависимость от различных видов интеракции индивидов и конкретной среды. Согласно теориям решений профессиональный выбор рассматривается как система ориентировок в различных альтернативах, которые сравниваются на основании определенных критериев [4].

Из предложенного в зарубежной психологии понимания профессионализации личности следует, что окончательный выбор профессии совершается индивидом на протяжении всей жизнедеятельности, в результате «проб и ошибок» на разных стадиях профессионального становления личности. Важным является вывод Д. Сьюпера о существовании различных вариантов профессиональной жизни одной личности, что подразумевает формирование готовности к вероятным переменам профессии, вызванным различными условиями [7]. В зарубежных теориях профессионального развития постулируется, что профессиональный выбор – это длительный процесс, включающий в себя ряд специфических стадий и взаимосвязанных решений и заканчивающийся компромиссом между внешними и внутренними факторами. Эти положения представлялись нам особенно важными на этапе организации эмпирического исследования.

В отечественной науке современный подход к проблеме профессионального самоопределения основан на исследованиях Е. А. Климова, С. Н. Чистяковой, Н.С. Пряжниковой и др. Их особенностью является внимание к личностным аспектам данного процесса. Изучены личностные предпосылки, мотивы и факторы обоснованного профессионального выбора. Отмечается необходимость учета основных факторов при выборе профессии, так называемого «устойчивого мотивационного ядра», к которому относят возможности для творчества, перспективы роста, заработок, общественный престиж профессии,

имеющиеся у человека сочетания типологических особенностей [2].

Сознательный выбор профессии происходит с обязательной ориентацией на социальные ценности. Кроме того, важно адекватное представление о психологической структуре избираемой деятельности, которое, по нашему мнению, складывается в результате имеющегося у человека реального опыта осуществления данной деятельности. Проблема профессионального самоопределения личности не может быть сведена только к юношескому выбору или переквалификации в связи с потерей работы. В нашем исследовании она рассматривается именно с этих позиций. Смену профессии мы определяем как продолжение профессионального самоопределения субъекта, как поиск способа самореализации.

Удовлетворение потребности в самоактуализации, самовыражении, самореализации является одной из причин, побуждающих человека заниматься трудом. По мнению Л. А. Коростылевой, самореализация личности выступает в качестве интегрального показателя, с помощью которого можно было бы всесторонне, в целом характеризовать жизнедеятельность в профессиональной сфере как в основной сфере жизнедеятельности, поскольку в критериях самореализации отражены такие наиболее важные для профессиональной деятельности показатели, как продуктивность и удовлетворенность [5].

Системный взгляд на самореализацию личности предлагают В.Е. Ключко и Э.В. Галажинский, особо отмечая роль возможностей человека как источника активности. Важным представляется замечание о том, что понятие «самореализация личности» констатирует: личность может сама регулировать процессы собственного самоосуществления. Свобода личности, проявляющаяся в реализации права на выбор и ответственности за свое бытие, является гарантией устойчивости личности в подвижном социальном мире [3].

Характеристика, атрибутивно присущая личности, самореализующейся в профессиональной сфере, есть личностная автономность. Это положение соотносится со взглядом Г. Оллпорта на автономность личности как на важный мотив, обеспечивающий постоянство в стремлении человека к соответствию внутреннему образу себя и достижению более высокого уровня зрелости и личностного роста [8]. При этом А.В. Серым подчеркивается роль ответственности за принятые ценности и роль интерпретации значимых событий как результата собственной деятельности [9]. Роль ценностных ориентаций, как отмечает О.М. Краснорядцева, заключается в том, что они детерминируют профессиональное поведение, обеспечивая содержание и направленность деятельности и придавая смысл профессиональным действиям [6].

Непременным качеством, формируемым в процессе профессионализации личности, по мнению Л.И. Анцыферовой, является создание, самостоятельная постановка человеком целей и контроль за их достижением. Это интегративная его способность, сложное свойство, которое выражает определенное активное мировоззренчески окрашенное отношение личности к своей профессиональной жизни [1]. Рассмотренные положения значимы и при рассмотрении проблемы смены профессии, когда личность характеризуется сформированной системой ценностных ориентаций и выраженными индивидуальными свойствами, проявленными в осознанном стремлении занять определенную позицию в обществе.

Среди детерминант поведения субъекта профессионализации можно выделить две группы: объективные условия (потребности в трудовых ресурсах, демографическая ситуация, уровень оплаты труда, престиж профессии и др.) и субъективные, психологические условия (индивидуально-психологические особенности, профессиональные интересы, склонности и способности субъекта и др.). Рассмотрение самоопределения в ситуации смены профессии предполагает постановку традиционных вопросов, раскрывающих содержание изучаемого процесса с учетом его специфики. С одной стороны, сложившийся жизненный опыт, устоявшаяся система ценностей, чувство ответственности за свою жизнь, автономность личности побуждают человека к соответствию внутреннему образу себя и достижению более высокого уровня зрелости и личностного роста, к поиску наиболее приемлемого способа самореализации. С другой стороны, динамика общественной жизни проявляется в изменении общественных ориентаций в отношении престижности и оценок привлекательности профессий.

С целью изучения психологических условий реализации самоопределения в ситуации смены профессии нами было проведено сравнительное исследование с участием 213 человек в возрасте от 22 до 55 лет, из которых 102 респондента с единственным выбором профессии составили контрольную группу (КГ) и 111, сменивших профессию, вошли в экспериментальную группу (ЭГ). Средний возраст составил 36 полных лет.

В эмпирической части исследования мы использовали психодиагностический и биографический методы, реализованные с помощью следующих методик: анализ автобиографий; 16-факторный опросник Р. Кеттелла (форма А); тест смысложизненных ориентаций (СЖО), разработанный и адаптированный Д.А. Леонтьевым; опросник «Уровень субъективного контроля» (УСК), разработанный Е.Ф. Бажиным, Е.А. Голынкиной и А.М. Эткиндо; «Опросник профессиональных предпочтений» Д. Холланда; методика изучения ценностных ориентаций М. Рокича в модификации Д.А. Леонтьева.

При математической обработке эмпирических данных использовались метод дискриминантного анализа для классификации испытуемых, исходя из измеренных у них признаков и определения «веса» каждой дискриминантной переменной для разделения на классы; метод корреляционного анализа для выявления силы связи изучаемых параметров с подсчетом коэффициента линейной корреляции по Пирсону (r); определение критериев значимости различий средних (t -критерий Стьюдента). Для обработки полученных данных применялся пакет статистических методов системы *STATISTIKA*, анализировалось 165 параметров.

В настоящем исследовании сравниваемые группы не обнаружили принципиальных различий по профессиональному составу, возрасту, полу, наличию семьи, детей и дополнительных приработков, условиям проживания. Состав описываемых групп не имеет существенных особенностей по социально-демографическим параметрам. Результаты сравнительного анализа автобиографий участников исследования не выявили достоверных различий по частоте указаний на такие внешние условия, как финансовое положение, оценка оплаты труда, объективные препятствия на профессиональном пути (сокращение штатов, ликвидация предприятия, переезд на новое место жительства и т.п.). Это позволяет утверждать, что реализация решения о смене профессии базируется преимущественно на различиях во внутренних установках личности и усвоенных ранее жизненных принципах и ценностях.

Выявлено также, что участники ЭГ и КГ достоверно различаются по следующим переменным: личностные черты, тип профессиональной направленности, уровень субъективного контроля, ценностные ориентации, показатели осмысленности жизни, удовлетворенность профессиональной деятельностью.

Далее мы разделили исследуемые группы по критерию удовлетворенности. Группу 1 составили участники ЭГ, не удовлетворенные первой профессией, сменившие ее по желанию; группу 2 – участники ЭГ, удовлетворенные первой профессией, сменившие ее вынужденно; группу 3 – участники КГ, не удовлетворенные своей профессией, но не сменившие ее; группу 4 – участники КГ, удовлетворенные своей профессией, не желающие ее менять. Выделенные нами группы характеризуются существенными различиями в выраженности ряда черт по тестам Р. Кеттелла, Дж. Холланда, М. Рокича, УСК, СЖО, а также по автобиографическим данным. При описании групп мы приводим прежде всего те характеристики, по которым рассматриваемая группа достоверно отличается от других.

Участники 1-й группы отличаются более высокими показателями внутренней напряженности, фру-

стрированности, неудовлетворенности собой, подозрительности и настороженности (L+, Q4+). По тесту Дж. Холланда отличительной особенностью 1-й группы является более высокая выраженность артистического и социального типа: им более свойственны воображение и интуиция, эмоциональность, независимость, гибкость и оригинальность мышления, самовыражение; предпочтение творческих занятий; избегание деятельности, требующей физической силы, регламентированного рабочего времени, следования правилам и традициям. Этой группе также присущи коммуникативные умения, гуманность, способность к сопереживанию, активность.

Среди терминальных ценностей для 1-й группы более высокий ранг имеют жизненная мудрость и творчество. Мы полагаем, что ориентация на эти ценности побуждает субъектов самоопределения к поиску адекватного способа самореализации в случае неудовлетворенности избранной профессией. Менее важной для них является ценность дружбы, вследствие чего им легче менять привычный круг общения.

По результатам сравнительного анализа автобиографий 1-я группа характеризуется тем, что реже упоминает о наличии способностей к данному виду деятельности, о возможности общения в профессиональной деятельности, о финансовом положении, оплате и объективной важности своего труда, о карьере, о выборе по призванию и по совету родителей. Среди мотивов профессионального выбора чаще упоминаются адаптивные, реже – содержательные. Частота указаний на неудовлетворенность результатами своей профессиональной деятельности в целом в 1-й группе достоверно ниже.

Участники 2-й группы характеризуются развитым абстрактным мышлением, быстрой обучаемостью (B+), смелостью и предприимчивостью (H+), практичностью, меньшей напряженностью, фрустрированностью. Для них более значимы ценности активной, деятельной, продуктивной жизни и свободы. Так как в эту группу вошли участники, сменившие профессию вынужденно, их ориентация на ценность свободы интерпретируется нами как обусловленная ее фрустрацией, т.е. как «защитная». По сравнению с другими группами, для них менее значимы творчество и традиционные конкретные жизненные ценности – здоровье и интересная работа. По тесту УСК наибольшим принятием ответственности по всем шкалам отличаются исследуемые данной группы, сменившие профессию вынужденно. Участники 2-й группы чаще упоминают о наличии способностей к выполняемой деятельности.

Отличительными особенностями 3-й группы являются низкая нормативность поведения, свободное отношение к общепринятым моральным правилам и нормам (G-) и конформность, приверженность мнению

и требованиям группы (Q2-), социальная несамостоятельность и незрелость. Участники 3-й группы отличаются предпочтением таких традиционных ценностей, как здоровье, дружба, интересная работа. Для них менее значимы ценности развития, продуктивной жизни, свободы. По нашему мнению, такая система ценностей определяет поведение респондентов: они остаются в привычной профессиональной среде.

В данной группе, участники которой не меняют профессию, несмотря на неудовлетворенность ею, выявлены наименьшие показатели уровня интернальности по всем шкалам. Это подтверждает наше предположение о том, что достаточный уровень субъективного контроля является одним из ведущих психологических условий, определяющих готовность субъекта к смене профессии. В автобиографиях 3-й группы чаще описываются действия и психологические изменения вне профессиональной жизни, чаще указывается на объективную важность труда, на финансовое положение и оплату труда, на объективные препятствия в профессиональной жизни. Несмотря на объективные условия, участники данной группы не меняют профессию будучи неудовлетворенными ею. По нашему мнению, это объясняется влиянием внутренних, психологических условий. Среди мотивов профессионального выбора доминируют содержательные, чаще встречается упоминание о выборе по призванию. В то же время чаще, чем в других группах, встречаются указания на влияние родителей и других людей, упоминания о случайном выборе. Данная группа характеризуется максимальной неудовлетворенностью результатами своей профессиональной деятельности в целом.

Участникам 4-й группы свойственны меньшие показатели доминантности, смелости и подозрительности, что характеризует их как более уступчивых, осторожных, терпимых, эмоционально сдержанных людей с повышенной чувствительностью к угрозе. Им также присущи более высокая нормативность поведения (G+), чувствительность (I+), дипломатичность и неконформизм. Отмечается более высокая значимость ценности развития и меньшая – жизненной мудрости и активной деятельной жизни. Участники этой группы удовлетворены своей профессиональной деятельностью и считают важной работу над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование. Они чаще описывают собственные действия в рамках профессиональной деятельности, чаще констатируют в себе психологические изменения под влиянием профессии. В автобиографиях чаще встречаются указания на возможность общения в ситуации профессиональной деятельности, чаще упоминается о карьере и профессиональном развитии. По сравнению с другими группами, реже отмечены упоминания о случайном выборе профессии и указания на объективные препятствия в профессиональной жизни.

По тесту СЖО наиболее высокие показатели различных аспектов осмысленности жизни демонстрируют участники 1-й и 2-й групп. Испытуемые 1-й группы обнаруживают наиболее высокие показатели осмысленности самого процесса жизни и управляемости жизни, они в большей степени склонны жить настоящим, воспринимать процесс своей жизни как наполненный смыслом, интересный и эмоционально насыщенный. Им свойственна убежденность в том, что человеку дано контролировать свою жизнь, свободно принимать решения и реализовывать их. Участники 2-й группы характеризуются достоверно более высокими показателями общей осмысленности жизни и целей в будущем, придающих жизни, направленности и временную перспективу. Исследуемые 3-й группы, обнаруживают достоверно более низкие показатели общей осмысленности жизни, а также целей, процесса и управляемости жизни.

Корреляционный анализ показал различный характер взаимосвязей между факторами теста Кеттелла и показателями по тесту СЖО в исследуемых группах ($p < 0,05$). В ЭГ наибольшее число значимых корреляций с выраженностью ряда характерологических черт обнаруживает шкала «цели в жизни». Для участников ЭГ наличие целей в будущем сопряжено с выраженностью факторов М ($r = 0,41$), Q1 ($r = 0,44$) и Q2 ($r = 0,45$). Высокие оценки по этим факторам имеют люди с богатым воображением, восприимчивые к переменам, ориентирующиеся на собственные решения. Выраженность этих черт, определяющих способность к асертивному поведению, сопряжена с наличием целей в будущем, которые придают жизни осмысленность, направленность и временную перспективу.

В КГ наибольшее число значимых корреляций шкала «результативность жизни» обнаруживает с выраженностью ряда характерологических черт. Удовлетворенность самореализацией участников КГ положительно связана с выраженностью факторов А ($r = 0,52$), С ($r = 0,51$), Е ($r = 0,57$), Н ($r = 0,58$), и Q1 ($r = 0,55$) и отрицательно связана с выраженностью факторов G ($r = -0,42$), I ($r = -0,53$) и О ($r = -0,82$). Наиболее тесные взаимосвязи со всеми показателями теста СЖО в КГ обнаружили факторы О- (спокойствие) и Q1+ (радикализм).

Уровень принятия на себя ответственности, являющийся одной из важнейших характеристик самоактуализирующейся личности, также достаточно тесно взаимосвязан с показателями осмысленности жизни участников ЭГ. Интернальный локус контроля сопровождается более высоким уровнем осмысленности жизни участников ЭГ, в том числе осмысленности жизненных целей, насыщенности сегодняшней жизни и удовлетворенности самореализацией (табл. 1). В КГ таких взаимосвязей не выявлено.

Статистически значимые корреляции между показателями интернальности и смысловых ориентаций в экспериментальной группе

Шкалы УСК	Шкалы СЖО					
	Общая	Цели	Процесс	Результат	ЛК-Я	ЛК-жизнь
Ио	0,77	0,63	0,63	0,81	0,56	0,60
Ид	0,42	–	–	0,55	0,45	0,51
Ин	–	0,42	0,58	–	–	–
Ис	–	–	–	0,57	–	0,43
Ип	–	–	0,42	–	0,63	–
Им	0,45	0,69	–	0,41	–	–
Из	0,42	0,83	–	–	–	–

Уровень осмысленности жизни является одним из важнейших факторов, определяющих особенности организации ценностной системы. В ходе настоящего исследования показатели осмысленности жизни обнаружили достаточно прочную взаимосвязь с рангами значимости целого ряда терминальных и инструментальных ценностей. Уровень осмысленности жизни участников ЭГ, в том числе осмысленности жизненных целей, насыщенности сегодняшней жизни и удовлетворенности самореализацией, находится в положительной взаимосвязи со значимостью ценностей личностной самореализации – активной деятельной жизнью, интересной работой, творчеством, уверенностью в себе. Осмысленность жизни участников ЭГ положительно связана со значимостью ценностей самодисциплины – воспитанности, самоконтроля, твердой воли и эффективности в делах. Значимость ценностей здоровья, развлечений, независимости сопряжена с низким уровнем осмысленности жизни исследуемых.

В КГ выявлен иной характер взаимосвязей: уровень осмысленности жизни наиболее тесно связан со значимостью ценностей самообладания – ответственности и твердой воли. Осмысленность эмоциональной насыщенности своей жизни в настоящем положительно связана с предпочтением ценностей развития и широтой взглядов. Значимость ценности «высокие запросы» сопряжена с низким уровнем осмысленности целей в будущем, который характерен для людей, живущих сегодняшним или вчерашним днем.

В целом результаты сравнительного и корреляционного анализов подтверждают наше предположение о том, что реализация профессионального самоопределения личности в ситуации смены профессиональной деятельности обеспечивается комплексом психологических условий, включающим: уровень субъективного контроля, личностные черты и особенности системы ценностных ориентаций личности.

Далее был проведен дискриминантный анализ, в результате которого построены регрессионные модели для каждого класса. Данные экспериментальные модели могут использоваться для прогнозирования психологической готовности человека к смене профессии. Измеренные у вновь поступивших ис-

пытуемых значения дискриминантных переменных подставляют в уравнения модели. Объект будет принадлежать тому классу, по которому он получил наибольшее модельное значение.

Класс 1 (КГ) = $-22,83 + 0,2 \cdot \text{ИО} + 0,1 \cdot \text{ТЦ \% 12} - 0,05 \cdot \text{ТЦ \% 8} + 1,18 \cdot \text{ТЦ 17} + 0,2 \cdot \text{ЛК-жизнь} + 0,7 \cdot \text{Результат} + 0,6 \cdot \text{ТЦ 8}$.

Класс 2 (ЭГ) = $-37,2 + 1,3 \cdot \text{ИО} + 0,2 \cdot \text{ТЦ \% 12} - 0,13 \cdot \text{ТЦ \% 8} + 1,6 \cdot \text{ТЦ 17} + 0,5 \cdot \text{ЛК-жизнь} + 0,3 \cdot \text{Результат} + 0,8 \cdot \text{ТЦ 8}$.

Условные обозначения:

ИО – показатель по шкале «общая интернальность» теста УСК;

ТЦ % 8 – показатель процента реализованности терминальной ценности «наличие хороших и верных друзей» по тесту М. Рокича;

ТЦ % 12 – показатель процента реализованности ценности «развитие» по тесту М. Рокича;

ТЦ 17 – ранг терминальной ценности «творчество» по тесту М. Рокича;

ЛК – жизнь – показатель по шкале «локус контроля – жизнь» по тесту СЖО;

Результат – показатель по шкале «результат» по тесту СЖО;

ТЦ 8 – ранг терминальной ценности «наличие хороших и верных друзей» по тесту М. Рокича.

Проверка работоспособности модели осуществлялась следующим образом. Первоначально вся выборка испытуемых, состоящая из 213 человек (102 человека из КГ и 111 человек из ЭГ), была разбита на две группы. Первая группа, в которую вошли 168 испытуемых, использовалась для построения обучающих выборок; вторая, состоящая из 45 человек – для проверки работоспособности модели. Во вторую выборку вошли 25 испытуемых из КГ и 20 – из ЭГ. Анализ результатов, представленных в классификационной матрице (табл. 2), позволяет сделать вывод о том, что модель адекватна, т.к. процент правильной классификации при применении классификационных моделей к этим группам испытуемых достаточно высок (86,7).

Выделены переменные, определяющие готовность человека к профессиональной переориентации. К смене профессии более готовы люди с высо-

Т а б л и ц а 2

Классификационная матрица

Первоначальная принадлежность к группе	Правильная классификация, %	КГ по модели	ЭГ по модели
		$p = 0,56$	$p = 0,44$
1-й класс	84	21	4
2-й класс	90	2	18
Общий	86,7	45	45

кими показателями общей интернальности, управляемости жизни и самооценкой реализованности терминальной ценности «развитие». Они более, чем люди с единственным профессиональным выбором, удовлетворены своей самореализацией, но ниже оценивают реализованность ценности дружбы.

Результаты дискриминантного анализа подтверждают, что данные психологические условия влияют на реализацию процесса профессионального самоопределения личности в ситуации переориентации, т.е. готовность к смене профессии имеет личностную обусловленность. Это подтверждает наше предположение о существовании комплекса условий, обеспечивающих реализацию профессионального самоопределения личности в ситуации смены профессиональной деятельности. Указанный комплекс представляет собой систему индивидуально-типологических факторов, включающих в себя:

- интернальность как свойство, позволяющее осознанно определять свое профессиональное будущее и принимать решения;
- особенность системы терминальных ценностей, проявляющуюся в выраженной направленности че-

ловека на самореализацию, и потребности личностного роста;

– связанную с системой ценностно-смысловых предпочтений установку на воплощение возможностей самореализации, открывающихся в жизненном пространстве человека.

Полученные данные необходимо учитывать в профориентационной и психокоррекционной работе, особенно с безработными. Внимание психологов не должно быть сосредоточено только на коррекции неблагоприятных состояний или выработке определенных поведенческих умений.

Тренинги и консультации должны затрагивать ценностно-смысловую и мотивационно-потребностную сферы личности, иметь экзистенциальную тематику, т.к. в профессиональном самоопределении имеет значение принятие ответственности за себя и свое положение. Необходимо направлять больше усилий на осознание и принятие субъектности, активности, ответственности, авторства в своей профессиональной жизни. При планировании переквалификации следует учитывать готовность человека к смене профессии.

Литература

1. Анцыферова Л.И. Развитие личности специалиста как субъекта своей профессиональной жизни // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала / Под ред. В. А. Бодрова. М.: ИП РАН, 1991. С. 7–15.
2. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы // Психология работы с персоналом в трудах отечественных специалистов. СПб.: Питер, 2001. 512 с.
3. Ключко В.Е. Самореализация личности: системный взгляд / Под ред. Г. В. Залевского. Томск: Изд-во Том. ун-та, 1999.
4. Кондаков И.М. Методологические основания зарубежных теорий профессионального развития // Вопросы психологии. 1989. № 5. С. 158–164.
5. Коростылева Л.А. Самореализация личности в профессиональной сфере: генезис затруднений // Психологические проблемы самореализации личности. СПб., 2001. Вып. 5. С. 3–23.
6. Краснорядцева О.М. Ценностная детерминация профессионального поведения педагогов // Сибирский психологический журнал. 1998. № 7. С. 25–29.
7. Михайлов И.В. Проблема профессиональной зрелости в трудах Д. Е. Сьюпера // Вопросы психологии. 1975. № 5. С. 110–122.
8. Олпорт Г. Личность в психологии. СПб., 1998. 345 с.
9. Серый А.В. Система личностных смыслов: структура, функции, динамика. Кемерово: Кузбассвузиздат, 2004. 272 с.

MODEL OF DIAGNOSTIC PSYCHOLOGICAL READINESS'S FOR PROESSION RE-CHOIS
N.R. Khakimova (Kemerovo)

Summary. Considers value of psychological conditions in situation of profession re-choice. Studies possibility of diagnostic psychological readiness's for profession re-choice.

Key words: vocational self-determination, psychological conditions of profession re-choice.