

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА, ИНЖЕНЕРНАЯ ПСИХОЛОГИЯ, ЭРГОНОМИКА

УДК 159.9.07

Ю. П. Поваренков <https://orcid.org/0000-0001-6326-479X>

**Концептуальные следствия структурно-уровневого подхода
к анализу профессионализации**

Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований
№ проекта 19-013-00782

Для цитирования: Поваренков Ю. П. Концептуальные следствия структурно-уровневого подхода к анализу профессионализации // Ярославский педагогический вестник. 2021. № 1 (118). С. 135-142.
DOI 10.20323/1813-145X-2021-1-118-135-142

Цель настоящей статьи заключается в том, чтобы наметить перспективы решения ряда концептуальных проблем психологии профессионального и карьерного развития личности на основе реализации структурно-уровневого подхода к анализу данного процесса. В статье рассмотрены основания, определяющие необходимость и возможность разработки структурно-уровневого подхода к психологическому анализу профессионального становления личности, раскрывается его содержание и основные положения. Обосновывается необходимость его использования для преодоления искусственного противопоставления онтогенетического и профессионалогенетического подходов к профессиональному развитию личности. Демонстрируются возможности структурно-уровневого подхода на примере изучения проблемы периодизации профессионального становления, проблемы соотношения моноцикличности и полицикличности в ходе профессионализации, проблемы взаимодействия специализации и универсализации в процессе профессионализации, проблемы классификации нормативных кризисов профессионального развития.

Проанализированы разные типы периодизаций профессионального развития, определены их слабые и сильные стороны. Доказано, что только уровневая периодизация отражает реальные закономерности профессионализации и является основой для ее диагностики и проектирования. Уточнено психологическое содержание полицикличности и моноцикличности профессионализации, раскрыты их функции. Установлено, что они дополняют друг друга, а их проявление тесно связано с особенностями экономических отношений. Показано, что психологические механизмы полицикличности и моноцикличности имеют уровневую природу. Конкретизированы психологические механизмы специализации и универсализации. Выявлено, что проявляются они на разных уровнях профессионализации. Детерминационной основой специализации является система «человек – профессия», а универсализации – система «человек – мир». Проанализирован подход к классификации нормативных кризисов профессионализации. Показаны противоречия существующей классификации. Доказано наличие двух основных типов нормативных кризисов: кризисов трудового и кризисов профессионального пути, которые относятся к разным уровням профессионализации. Первые связаны с хронологически возрастом, а вторые – с профессиональным.

Ключевые слова: структурно-уровневый подход, периодизация профессионализации, моноцикличность и полицикличность, специализация и универсализация, профессиональные кризисы

LABOUR PSYCHOLOGY, ENGINEERING PSYCHOLOGY, ERGONOMICS

Y. P. Povaryonkov

**Conceptual consequences of the structural-level approach
to the analysis of professionalization**

The purpose of this article is to outline the prospects for solving a number of conceptual problems in the psychology of professional and career development of a personality based on the implementation of a structural-level approach to

the analysis of this process. The article examines the grounds that determine the need and the possibility of developing a structural-level approach to the psychological analysis of the professional formation of a personality, reveals its content and main provisions. The necessity of using it to overcome the artificial opposition of ontogenetic and professional genetic approaches to the professional development of a personality is substantiated. The possibilities of the structural-level approach are demonstrated on the example of studying the problem of periodization of professional development, the problem of the relationship between monocyclic and polycyclic in the course of professionalization, the problem of interaction between specialization and universalization in the process of professionalization, and the problem of classification of normative crises of professional development. Various types of periodization of professional development are analyzed, their weak and strong sides are identified. It has been proved that only level periodization reflects the real patterns of professionalization and is the basis for its diagnosis and design. The psychological content of polycyclic and monocyclic professionalization is clarified, their functions are revealed. It has been established that they complement and do not contradict each other, and their manifestation is closely related to the peculiarities of economic relations. It is shown that the psychological mechanisms of polycyclic and monocyclic are of a level nature. The psychological mechanisms of specialization and universalization are specified. It has been revealed that they are manifested at different levels of professionalization. The determinative basis of specialization is the person-profession system, and universalization is the person-world system. The approach to the classification of the normative crises of professionalization is analyzed. The contradictions of the existing classification are shown. It has been proved that there are two main types of regulatory crises: the crises of labor and the crises of the professional path, which refer to different levels of professionalization.

Keywords: structural-level approach, periodization of professionalization, monocyclic and polycyclic, specialization and universalization, professional crises.

Введение

В настоящей статье речь пойдет о возможностях, которые предоставляет структурно-уровневый подход в плане разрешения ряда концептуальных проблем психологии профессионализации личности. Но прежде чем приступить к их рассмотрению, уточним некоторые моменты, важные для нашего последующего теоретического анализа.

Во-первых, напомним, что психология профессионализации является самостоятельной отраслью психологической науки, которая активно разрабатывается с 50-х гг. XX столетия [Super, 1957, Osirov, 1973, Navighurst, 1964]. Во-вторых, как было показано в наших работах [Поваренков, 2014], психологи, признавая необходимость и возможность выделения такой отрасли психологии, предлагают разные названия: *психология профессиональной зрелости*, *психология профессионализма*, *психология профессий*, *психология карьеры*, *психология карьерного и профессионального развития*, *психология профессионального становления* [Зеер, 2005, Маркова, 1996, Super, 1963, Hall, 1993]. В-третьих, предметом психологии профессионализации, под каким бы названием она ни проходила, являются психологические факторы и психологические закономерности превращения индивида в профессионала и его функционирование в этом качестве.

Учитывая практическую актуальность проблематики, затрагиваемой психологией профессионализации, она в последние десятилетия активно развивается, уточняется ее концептуальный аппа-

рат, формируются различные теории и подходы к исследованию карьерного и профессионального развития, предлагаются различные технологии сопровождения профессионала.

Вместе с тем продолжают накапливаться и серьезные теоретические проблемы, которые порождены особенностями становления психологии профессионализации. Дело в том, что она формировалась на стыке различных отраслей психологической науки, ведущее место среди которых отводится психологии развития и психологии труда. Именно они оказали сильное влияние на разработку концептуального аппарата и развитие общей психологической теории профессионализации личности.

Данное влияние обнаруживается, прежде всего, в широком использовании в психологии профессионализации понятий психологии развития и психологии труда, хотя они и не во всем согласуются со спецификой ее предмета. Данная ситуация осложняется еще и тем, что авторы при решении теоретических и прикладных проблем психологии профессионализации могут преимущественно опираться либо на методологию психологии развития, либо на методологию психологии труда.

Одним из результатов такого влияния является формирование двух концептуальных подходов к разработке психологической теории профессионализации. Используя терминологию Д. Н. Завалишиной [Завалишина, 2005], первый подход можно назвать онтогенетическим, а второй – профессионалогенетическим. Не трудно

заметить, что онтогенетический подход разрабатываются психологами ориентированными на методологию и принципы психологии развития, а профессионалогенетический – психологами, опирающимися на методологию и принципы психологии труда.

Поскольку методологические основы этих отраслей психологии не во всем совпадают и определенным образом различаются, создаются условия для противопоставления онтогенетического и профессионалогенетического подходов. В связи с этим исследователи и практики задают очевидный вопрос: какой из двух подходов наиболее точно и полно отражает психологические закономерности профессионального становления и реализации личности?

Следует отметить, что сама по себе поливариативность подходов – вещь для науки положительная. Но в данном случае деструктивность проявляется в том, что наметившееся противопоставление затрудняет разработку важных теоретических проблем психологии профессионализации. Учитывая данные обстоятельства, мы сформулировали встречные вопросы: а можно ли вообще противопоставлять онтогенетический и профессионалогенетический подходы? Возможно, они соотносятся между собой как-то иначе?

Анализ, проведенный в наших последующих работах [Поваренков, 2017], показал, что наметившееся противопоставление двух подходов не является продуктивным. Дело в том, что их нельзя рассматривать в качестве противоположных, а тем более антагонистических, поскольку и тот, и другой ориентированы на исследование единого целостного процесса профессионального становления личности. Различаются они лишь тем, что акцентируют внимание на его различных аспектах или уровнях, отводят ведущую роль различным детерминантам профессионализации.

Таким образом, задача преодоления искусственного противопоставления онтогенетического и профессионалогенетического подходов к психологическому исследованию профессионализации стимулировала разработку и реализацию структурно-уровневого подхода к анализу профессионального и карьерного развития личности.

Напомним, что структурно-уровневый анализ это методический прием исследования, который предполагает решение следующих концептуальных задач: выделение уровней функционирования изучаемых процессов и явлений, характеристику специфики структурной организации на каждом уровне, прослеживание межуровневых взаимосвя-

зей. Он широко и продуктивно используется в психологии [Бернштейн, 1990, Карпов, 2004, Роговин, 1969].

В соответствии с логикой двух подходов к исследованию профессионализации нами было выделено два базовых уровня ее анализа: уровень трудового пути и уровень профессионального пути личности. Несколько опережая логику нашего последующего анализа, отметим, что в рамках онтогенетического подхода процесс профессионализации в основном понимается и исследуется как трудовой путь личности, а в рамках профессионалогенетического подхода – как профессиональный путь.

В наших предыдущих работах дана подробная характеристика каждого уровня [Поваренков, 1917]. В настоящей статье мы лишь кратко коснемся их психологического содержания, поскольку нас интересуют, прежде всего, следствия, которые вытекают из результатов структурно-уровневого анализа профессионализации.

Характеристика трудового пути личности

На данном уровне психологического анализа процесс становления и реализации профессионала рассматривается как часть жизненного пути человека.

Трудовой путь начинается не с поиска и выбора профессии, а с осознания необходимости трудиться, с принятия труда как ведущей формы развития и реализации человека. Заканчивается трудовой путь тогда, когда человек сознательно отказывается от труда как одного из ведущих способов жизнеосуществления. Основные причины его нормативного завершения связаны со снижением или полной утратой трудоспособности человека как субъекта труда, с формированием негативного отношения к трудовой деятельности и т. д.

Для описания трудового пути используются такие понятия, как трудоспособность, трудолюбие, отношение к труду, работоспособность, трудовой опыт, готовность к труду, общетрудовые знания, умения и навыки и т. д. Тем самым подчеркивается надпрофессиональная или метапрофессиональная сущность трудового пути, его непривязанность к конкретным видам профессиональной деятельности, его ориентация на универсализацию развития человека как субъекта труда. В качестве ведущих факторов профессионального развития личности на данном уровне анализа рассматриваются ее возрастные изменения.

В качестве единиц измерения длительности трудового пути используется хронологический возраст человека. Он, как известно, тесно связан

(на уровне 0,90 и выше) с общетрудовым стажем, который рассматривается в качестве одного из видов профессионального возраста.

Характеристика профессионального пути

На данном уровне психологического анализа изучаются закономерности профессионального становления и реализации личности в рамках конкретной профессии, специальности, организации, рабочего места или должности. Важно отметить, что возможны самые различные сочетания и соотношения всех названных оснований.

Профессиональный путь начинается с выбора профессии на определенном этапе трудового пути. Он может быть частью трудового пути, если человек несколько раз менял свою профессию, а может совпадать с трудовым путем, если человек не менял профессию и место работы в течение всей трудовой жизни. Заканчивается профессиональный путь либо на определенном этапе трудового пути, либо одновременно с ним. Основными причинами нормативного завершения профессионального пути являются не только закономерное снижение или утрата профессиональной пригодности или профессиональной компетентности человека, но и изменение его отношения к профессиональной деятельности и к себе как профессионалу, в нарастании профессиональной монотонии и появлении профессиональных деструкций.

На данном уровне анализа используются такие понятия, как профессиональный опыт, профессиональные способности, профессиональная мотивация, профессионально важные качества, профессиональная одаренность, профессиональная пригодность и т. д. Тем самым подчеркивается специализированность профессионального становления, его зависимость от содержания и условий конкретной профессиональной деятельности и трудового поста, его подчиненность профессиональным требованиям.

Ведущим временным параметром измерения длительности профессионального пути является профессиональный возраст человека или профессиональный стаж, который, в отличие от общетрудового стажа, не всегда коррелирует с хронологическим возрастом. Напомним, что профессиональный стаж отражает длительность работы человека в рамках конкретной профессии, специальности, в одной должности и т. д.

Завершая разговор об уровнях анализа профессионализации, отметим следующие моменты. Во-первых, мы выделили лишь два базовых уровня профессионализации. Логика исследования убеждает нас в том, что каждый из них имеет свои

подуровни, но они пока не рассматривались нами. Во-вторых, сам факт выделения уровней профессионализации личности с точки зрения практики работы с персоналом не является оригинальным. Специалисты отделов кадров всегда учитывали в своей деятельности 3 возраста работника: хронологический возраст, общетрудовой стаж и профессиональный стаж. В-третьих, применение структурно-уровневого подхода позволяет нам не только адекватно представлять процесс профессионализации, но и, как было отмечено выше, наметить перспективы решения некоторых традиционных проблем психологии профессионального становления личности. К их числу относятся проблема периодизации профессионализации, проблема соотношения моноцикличности и полицикличности в ходе профессионального становления, проблема специализации и универсализации профессионального развития, проблема детерминации кризисов профессионального становления и ряд других.

Результаты исследования

Рассмотрим, как последовательная реализация структурно-уровневого подхода позволяет преодолеть искусственную противоречивость при решении обозначенных выше проблем профессионализации.

Проблема периодизации профессионального становления

Данная проблема состоит в следующем – на какой возраст профессионала следует ориентироваться в ходе анализа карьерного и профессионального развития личности? [Поваренков, 2017]. В психологии профессионализации выделяют 2 возраста: хронологический и профессиональный. Первый измеряется в годах жизни профессионала, а второй – в годах профессионального или карьерного возраста, который согласуется в определенной степени с общетрудовым или профессиональным стажем. В зависимости от того, на какой возраст человека опирается исследователь, выделяется два базовых типа периодизаций профессионального и карьерного развития личности. В первой периодизации в качестве формального основания используется хронологический возраст, а во второй – профессиональный.

Вопрос заключается в том, какая из двух периодизаций – наиболее «правильная», то есть более точно описывает психологические закономерности профессионализации? В наших работах мы обозначили как сильные, так и слабые стороны каждой периодизации [Поваренков, 2016]. Тем не

менее сформулированные выше вопросы пока остаются без ответов. Ответить на данные вопросы позволяет структурно-уровневый подход к анализу профессионализации.

С позиций структурно-уровневого подхода периодизации, опирающиеся на хронологический возраст, раскрывают динамику профессионального развития личности на уровне трудового пути, поэтому могут быть названы онтогенетическими. А периодизации, в которых используется профессиональный возраст, описывают динамику развития профессионала на уровне профессионального пути и могут быть названы профессионалогенетическими. Как следует из проведенного выше анализа, их нельзя противопоставлять, так как они описывают разные уровни целостного процесса профессионализации и, чтобы получить полное представление о данном процессе, мы должны одновременно использовать обе периодизации.

Таким образом, адекватная периодизация профессионального и карьерного развития личности должна быть уровневой и синтезировать в своей структуре онтогенетическую и профессионалогенетическую субпериодизации. Только в этом случае периодизация будет конструктивной, отражающей целостную структурно-уровневую природу профессионализации, специфику каждого ее уровня и взаимосвязи между ними.

Проблема соотношения моноцикличности и полицикличности профессионального развития личности

Большинство исследователей согласны с тем, что профессионализация подчиняется закономерностям жизненного цикла, то есть проходит стадии зарождения, развития, пика, старения и завершения. Однако остается открытым вопрос, является ли данный процесс моноциклическим или полициклическим [Поваренков, 2016].

Суть моноциклического и полициклического подходов, как это следует из их названия, заключается в том, что в первом случае, профессиональное становление рассматривается как состоящее из одного цикла профессионализации, а во втором – из нескольких циклов.

В ранних концепциях профессионализации отстаивалась идея моноциклическости, которая описывается известным слоганом «одна жизнь – одна профессия» [Ohara, 1963]. И надо признать, что такой подход был оправдан практикой реальной жизни профессионалов: большинство работников в соответствующий исторический период связывали свою жизнь с одной профессией и даже с

одним предприятием, что достаточно эффективно стимулировалось государством и предприятиями.

В более поздних концепциях профессионализации ведущую роль начинает играть полициклический подход, который отражал изменившуюся социально-экономическую ситуацию и учитывал резкое увеличение межпрофессиональной и межрегиональной мобильности кадров [Hall, 1995].

В настоящее время большинство психологов, справедливо придерживаются полициклического подхода к пониманию профессионализации. Означает ли это, что моноциклический подход концептуально исчерпал себя и полностью противоречит реалиям современной жизни профессионала? С позиций структурно-уровневого подхода к пониманию профессионализации следует ответить на этот вопрос отрицательно.

Мы считаем, что полициклическость и моноциклическость дополняют друг друга и могут быть использованы для объяснения разных уровней профессионализации личности и их взаимодействия. Как показывает анализ моноциклическость характерна для трудового пути личности, то есть трудовой путь описывается одним профессиональным циклом, который начинается в подростковом возрасте и заканчивается с выходом на пенсию (возможны и иные формы его завершения). Полициклическость проявляется на уровне профессионального пути личности. Это означает, что профессиональный путь может состоять из нескольких профессиональных циклов, которые реализуются в рамках единого и целостного цикла трудового пути.

Формальным основанием для выделения циклов профессионального пути является смена профессии, специальности, должности, места работы или различные сочетания данных изменений. В качестве частного случая рассматривается моноциклическость и профессионального пути, но происходит это тогда, когда цикл профессионального пути совпадает с циклом трудового пути («одна жизнь – одна профессия»).

Проблема соотношения специализации и универсализации профессионального развития личности

Специализация, как известно, обеспечивает максимальное приспособление человека к содержанию, требованиям и условиям конкретной профессиональной деятельности. Достигается это за счет формирования специализированного субъекта деятельности, ориентированного на решение определенного типа профессиональных задач. Считается, что высокий уровень специализации

обеспечивает необходимый уровень эффективности профессиональной деятельности. И в этом заключается важнейшая конструктивная функция специализации.

С другой стороны, профессиональная специализация задает пределы и ограничивает перспективы развития человека в ходе профессионализации и тем самым затрудняет реализацию его потенциальных возможностей и потребностей. В этом заключается деструктивная функция специализации, которая, как следует из анализа литературы, может компенсироваться универсализацией профессионального развития человека.

Профессиональная универсализация проявляется в стремлении человека выйти за ограничительные рамки профессиональных требований за счет формирования системы деятельности, которая определяет творческий подход к решению профессиональных и метапрофессиональных задач. По мнению Д. Н. Завалишиной [Завалишина, 2005], специализация и универсализация опираются на разные механизмы детерминации профессионального развития личности. Основой детерминации профессиональной специализации выступает система «человек – профессия», а профессиональной универсализации – система «человек – мир».

В психологической теории профессионализации личности, как известно, преодолена проблема «либо универсализация, либо специализация» и актуальна проблема их соотношения и взаимодействия как в целом, в ходе профессионализации, так и на отдельных ее этапах. И надо признать, что теоретиками и практиками предложены различные варианты и формы взаимодействия профессиональной специализации и универсализации. Однако эти подходы не позволяют получить исчерпывающие ответы на вопросы, затрагивающие фундаментальные механизмы взаимодействия профессиональной специализации и профессиональной универсализации личности.

Наметить перспективы решения данной проблемы позволяет структурно-уровневый подход к профессионализации. С позиций данного подхода универсализация и специализация характерны и для уровня трудового пути, и для уровня профессионального пути, но реализуются в различной степени и различной форме. Ведущая роль универсализации отводится на уровне осуществления трудового пути, а на уровне профессионального пути ведущую роль играет специализация, которая может проявляться, в том числе, и в форме оперативности развития профессионала.

Говоря другими словами, с позиций структурно-уровневого подхода специализацию и универсализацию профессионального становления личности следует рассматривать как взаимодействующие и взаимодополняющие механизмы, но обеспечивающие решение разных задач профессионального развития. При этом необходимо учитывать, что активизация данных механизмов может не совпадать во времени, может быть разведена по стадиям и уровням профессионализации личности.

Следующее следствие структурно-уровневого подхода затрагивает *проблему определения и выделения нормативных кризисов профессионализации*.

В психологии выделяют нормативные и ненормативные кризисы профессионализации [Зеер, 2005]. В целом в теории доказано, что именно нормативные кризисы играют важную роль в процессе профессионализации личности. Вместе с тем в психологии недостаточно четко дифференцированы механизмы порождения и протекания нормативных кризисов. А знание этих механизмов важно как для диагностики, так и для сопровождения профессионала в ситуации кризиса.

В отечественной психологии примечательна классификация нормативных кризисов профессионализации, предложенная Зеером [Зеер, 2005], на которую ссылаются большинство исследователей. В ней выделено 8 типов кризисов профессионализации, которые жестко привязаны к хронологическому возрасту человека. Получается, что все кризисы профессионализации детерминированы возрастными особенностями человека. Но так ли это на самом деле?

Обратимся к примерам. Зеер выделяет кризис профессионального выбора и привязывает его к возрасту 16-18 лет. Получается, что человек может выбирать профессию и переживать соответствующий кризис только в этом возрасте. Но это, конечно, не так. Следующий кризис – кризис профессиональной адаптации – Зеер связывает с возрастом 18-20 лет. Но это опять вступает в противоречие с реальностью – кризис адаптации человек переживает всякий раз, когда вступает в новую для него сферу профессиональной деятельности и т. д. Следовательно, предложенная классификация является неточной, так как лишь частично учитывает реальные механизмы возникновения нормативных кризисов профессионализации.

Структурно-уровневый подход позволяет наметить пути преодоления этого противоречия. С позиций данного подхода выделяется 2 типа нор-

мативных кризисов профессионализации : кризисы трудового пути и кризисы профессионального пути.

Специфика кризисов трудового пути заключается в том, что они активизируются под влиянием кризисов жизненного пути (кризисов взрослости), однако формулируются профессионалом в терминах проблем профессионального развития [Erikson, 1968, Gould, 1978, Levinson, 1978]. Механизм их влияния заключается в повышении чувствительности профессионала кризисного возраста к проблемам профессионализации и в переосмыслении их в логике решения задач жизненного пути.

Специфика кризисов профессионального пути заключается в том, что они порождаются противоречиями, которые возникают в процессе решения задач развития субъекта конкретной профессиональной деятельности. Они фиксируются в единицах профессионального или карьерного возраста и не всегда пересекаются с кризисами трудового пути, поскольку кризисы профессионального и трудового пути привязаны к разным временным единицам измерения профессионализации и отражают разные ее аспекты.

Итак, мы закончили рассмотрение основных следствий структурно-уровневого подхода к психологическому анализу профессионализации. В заключение необходимо отметить, что в статье лишь намечены некоторые возможные направления структурно-уровневого анализа профессионализации и некоторые его концептуальные следствия. Они представлены в обобщенном виде и недостаточно раскрыты содержательно. Таким образом, предстоит большая эмпирическая работа по их уточнению, расширению и конкретизации, как в теоретическом, так и практическом плане. И это будет задачей наших последующих исследований в данной области.

Библиографический список

1. Бернштейн Н. А. Физиология движений и активности. Москва : Наука, 1990. 495 с.
2. Зеер Э. Ф. Психология профессий. Москва : Академический проект, 2005. 336 с.
3. Завалишина, Д. Н. Практическое мышление. Специфика и проблемы развития. Москва : ИП РАН, 2005. 375 с.
4. Карпов А. В. Метасистемная организация уровней структур психики. Москва : ИП РАН, 2004. 602 с.
5. Маркова А. К. Психология профессионализма. Москва : Знание, 1996. 184 с.
6. Поваренков Ю. П. Психология профессионального становления и реализации личности как отрасль

психологической науки // Вестник Пермского государственного гуманитарно-педагогического университета. Серия № 1. Психологические и педагогические науки. 2014. № 1. С. 184-198.

7. Поваренков Ю. П. Структурно-уровневый подход к периодизации профессионального становления личности // Ярославский педагогический вестник. 2017. № 6. С. 212-219.

8. Поваренков Ю. П. Соотношение полицикличности и моноцикличности профессионального становления личности // Ярославский педагогический вестник. 2016. № 5. С. 205-211.

9. Роговин М. С. Введение в психологию. Москва : Высшая школа, 1969. 480 с.

10. Erikson E. H. Identify. Youth and crisis. New York, 1968. 336 p.

11. Gould R. L. Transformations, growth and change in adult life. New York, 1978. 388 p.

12. Havighurst R. J. Stages of vocational development. In H. Borrow (Ed.) Man in world at work. Boston: Houghton Mifflin. 1964

13. Hall D. T. The new «career contrast»: Wrong on bothcounts. Executive Development houndtable, Boston Universiting School of management, 1993.

14. Hall D. T. The new career contract developing the whole person at midlife and beyond // Journal of Vocational Behavior. 1995. V. 35. P. 64-75.

15. Levinson D. The seasons of a man`s life. N. Y.: Knopf. 1978

16. Ohara R. P. Career development: Choice and adjustment. N. Y., 1963

17. Osipov S. H. Theories of career development. N. Y.: Prentice Hall, 1973.

18. Super D. E Career development: Self concept theory. N. Y.: College Entrance Examination Board, 1963.

19. Super D. E The psychology of career. N. Y.: Harper&Brothers, 1957.

Reference list

1. Bernshtejn N. A. Fiziologija dvizhenij i aktivnosti = Physiology of movements and activity. Moskva : Nauka, 1990. 495 s.
2. Zeer Je. F. Psihologija professij = Psychology of professions. Moskva : Akademicheskij proekt, 2005. 336 s.
3. Zavalishina, D. N. Prakticheskoe myshlenie. Specifika i problemy razvitija = Practical thinking. Specifics and development challenges. Moskva : IP RAN, 2005. 375 s.
4. Karpov A. V. Metasistemnaja organizacija urovnevnyh struktur psihiki = Metasystem organization of level structures of psyche. Moskva : IP RAN, 2004. 602 s.
5. Markova A. K. Psihologija professionalizma = Psychology of professionalism. Moskva : Znanie, 1996. 184 s.
6. Povarenkov Ju. P. Psihologija professional'nogo stanovlenija i realizacii lichnosti kak otrasl' psihologicheskoj nauki = Psychology of professional formation and realization of personality as branch of psychological

science // Vestnik Permskogo gosudarstvennogo gumanitarno-pedagogicheskogo universiteta. Serija № 1. Psihologicheskie i pedagogicheskie nauki. 2014. № 1. S. 184-198.

7. Povarenkov Ju. P. Strukturno-urovnevyy podhod k periodizacii professional'nogo stanovlenija lichnosti = Structural-level approach to periodization of professional personality formation // Jaroslavskij pedagogicheskij vestnik. 2017. № 6. S. 212-219.

8. Povarenkov Ju. P. Sootnoshenie policiklichnosti i monociklichnosti professional'nogo stanovlenija lichnosti = The ratio of polycyclicality to monocyclicality of professional personality formation // Jaroslavskij pedagogicheskij vestnik. 2016. № 5. S. 205-211.

9. Rogovin M. S. Vvedenie v psihologiju = Introduction to psychology. Moskva: Vysshaja shkola, 1969. 480 s.

10. Erikson E. H. Identify. Youth and crisis. New York, 1968. 336 p.

11. Gould R. L. Transformations, growth and change in adult life. New York, 1978. 388 p.

12. Havighurst R. J. Stages of vocational development. In H. Borrow (Ed.) Man in world at work. Boston: Houghton Mifflin. 1964

13. Hall D. T. The new «career contrast»: Wrong on bothcounts. Executive Developmental houndtable, Boston Universiting School of management, 1993.

14. Hall D. T. The new career contract developing the whole person at midlife and beyond // Journal of Vocational Behavior. 1995. V. 35. P. 64-75.

15. Levinson D. The seasons of a man`s life. N. Y.: Knopf. 1978

16. Ohara R. P. Career development: Choice and adjustment. N. Y., 1963

17. Osipov S. H. Theories of career development. N. Y.: Prentice Hall, 1973.

18. Super D. E. Career development: Self concept theory. N. Y.: Sollege Entrance Examination Board, 1963.

19. Super D. E. The psychology of career. N. Y.: Harper&Brothers, 1957.