

ПСИХОЛОГИЯ

УДК 159.99

Ю. П. Поваренков

Полициклический подход к исследованию профессионального становления и реализации личности

В статье критикуется использование моноциклического подхода при анализе процесса профессионализации. Раскрыты основные положения полициклического подхода, обращения к отдельным положениям которого были в исследованиях и других авторов. Определено понятие профессионального цикла, или цикла профессионального становления как подсистемы в составе динамической системы профессионального пути человека. Раскрыта внутренняя психологическая структура профессионального цикла. Показано, что одним из возможных оснований для перехода к новому циклу профессионализации является возникновение кризисного состояния и состояния неудовлетворенности трудом различного типа. В исследовании определено понятие профессиональной задачи, выделены задачи профессиональной деятельности, к которым могут быть отнесены оптация, поиск и выбор профессии или способа профессионального самоосуществления, освоение выбранной профессии в рамках специализированных учебных заведений, самостоятельно или в рамках организации. Определены задачи профессионального становления, раскрыта иерархическая структура их организации. Определены понятия стадий, периодов и фаз профессионализации, которые соотношены с иерархической структурой профессиональных задач. Дана классификация различных видов профессиональных циклов. Выделены различные по психологическому содержанию этапы профессионального пути. Показано их влияние на специфику реализации профессиональных циклов. Соотнесены между собой понятия биологического (астрономического) и профессионального возрастов. Проанализированы основные виды профессионального возраста.

Ключевые слова: профессиональное становление личности, моноциклический и полициклический подход к периодизации, профессиональный цикл, профессиональные задачи, профессиональный и астрономический (биологический) возраст человека.

PSYCHOLOGY

Ju. P. Povarionkov

A Polycyclic Approach to Research the Personality's Professional Formation and Realization

In the article the criticism of the monocyclic approach to the professionalization process analysis is presented. Basic statements of the polycyclic approach and references to some certain statements which were in other authors' researches are revealed. The notion of the professional cycle, or the cycle of professional formation as a subsystem in the dynamic system of the person's professional way is determined. The internal psychological structure of the professional cycle is revealed. It is shown that one of the possible bases to transfer to a new cycle of professionalization is emergence of the crisis state and condition of dissatisfaction with work of various typeS. In the research the notion of the professional task is defined, problems of the professional activity are designated to which the following ones can be treated: option, search and choice of the profession or a way of professional self-implementation, development of the chosen profession within specialized educational institutions, independently or within the organization. Problems of professional formation are defined, the hierarchical structure of their organization is revealed. Notions of stages, periods and phases of professionalization which are correlated to the hierarchical structure of professional tasks are defined. The classification of different types of professional cycles is given. Different stages of the professional way in psychological contents are allocated. Their influence on the

specificity of professional cycles realization is presented. Notions of biological (astronomical) and professional ages are correlated with each other. Main types of professional age are analysed.

Keywords: professional formation of the personality, a monocyclic and polycyclic approach to periodization, a professional cycle, professional tasks, professional and astronomical (biological) age of the person.

Психология профессионального становления и реализации личности возникла и развивается на стыке психологии развития и психологии труда [2; 3; 6]. Поэтому вполне ожидаемо, что данные отрасли психологической науки будут оказывать существенное влияние на состав и структуру ее понятийного аппарата, на общее содержание ее теории.

Роль психологии развития в данном случае проявляется в том, что специфические закономерности профессионализации соотносятся и связываются с известными закономерностями общего развития человека (неравномерность, гетерохронность, сензитивность и т. д.). В результате такого взаимодействия просматривается устойчивое стремление разрабатывать онтогенетические или стадийные концепции профессионализации [3].

Влияние психологии труда обнаруживается в том, что большое внимание при изучении профессионального становления и реализации личности уделяется стадиям первичной оптации и профессионального обучения, периоду профессиональной адаптации на стадии самостоятельной профессиональной деятельности человека. Влияние психологии труда выражается в ориентации на разработку профессионалогенетических концепций профессионализации.

В целом следует признать, что в методологическом плане такое влияние и взаимодействие отдельных отраслей психологии играет положительную роль. Оно соответствует общей логике развития любой науки, поскольку, с одной стороны, способствует фундаментализации психологической теории профессионализации, а с другой – обогащает психологическую теорию психологии труда и общую теорию психического и личностного развития человека.

Но в ряде случаев такое влияние может приводить к нивелированию специфических закономерностей профессионального становления личности. Это проявляется в известной маскировке специфических закономерностей профессионализации в структуре общих закономерностей психологии развития. Одним из проявлений такой нивелировки является утвердившийся в психологии подход к пониманию профессионализации, который декларирует практически полное совпадение этапов

жизненного и профессионального пути личности, ее профессионального и жизненного цикла.

Суть данного подхода находит свое отражение в так называемых онтогенетических концепциях периодизации профессионального становления и реализации личности. Приведем в качестве примера ставшую уже классической периодизацию Дональда Сьюпера [9].

Таблица 1

Стадийная периодизация Д. Сьюпера

Возраст	Стадия развития	Стадия карьеры	Этапы
0–14 лет	Детство	Рост, пробуждение	Фантазия – 4–10 лет; Интересы – 11–12 лет; Способности – 13–14 лет
15–24 года	Юность	Исследование	Эксперимент – 15–17 лет; Переход – 18–21 год; Пробы – 22–24 года
25–44 года	Ранняя зрелость	Консолидация	Стабилизация; Закрепление; Достижение успеха
45–64 года	Зрелость	Сохранение	Удержание; Усовершенствование; Обновление
Старше 65	Старость	Спад и освобождение от дел	Приспособление к замедлению, планирование отставки

Нетрудно заметить, что в рамках данной периодизации, во-первых, жизненный и профессиональный циклы полностью совпадают между собой, во-вторых, стадии профессионального становления жестко привязаны к астрономическому (хронологическому) возрасту человека, в-третьих, предполагается, что профессиональное становление и реализация человека возможно только в рамках одной профессии. Такой подход, который декларирует принцип «одна жизнь, один профессиональный цикл», мы называем линейным и моноциклическим.

Зададимся вопросом, насколько данный подход соответствует научным и обыденным представлениям о профессиональной жизни человека? Опыт повседневного общения свидетельствует, что в реальности практически не встречаются люди, которые бы всю жизнь проработали либо по одной профессии (специальности), либо в одной организации, либо на одном рабочем месте, либо в рамках одной профессии не меняли направление своей деятельно-

сти и т. д. Также хорошо известно, что люди не только в подростковом возрасте задумываются о необходимости поиска и выбора профессии, не только в 22–24 года могут осваивать новые профессии и не только в 65 лет уходят из профессии и т. д. Эти жизненные наблюдения свидетельствуют о том, что моноциклическое понимание профессионализации вступает в противоречие с реальностью и поэтому не соответствует научным принципам экологической валидности.

В последнее время на неадекватность линейного и моноциклического подхода к профессионализации указывают и отечественные, и зарубежные психологи. Известный специалист в области психологии развития Г. Крайг пишет по этому поводу следующее: «...в современном быстро меняющемся, высокотехнологическом обществе ошибочно полагать, что все люди проходят одну последовательность одинакового для всех профессионального цикла. Молодые люди меняют работу по много раз, прежде чем связать себя окончательным профессиональным выбором, а многие взрослые на пике своей профессиональной карьеры меняют место работы или профессию. Подобные события могут вызваны как внешними обстоятельствами, например, увольнением работников в результате сокращения численности персонала, так и внутренними факторами, например, переоценкой достигнутых результатов» [1, с. 715–716].

Указания на полициклическую профессионализацию мы находим и в работах Д. Сьюпера. Являясь, как было показано выше, автором линейной моноциклической периодизации, он тем не менее выделил различные варианты профессиональных карьер:

– *стабильная карьера* развивается в рамках одной профессии, оценивается в логике «дела всей жизни», предполагает глубокую идентификацию личности с профессией;

– *обычная карьера*, то есть полностью соответствующая пяти выделенным Сьюпером стадиям профессионализации;

– *нестабильная карьера*, то есть карьера, предполагающая смену профессии более двух раз;

– *карьера с множественными пробами*: в ходе такой карьеры наблюдается большое количество смен профессий;

– *карьера домохозяйки*: Д. Сьюпер считает, что такая карьера может быть только у женщин, но в настоящее время такой вид карьеры отмечается и у мужчин;

– *двулинейная карьера*: для человека одинаково значима и семья, и профессия;

– *прерванная карьера*: характерна для женщин, которые временно оставляют работу в связи с рождением и уходом за ребенком [10].

Из этой классификации следует, что моноциклическое, то есть профессиональное развитие человека в рамках только одной профессии является не единственным, а лишь одним из возможных вариантов профессионального становления и реализации личности.

Важная роль в преодолении моноциклического подхода к профессионализации сыграла концепция поливариативной карьеры, предложенная Д. Холлом и Ф. Мирвисом [8]. По мнению авторов данной концепции, профессиональная карьера человека характеризуется следующими признаками: 1) является уникальной и неповторимой; 2) реализуется как совокупность карьерных циклов; 3) каждый цикл состоит из *мини-стадий* профессионального развития; 4) в качестве мини-стадий рассматривается решение следующих задач: вхождение в новую должность, профессию – освоение – достижение мастерства – уход из профессии; 5) циклы чередуются с краткими, но интенсивными периодами переобучения, то есть переобучение осуществляется между карьерными циклами; 6) циклы реализуются не только в пространстве одной профессии, но могут осуществляться в разных профессиях, в разных организациях, при решении разных функциональных задач; 7) в качестве функциональных профессиональных задач выступают: оптация, обучение, адаптация и т. д.; 8) в качестве временного фактора в этом подходе рассматривается не биологический возраст человека, а «карьерный возраст», профессиональный стаж, длительность профессионального обучения и т. д.

В рамках данной концепции фактически уже просматриваются основные положения полициклического подхода к профессионализации, но вместе с тем в ней не учитывается ряд важных моментов. Авторы концепции поливариативной карьеры, во-первых, не принимают во внимание связь профессиональных циклов с этапами профессионального и жизненного пути человека, во-вторых, анализируют только карьерное развитие человека, которое является лишь частью профессионального становления и реализации личности; в-третьих, не раскрывают психологическую структуру «профессионального цикла» как базовой единицы психологического анализа профессионализации, дается лишь общая его характеристика, в-четвертых, про-

фессиональный цикл в данной концепции представлен в редуцированном виде.

Проведенный выше анализ свидетельствует, что преодоление моноциклического и линейного подхода к пониманию профессионализации личности является в высшей степени актуальной проблемой. Мы считаем, что альтернативой моноциклическому должен стать полициклический подход, который в большей степени учитывает реальные закономерности профессионального становления и реализации личности. Принимая во внимание сказанное выше, цель настоящей статьи заключается в том, чтобы рассмотреть некоторые положения полициклического подхода к разработке психологической теории профессионализации личности, определить его ведущие понятия.

В рамках полициклического подхода к исследованию профессионализации ведущее место отводится понятию «профессиональный цикл». Остановимся на содержании данного понятия более подробно.

Понятие «цикл» является междисциплинарным и широко используется в экономике, социологии, истории, биологии и других науках. В общем случае цикл определяется как «совокупность явлений, процессов составляющая кругооборот в течение известного промежутка времени» [8, с. 1478].

В толковом словаре Ушакова цикл определяется сходным образом как «совокупность каких-н. явлений, процессов, работ, совершающих законченный круг развития в течение какого-н. промежутка времени».

В психологии обозначилось два подхода к определению и пониманию профессионального цикла. В рамках первого подхода профессиональный цикл рассматривается как часть жизненного цикла человека, как часть его жизненного пути. Опираясь на исследования реализующие данный подход, Г. Крайг следующим образом определяет профессиональный цикл: профессиональный цикл – это «изменяемая последовательность периодов или этапов в жизни работника... Он начинается с размышлений над своим будущим, которые приводят к выбору профессии; продолжается работой в фактически избранной профессиональной области; и оканчивается удалением от дела, в частности выходом на пенсию» [1, с. 713–714].

Такое понимание профессионального цикла является теоретической основой для построения онтогенетических или стадийных периодизаций профессионализации, которые достаточно

остро критикуются специалистами. В них сам цикл и его этапы однозначно привязаны к астрономическому (хронологическому) возрасту человека, что далеко не всегда соответствует реальным тенденциям его профессионального развития. С другой стороны, понимание профессионального цикла как компонента жизненного пути определяет моноциклический подход к периодизации, в котором декларируется практически полное совпадение профессионального цикла и жизненного пути человека. При таком подходе, как мы отмечали выше, начало профессионального цикла связывается только с юношеским возрастом, его середина – только со зрелостью, окончание – только со старостью.

В рамках второго подхода профессиональный цикл рассматривается как часть или компонент профессионального пути человека. Такое понимание профессионального цикла фиксируется в цитируемых выше работах Д. Холла и Ф. Мирвиса [8], на необходимость именно такого понимания цикла указывается в исследованиях Г. Крайг [1], Д. Сьюпера [9].

В дальнейшем мы будем придерживаться второго подхода к пониманию профессионального цикла как подсистемы в составе динамической системы профессионального пути человека. Именно такое понимание цикла соответствует принципам полициклического подхода к исследованию профессионализации и позволяет ее рассматривать как состоящую из некоторой совокупности профессиональных циклов.

Обратимся к анализу психологической структуры профессионального цикла. В онтогенетических (стадиальных) концепциях профессионального становления и реализации личности структурные компоненты профессионального цикла представлены в виде последовательности стадий. Они достаточно подробно описаны в литературе, но нуждаются в уточнении с точки зрения закономерностей профессионального становления и реализации личности.

Напомним, что профессиональное становление личности рассматривается нами как процесс последовательного или параллельного решения различного типа профессиональных задач. В соответствии с этим профессиональный цикл представляет собой некоторую последовательность решения профессиональных задач. Назовем их:

– оптация, поиск и выбор профессии или способа профессионального самоосуществления;

– освоение выбранной профессии в рамках специализированных учебных заведениях, самостоятельно или в рамках организации;

– реализация личности в рамках выбранной профессии, достижения некоторого пика своих возможностей и профессиональных притязаний;

– поддержание необходимого уровня профессиональной эффективности, интереса к профессиональной деятельности за счет преодоления кризисных состояний, включая монотонию, элементы профессионального выгорания, стереотипизацию деятельности, нарастание неудовлетворенности и т. д.;

– принятие решения о смене профессии, специальности, места работы или направления профессиональной деятельности в рамках старой профессии.

Длительность решения профессиональных задач соотносится со стадиями профессионального цикла. Говоря другими словами, основанием для выделения стадий профессионального цикла является постановка и решение соответствующих профессиональных задач.

В психологии достаточно подробно исследована первая (правда, на уровне первичной или подростковой оптации) и вторая задача, а остальные задачи остаются практически не изученными. Но именно они имеют принципиальное значение для понимания общих тенденций реализации профессионального цикла, включая психологические механизмы его завершения.

Полученные нами эмпирические данные [4; 6] свидетельствуют, что одним из возможных оснований для перехода к новому циклу профессионализации является возникновение кризисного состояния и состояния неудовлетворенности трудом различного типа. Это может быть неудовлетворенность профессией, конкретным рабочим местом, уровнем профессиональных достижений, содержанием профессиональной деятельности и т. д.

Неудовлетворенность стимулирует и активизирует протекание кризиса профессионализации, специфика преодоления которого определяет различные виды динамических тенденций профессионала.

Во-первых, человек может уйти из профессии. И здесь возможны различные варианты: кардинальное изменение профессии, повышение или понижение профессионального статуса и т. д.

Во-вторых, он может сменить место работы (перейти из одной организации в другую, переехать из одного региона в другой).

В-третьих, возможно возникнет потребность в повышении своего профессионального уровня (поступление в ВУЗ, прохождение курсов повышения квалификации или переучивания и т. д.)

В-четвертых, возможна смена направления деятельности в рамках данной профессии и данной организации. Это характерно для творческих профессий (научные работники, врачи, учителя, художники и т. д.).

Наконец, эмпирические исследования свидетельствуют, что возможны и другие варианты завершения 5 стадии профессионализации: по причинам объективного порядка, в силу привычки или лени, по причинам профессионального содержания человек может не стремиться к завершению старого и к переходу на новый цикл профессионализации.

Эта ситуация является наименее продуктивной, т.к. в лучшем случае порождает стагнацию, а в худшем – деструктивные изменения личности, профессиональные деформации и т. д. Но и в том и другом случае, кроме психологических деструкций, мы можем наблюдать и резкое снижение эффективности профессиональной деятельности человека.

Выделение циклов профессионализации и описание их инвариантной структуры является необходимым, но явно недостаточным условием с точки зрения приближения к полициклическому пониманию процесса профессионального становления и реализации личности. Цикл профессионализации – это компонент или единица анализа изучаемого процесса, и поэтому его общая ориентация при сохранении инвариантного содержания будет зависеть от того места, которое он занимает в структуре профессионального и жизненного пути человека. Попробуем пояснить сказанное.

Прежде всего в рамках цикла профессионализации не учитывается ситуация допрофессионального и постпрофессионального развития человека. Поэтому в ходе психологического анализа необходимо принимать во внимание особый статус первого и последнего цикла профессионализации. А заключается он в том, что первому циклу предшествует стадия допрофессионального развития, которая обеспечивает подготовку человека к решению задач первичной оптации, а последний цикл переходит к стадии постпрофессионального развития как к одному из этапов жизненного пути личности (принцип учета начала и завершения профессионализации).

Следующий важный момент, который необходимо учитывать при оценке общей ориентации

цикла профессионализации, заключается в том, какой он по счету для человека: первый, второй или третий. Например, психологами доказано, что вторичная оптация, как и другие стадии профессионализации, по своему содержанию будет иметь специфические отличия от первичной. Говоря иначе, на общую ориентацию цикла и содержание его стадий оказывает профессиональный опыт человека в решении соответствующих задач профессионализации (принцип коммутативности).

Специфика реализации профессионального цикла будет зависеть и от того, на какой этап профессионального пути или, говоря более широко, на какой этап профессионалогенеза он попадает.

С точки зрения особенностей социальной ситуации профессионального становления и реализации человека профессиональный путь не является однородным, и он делится на определенные этапы. Чаще всего выделяют три основных: начальный (стартовый) этап профессионального пути, основной, связанный с максимальными достижениями и завершающий (финишный).

Анализ литературных источников позволяет наметить и некоторые временные (в данном случае нормативные) рамки для каждого этапа, хотя они являются в определенной степени условными и достаточно размытыми.

Начало первого этапа приходится на подростковый возраст (первичная оптация, по терминологии Е. А. Климова), его окончание связывается с возрастом 28–33 года. Окончание второго этапа приходится на возраст 60–65 лет, затем начинается третий завершающий этап.

Временные показатели согласуются с уровнем профессионального развития человека и с важными субъективными, не всегда осознаваемыми человеком, показателями, которые отражают отношение субъекта труда к своим реальным (актуальным) возможностям и своим профессиональным перспективам.

Для работников, находящихся на первом, стартовом этапе профессионального пути характерно значимое преобладание самооценки своих потенциальных и будущих профессиональных достижений над реальными. Лейтмотив состояния этой категории работников определяется такими высказываниями, как «все наши основные успехи еще впереди», «в будущем я смогу добиться больших успехов».

На основном этапе профессионального пути работники демонстрируют отсутствие значимых

различий между самооценкой будущих и достигнутых в настоящее профессиональных результатов. Данная категория работников ощущает свои реальные возможности и стремится их реализовать, они осознают свои слабые и сильные стороны, стремятся достигнуть максимальных результатов.

На третьем этапе самооценка достигнутых результатов значимо выше самооценки тех профессиональных результатов, которые работники ожидают в будущем. Для работников, находящихся на данном этапе профессионального пути характерно ощущение, что максимальные успехи остались в прошлом, что силы и возможности уже не те, что раньше и т. д.

Профессиональный цикл может осуществляться в рамках любого из трех этапов профессионального пути, и его внутренняя архитектура (структура) при этом меняться не будет. Изменениям может быть подвержен психологический смысл реализуемого цикла, его мотивационная направленность, интенсивность и напряженность решения профессиональных задач, фиксируемый субъектом уровень их результативности.

Кроме названных видов, следует различать завершенные и незавершенные профессиональные циклы. Завершенным профессиональный цикл можно назвать в том случае, если он включает все пять стадий, рассмотренных выше. Незавершенными следует считать профессиональные циклы, которые прерываются субъектом труда на 1–4 стадиях.

Завершая обсуждение проблемы полициклического подхода к пониманию профессионального становления и реализации личности, сформулируем некоторые общие выводы.

1. Профессиональное становление и реализация личности является полициклическим процессом. Это означает, что данный процесс состоит из совокупности повторяющихся профессиональных циклов (или циклов профессионализации), качественный и количественный состав которых определяется системой объективных и субъективных факторов. К числу объективных факторов следует отнести социально-профессиональные требования и условия профессионализации, к числу субъективных – профессиональные возможности, профессиональные притязания и профессиональную зрелость субъекта труда. Проявление моноциклическости является частным и чрезвычайно редким случаем в процессе профессионализации.

2. Целостной единицей психологического анализа профессионального становления и реализации личности выступает профессиональный цикл, который обладает устойчивой внутренней структурой и ограничен определенными временными рамками. Состав и последовательность стадий профессионального цикла инвариантна и определяется системой базовых профессиональных задач, решаемых субъектом труда. Профессиональные задачи могут быть социально-профессиональными и индивидуально-профессиональными, общими и частными. Выделяют задачи профессионального становления и профессиональной деятельности.

3. С учетом специфики решаемых субъектом труда задач выделяются следующие стадии профессионального цикла:

– оптация, поиск и выбор профессии или способа профессионального самоосуществления;

– освоение выбранной профессии в рамках специализированных учебных заведениях, самостоятельно или в рамках организации;

– реализация личности в рамках выбранной профессии, достижения некоторого пика своих возможностей и профессиональных притязаний;

– поддержание необходимого уровня профессиональной эффективности, интереса к профессиональной деятельности за счет преодоления кризисных состояний, включая монотонию, элементы профессионального выгорания, стереотипизацию деятельности, нарастание неудовлетворенности и т. д.;

– принятие решения о смене профессии, специальности, места работы или направления профессиональной деятельности.

4. Профессиональный цикл – это компонент профессионального пути личности, который по своей структуре является неоднородным, и делится на определенные этапы. С учетом специфики социальной ситуации профессионального становления и реализации личности выделяют три основных этапа профессионального пути: начальный (стартовый), основной, связанный с максимальными достижениями, и завершающий (финишный).

Профессиональный цикл может осуществляться в рамках любого из трех этапов профессионального пути и его внутренняя архитектура (структура) при этом меняться не будет. Изменениям может быть подвержен психологический смысл реализуемого цикла, его мотивационная направленность, интенсивность и напряженность решения профессиональных задач, задаваемый и фиксируемый субъектом уровень их результативности.

Библиографический список

1. Крайг, Г. Психология развития [Текст] / Г. Крайг. – СПб. : Питер, 2000. – 992 с.

2. Неруш, Т. Г. Профессиональное выгорание как деструктивная тенденция профессионального становления личности [Текст] / Т. Г. Неруш, Ю. П. Поваренков. – Саратов: СГСЭУ, 2012.

3. Поваренков, Ю. П. Диалектика становления профессионала [Текст] / Ю. П. Поваренков. – Ярославский психологический вестник. – 1999. – № 1. – С. 19–38.

4. Поваренков, Ю. П. Проблема индивидуально-психологического содержания профессионально важных качеств субъекта труда [Текст] / Ю. П. Поваренков. – Ярославский педагогический вестник. – 2008. – № 1. – С. 34–40.

5. Поваренков, Ю. П. Психологическая характеристика содержания профессионального развития и его основных видов [Текст] / Ю. П. Поваренков. – Ярославский психологический вестник. – 2009. – № 25. – С. 61–69.

6. Поваренков, Ю. П. Основные положения системогенетической концепции профессионального становления человека [Текст] / Ю. П. Поваренков. – Вестник Омского университета. – Серия: Психология. – 2004. – № 4. – С. 4–31.

7. Советский энциклопедический словарь [Текст] / гл. ред. А. М. Прохоров. – 4-е изд. – М. : Сов. энциклопедия, 1986. – 1600 с.

8. Hall, D. T. The new career contract developing the whole person at midlife and beyond [Текст] / D. T. Hall, P. H. Mirvis // Journal of Vocational Behavior. – 1995. – V. 35. – P. 64–75.

9. Super, D. E. Vocational development [Текст] / D. E. Super. – N.Y., 1957.

10. Super, D. E. The Psychology of careers [Текст] / D. E. Super. – N. Y.: Harper Row, 1957.

Bibliograficheskiy spisok

1. Krajg, G. Psixologiya razvitiya [Tekst] / G. Krajg. – SPb.: Piter, 2000. – 992 s.

2. Nerush, T. G. Professional'noe vygoranie kak destruktivnaya tendenciya professional'nogo stanovleniya lichnosti [Tekst] / T. G. Nerush, Yu. P. Povarenkov. – Saratov: SGSE'U, 2012.

3. Povarenkov, Yu. P. Dialektika stanovleniya professionala [Tekst] / Yu. P. Povarenkov. – Yaroslavskij psixologicheskij vestnik. – 1999. – № 1. – S. 19–38.

4. Povarenkov, Yu. P. Problema individual'no-psixologicheskogo soderzhaniya professional'no vazhnykh kachestv sub"ekta truda [Tekst] /

Yu. P. Povarenkov. – Yaroslavskij pedagogicheskij vestnik. – 2008. – № 1. – S. 34–40.

5. Povarenkov, Yu. P. Psixologicheskaya karakteristika sodержaniya professional'nogo razvitiya i ego osnovnyx vidov [Tekst] / Yu. P. Povarenkov. – Yaroslavskij psixologicheskij vestnik. – 2009. – № 25. – S. 61–69.

6. Povarenkov, Yu. P. Osnovnye polozheniya sistemogeneticheskoy koncepcii professional'nogo stanovleniya cheloveka [Tekst] / Yu. P. Povarenkov. – Vestnik Omskogo universiteta. – Seriya: Psixologiya. – 2004. – № 4. – S. 4–31.

7. Sovetskij e'nciklopedicheskij slovar' [Tekst] / gl. red. A. M. Proxorov. – 4-e izd. – M.: Sov. e'nciklopediya, 1986. – 1600 s.

8. Hall, D. T. The new career contract developing the whole person at midlife and beyond [Tekst] / D. T. Hall, P. H. Mirvis // Journal of Vocational Behavior. – 1995. – V. 35. – P. 64–75.

9. Super, D. E. Vocational development [Tekst] / D. E. Super. – N.Y., 1957.

10. Super, D. E. The Psychologie of careers [Tekst] / D. E. Super. – N. Y.: Harper Row, 1957.