

Об авторах:

ОРЛОВА Елена Александровна – доктор психологических наук, профессор, профессор кафедры общей психологии, Московский институт психоанализа, Москва, Россия; e-mail: orlova.elena64@yandex.ru

ГРЕБЕННИКОВА Юлия Леонидовна – кандидат психологических наук, доцент кафедры социальной и педагогической психологии, Государственный университет просвещения, Мытищи, Россия; e-mail: imaruell@gmail.com

About the authors:

ORLOVA Elena Aleksandrovna – Doctor of Psychology, Professor, Department of General Psychology, Moscow Institute of Psychoanalysis, Moscow, Russia; e-mail: orlova.elena64@yandex.ru

GREBENNIKOVA Yulia Leonidovna – Ph. D., Associate Professor of the Department of Social and Educational Psychology, State University of Education, Mytishchi, Russia; e-mail: imaruell@gmail.com

УДК 159.9

ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ ОПРОСНИКА «ИНТЕГРАТИВНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ ЛИЧНОСТИ»

Н.Е. Рубцова¹, С.Л. Леньков²

¹ Российский новый университет, г. Москва

² Российская академия образования, г. Москва

© Рубцова Н.Е., Леньков С.Л., 2024

DOI: 10.46573/2409-1391-2024-4-44-56

***Аннотация.** В статье обсуждаются вопросы применения новой психодиагностической методики, предназначенной для диагностики профессиональной направленности личности у лиц в возрасте 14 лет и старше. Отмечается, что опросник «Интегративная профессиональная направленность личности (ИНЛ-2)» позволяет выявить приоритетные направления профессионального самоопределения и развития, что способствует совершенствованию систем профориентации и подготовки кадров. Указывается, что опросник содержит семь шкал: «Управление», «Исполнение», «Стратегии», «Оперативность», «Объекты», «Люди», «Информация». Делается вывод, что методика может быть полезна при базовой скрининговой психодиагностике профессиональной направленности старших школьников, абитуриентов, студентов вузов и колледжей, а также взрослых оптантов в возрасте старше 24 лет, работающих и безработных.*

***Ключевые слова:** профессиональная направленность, опросник, диагностика, классификация, профессиональная деятельность, психологические типы, труд.*

Введение

Этапом операционализации понятия профессиональной направленности, основанного на интегративно-типологической классификации профессиональной деятельности, стала разработка психодиагностического опросника, позволяющего определить предпочтительные для респондента психологические типы труда. Опросник «Интегративно-типологическая профессиональная направленность личности (ИНЛ-2)» был опубликован в 2023 году [2]. Он представляет собой вторую, переработанную, версию созданного ранее опросника «Интегративно-типологическая профессиональная направленность личности (ИНЛ)».

Перечислим выделенные основания для модернизации опросника. Это, во-первых, общая тенденция повышения технологичности психодиагностического инструментария, проявляющаяся, в частности, в сокращении количества пунктов, представляющих каждую измерительную шкалу; во-вторых, интенсивная трансформация сферы труда, в том числе информатизация, размывающая границы прежде четко дифференцированных классов труда; в-третьих, целесообразность расширения целевой аудитории опросника (в частности, охват старших школьников).

Концептуальные основания второй версии, получив определенное дополнительное обоснование, несмотря на некоторые инструментальные отличия от первой, остались в значительной степени теми же, что изначально были заложены в опросник ИНЛ, и соответствуют оригинальному (интегративно-типологическому) теоретико-методологическому подходу, а также построенной с его помощью классификации сфер труда [3]. Результаты стандартизации опросника ИНЛ-2 представлены в монографии [4].

Назначение опросника

Опросник ИНЛ-2 предназначен для скрининговой диагностики профессиональной направленности личности у лиц в возрасте 14 лет и старше. С учетом длительного и цикличного характера профессионального самоопределения в жизни человека опросник ИНЛ-2 может применяться для диагностики профессиональной направленности у школьников (начиная с 8 класса), абитуриентов и студентов (учащихся) высших и иных учебных заведений, работающих и безработных. Опросник позволяет выявить профессиональную направленность испытуемых в соответствии с интегративно-типологической классификацией профессиональной деятельности.

Область применения опросника ИНЛ-2 включает следующие направления его использования в практической работе и научных исследованиях:

диагностика при психологическом изучении различных видов современной профессиональной деятельности, включающих деятельность исполнительскую, управленческую, не требующую специальной профессиональной подготовки и высококвалифицированную, относящуюся к различным предметным областям сферы труда (промышленности, бизнесу, торговле, транспорту, связи, науке, образованию, здравоохранению и др.);

психологическое сопровождение профориентационной работы со старшими школьниками (начиная с возраста 14 лет), учащимися профессиональных лицеев, колледжей, вузов, с безработными, работающими, пенсионерами, увольняемыми в запас военнослужащими;

психологическое сопровождение профессиональной деятельности на предприятиях и в организациях (включает профессиональную подготовку, переподготовку и аттестацию персонала; выдвижение кадрового резерва; перепрофилирование кадров; профилактику профессионального стресса, «выгорания» и деструкций личности).

При этом важно понимать ограничения, которые сужают область применения опросника ИНЛ-2. Возможные расхождения между желаемым и реальным в сфере

профессионального труда могут быть обусловлены различными факторами: необъективной самооценкой испытуемого; сформировавшимися в обществе неадекватными социальными стереотипами и предубеждениями в отношении тех или иных профессий; различными внешними причинами и мотивами, имеющими место на момент проведения опроса. Однако на практике наиболее часто причиной указанных расхождений является несформировавшаяся готовность к самостоятельному профессиональному выбору, связанная в том числе с недостатками работы по профориентации (в первую очередь среди детей и молодежи). В этом плане опросник ИНЛ-2 (при его квалифицированном применении и полноценной интерпретации результатов в ходе индивидуальной консультационной работы) способен выполнять определенную учебно-методическую функцию. Эта функция направлена на обучение, воспитание и развитие испытуемых, поскольку, очевидно, расширяет их представления о сфере труда, причем в обобщенном, наглядном и структурированном виде, когда вся многообразная сфера труда, включающая тысячи профессий (специальностей, специализаций, занятий, типов труда), предстает в виде вполне обозримой трехмерной иерархической системы, включающей всего 21 психологический тип [3; 4].

Конструкция опросника ИНЛ-2

Опросник ИНЛ-2 включает 22 пункта. Вопросы затрагивают следующие качественно разнородные области (блоки) проявления профессионального самоопределения: 1) интересы и склонности; 2) умения и способности; 3) личностные качества; 4) предпочитаемый характер деятельности; 5) жизненный опыт и опыт трудовой деятельности.

Опросный лист (бланк) опросника ИНЛ-2

Инструкция: «Данный опросник может помочь Вам лучше понять свои профессиональные интересы и предпочтения. Для каждого вопроса выберите из предложенных вариантов ответа один наиболее подходящий ответ».

1. Мне хотелось бы занимать руководящую должность:

- 1) нет;
- 2) руководить отдельными сотрудниками (помощниками, ассистентами);
- 3) руководить небольшим подразделением (группой сотрудников);
- 4) руководить крупным подразделением (отделом, факультетом, цехом);
- 5) руководить организацией в целом (быть директором, управляющим и т. п.).

2. Мне хотелось бы, чтобы в моей работе использовались не только интеллект и мышление, но и какие-либо физические действия и движения (помимо простейших, как при работе с офисной техникой):

- 1) нет;
- 2) скорее нет;
- 3) нечто среднее;
- 4) скорее да;
- 5) однозначно да.

3. Мне интересно выполнять порученные мне конкретные задания:

- 1) нет;
- 2) скорее нет;
- 3) нечто среднее;
- 4) скорее да;
- 5) однозначно да.

4. Мне хотелось бы самостоятельно планировать и выполнять сложные, долговременные проекты:

- 1) нет;
- 2) скорее нет;

- 3) нечто среднее;
- 4) скорее да;
- 5) однозначно да.

5. Мне интересна работа с информацией – искать, создавать, обрабатывать, анализировать, работать с большими данными:

- 1) нет;
- 2) скорее нет;
- 3) нечто среднее;
- 4) скорее да;
- 5) однозначно да.

6. Мне хотелось бы, чтобы в моей работе использовались не только интеллект и мышление, но и какие-либо мои физические способности (например, сила, ловкость, выносливость, координация движений, глазомер, привлекательная внешность и др.):

- 1) нет;
- 2) скорее нет;
- 3) нечто среднее;
- 4) скорее да;
- 5) однозначно да.

7. Мне легко выполнять распоряжения, указания, требования:

- 1) нет;
- 2) скорее нет;
- 3) нечто среднее;
- 4) скорее да;
- 5) однозначно да.

8. Мне интересно выполнять оперативные задачи, быстро принимать решения в сложной ситуации:

- 1) нет;
- 2) скорее нет;
- 3) нечто среднее;
- 4) скорее да;
- 5) однозначно да.

9. Мне хотелось бы, чтобы в моей работе использовались не только интеллект и мышление, но и мои органы чувств (увидеть, услышать, потрогать, почувствовать запах или вкус):

- 1) нет;
- 2) скорее нет;
- 3) нечто среднее;
- 4) скорее да;
- 5) однозначно да.

10. У меня хорошо развиты лидерские качества, способность оказывать влияние на людей, умение убеждать их, вести за собой:

- 1) нет;
- 2) скорее нет;
- 3) нечто среднее;
- 4) скорее да;
- 5) однозначно да.

11. У меня хорошо развиты дисциплинированность, аккуратность, умение строго соблюдать трудовую дисциплину и корпоративные правила:

- 1) нет;
- 2) скорее нет;
- 3) нечто среднее;

- 4) скорее да;
- 5) однозначно да.

12. У меня хорошо развиты организаторские способности, умение планировать деятельность других людей:

- 1) нет;
- 2) скорее нет;
- 3) нечто среднее;
- 4) скорее да;
- 5) однозначно да.

13. У меня хорошо развита способность быстро ориентироваться в новых задачах, переключать внимание с одного объекта на другой:

- 1) нет;
- 2) скорее нет;
- 3) нечто среднее;
- 4) скорее да;
- 5) однозначно да.

14. У меня хорошо развиты коммуникативные способности, общительность, интерес к другим людям, стремление взаимодействовать с ними:

- 1) нет;
- 2) скорее нет;
- 3) нечто среднее;
- 4) скорее да;
- 5) однозначно да.

15. Я могу быстро проанализировать и осмыслить большое количество новой информации:

- 1) нет;
- 2) скорее нет;
- 3) нечто среднее;
- 4) скорее да;
- 5) однозначно да.

16. Для меня предпочтительнее, чтобы планируемые и выполняемые мной долговременные проекты (от нескольких недель до нескольких лет):

- 1) практически не встречались;
- 2) встречались лишь изредка;
- 3) встречались периодически;
- 4) встречались часто;
- 5) составляли основное содержание моего труда.

17. Для меня предпочтительнее, чтобы в моей работе быстрая оценка сложившейся ситуации и самостоятельное принятие решений:

- 1) практически не встречались;
- 2) встречались лишь изредка;
- 3) встречались периодически;
- 4) встречались часто;
- 5) составляли основное содержание моего труда.

18. Для меня предпочтительнее, чтобы в моем труде работа с информацией:

- 1) практически не встречалась;
- 2) встречалась лишь изредка;
- 3) встречалась периодически;
- 4) встречалась часто;
- 5) составляла основное содержание моего труда.

19. Оцените свой опыт работы с долгосрочными проектами:

- 1) вообще не люблю никаких долговременных проектов;
- 2) могу выполнять долговременные проекты, но обычно меня это сильно напрягает;
- 3) точно не знаю, не думал(а) об этом;
- 4) могу выполнять долговременные проекты, но лучше бы их было меньше;
- 5) люблю выполнять долговременные проекты.

20. Оцените свой опыт работы, которая требовала быстрой оценки ситуации и принятия оперативных решений:

- 1) вообще не люблю быстрого принятия решений;
- 2) могу быстро принимать решения, но обычно меня это сильно напрягает;
- 3) точно не знаю, не думал(а) об этом;
- 4) могу быстро принимать решения, но лучше бы таких ситуаций было меньше;
- 5) мне нравится быстро принимать решения в сложных ситуациях.

21. Оцените свой опыт совместной работы и взаимодействия с разными людьми:

- 1) вообще не люблю контактов с людьми;
- 2) могу взаимодействовать с людьми, но обычно меня это напрягает;
- 3) точно не знаю, не думал(а) об этом;
- 4) могу взаимодействовать с людьми, но в основном с уже знакомыми;
- 5) я могу легко общаться и взаимодействовать с людьми.

22. Оцените свой опыт работы с информацией:

- 1) вообще не люблю работать с информацией;
- 2) могу работать с информацией, но обычно меня это напрягает;
- 3) точно не знаю, не думал(а) об этом;
- 4) мне несложно работать с информацией, но у меня есть и другие интересы;
- 5) мне нравится работать с информацией больше всего.

Рекомендации по использованию опросника ИНЛ-2

Наиболее целесообразно применение опросника ИНЛ-2 в ходе комплексного психодиагностического обследования испытуемых, осуществляемого с целью выявления как профессиональной направленности, так и профессиональной пригодности к тем или иным видам труда. Опрос может проводиться с использованием бланка или электронной версии опросника (например, Google Forms), причем как в индивидуальной, так и в групповой формах. Однако на практике нередко сталкиваешься с недостаточной осведомленностью респондентов о сфере труда, слабой рефлексивностью или просто с нежеланием прилагать интеллектуальные усилия. Предпочтительнее реализовывать опрос в индивидуальной форме либо в группах, состоящих максимум из 10–15 чел.

При проведении опроса в печатной форме в силу относительной сложности формулировок некоторых вопросов и ответов не следует зачитывать текст опросника и тем самым заставлять испытуемых воспринимать его на слух. Вместо этого целесообразно обеспечить каждого респондента бланком вопросов.

Перед началом опроса необходимо выполнить стандартные требования к проведению психодиагностического обследования (в частности, предупредить испытуемых, что участие в опросе является добровольным). Особенно внимательно нужно отнестись к тестированию несовершеннолетних: здесь следует предварительно запастись согласием родителей на проведение опроса, что не отменяет добровольного согласия самих испытуемых. При необходимости экспериментатор дает нужные пояснения относительно формулировок вопросов и ответов (но делать это следует очень аккуратно), остается нейтральным в отношении выбора респондентов.

Длительность прохождения опроса по методике ИНЛ-2 зависит от целевой аудитории, обычно он занимает 10–20 мин.

Обработка и интерпретация результатов опроса

Подсчет баллов производится следующим образом: за пункт начисляется количество баллов, соответствующее номеру ответа. Суммарный балл по шкале вычисляется в соответствии с ключом (табл. 1) как сумма баллов по всем пунктам шкалы.

Таблица 1

Ключи для подсчета результатов по шкалам опросника ИНЛ-2

Номер шкалы	Название шкалы	Количество пунктов	Пункты	Предельные значения	
				Минимум	Максимум
1	Управление	3	1, 10, 12	3	15
2	Исполнение	3	3, 7, 11	3	15
3	Стратегии	4	4, 5, 16, 19	4	20
4	Оперативность	4	8, 13, 17, 20	4	20
5	Объекты	3	2, 6, 9	3	15
6	Люди	4	10, 12, 14, 21	4	20
7	Информация	5	4, 5, 15, 18, 22	5	25

Для предотвращения ошибок при подсчете целесообразно контролировать получаемые результаты, учитывая минимальные и максимальные значения суммарного балла по шкале. Перевод сырых баллов в *стенайны* (см., например, [1, с. 79]) выполняется в соответствии с табл. 2–4 и обеспечивает нормализацию шкал. Это означает, что на достаточно больших выборках испытуемых, относящихся к соответствующей группе по полу, возрасту и социокультурным особенностям, распределение значений (в *стенайнах*) по каждой шкале опросника будет приблизительно соответствовать нормальному. Характеристики выборок, использованных для психометрической проверки опросника ИНЛ-2, представлены в прилож. «Г» монографии [4, с. 315–318]. В этом же приложении размещены структура и состав выборки, а также дескриптивная статистика для шкал опросника ИНЛ-2.

Таблица 2

Перевод сырых баллов в *стенайны* (контингент – школьники)

Стенайны	Сырые баллы по шкалам опросника ИНЛ-2						
	1	2	3	4	5	6	7
1	3	3–4	4–7	4–8	3	4–7	5–10
2	4	5–6	8	9	4	8–9	11
3	5–7	7–8	9	10–11	5	10–11	12–13
4	8–9	9	10–11	12–13	6	12–13	14–15
5	10–11	10	12–13	14–15	7	14–15	16–17
6	12	11	14	16	8	16–17	18–19
7	13	12	15–16	17	9–10	18	20–21
8	14	13–14	17–18	18	11–12	19	22–23
9	15	15	19–20	19–20	13–15	20	24–25

Примечание. Стандартизация выполнена на выборке школьников ($n = 100$) [4].

Таблица 3

Перевод сырых баллов в стенойны (контингент – студенты вузов в возрасте до 30 лет)

Стенойны	Сырые баллы по шкалам опросника ИНЛ-2									
	1	2		3		4	5	6	7	
		Ж	М	Ж	М				Ж	М
1	3–4	3–8	3–6	4–7	4–8	4–7	3	4–8	5–12	
2	5–6	9	7–8	8–9	9–10	8–10	4–5	9–10	13–14	
3	7–8	10	9	10–11	11	11	6	11–12	–	15–16
4	9–10	11	–	12		12–13	7–8	13	15–17	17–18
5	11	12	10–11	13–14		14	9	14–15	18–19	19–20
6	12	13	12	15	15–16	15	10	16	20	21
7	13	14	13	16	17	16–17	11–12	17–18	21	22
8	14	–	14	17	18–19	18–19	13–14	19	22–23	23–24
9	15	15	15	18–20	20	20	15	20	24–25	25

Примечания:

1. М – мужчины; Ж – женщины.
2. Стандартизация выполнена на выборках, представленных в прилож. «Г» [4].
3. Состав использованных групп также представлен в источнике [4].

Таблица 4

Перевод сырых баллов в стенойны (контингент – квалифицированные взрослые в возрасте старше 24 лет)

Стенойны	Сырые баллы по шкалам опросника ИНЛ-2									
	1		2	3		4	5	6	7	
	Ж	М		Ж	М					
1	3	3–6	3–7	4–5	4–7	4–7	3	4–9	5–12	
2	4–5	7–8	8	7–8	8–11	8–10	4–5	10–12	13–14	
3	6–7	9	9–10	9–10	12	11–12	6	13	15–16	
4	8	10	11	11–12	13	13	7	14	17–18	
5	9–10	11	12	13–14	14–15	14	8–9	15–16	19–20	
6	11–12	12	13	15	16	15	10	17	21	
7	13	13	–	16	17–18	16–17	11	18	22	
8	14	14	14	17–18	19	18–19	12–13	19	23	
9	15	15	15	19–20	20	20	14–15	20	24–25	

Примечания:

1. М – мужчины; Ж – женщины.
2. Стандартизация выполнена на выборках, представленных в прилож. «Г» [4].
3. Состав использованных групп также представлен в источнике [4].

Следующим шагом обработки результатов является определение предпочитаемых метатипов профессиональной деятельности, выделенных по различным основаниям (см., например, [4, с. 58–65]). Процедура определения метатипа по управленческой позиции субъекта труда с учетом результатов опроса показана ниже:

Результаты по шкалам (в стенайнах)		Метатип
«Исполнение»	«Управление»	
1–4	1–6	Автономный работник
	7–9	Управленец
5–9	1–5	Исполнитель
	6–9	Управленец-исполнитель

Процедуры определения метатипа представлены и для выделения метатипов по двум другим базовым отношениям профессиональной деятельности. Процедуры определения метатипа по уровням регуляции деятельности на основании результатов опроса приведены ниже:

Результаты по шкалам (в стенайнах)		Метатип
«Стратегии»	«Оперативность»	
1–4	1–4	Текущая регуляция
	5–9	Оперативная регуляция
5–7	1–9	Средняя долговременная регуляция
8–9	1–9	Высокая долговременная регуляция

Процедура определения метатипа по предметной среде труда показана в табл. 5 и имеет принципиально иной характер по сравнению с двумя предыдущими случаями. Здесь в полной мере проявляется трехмерность построенной интегративно-типологической классификации сферы труда.

Таблица 5

Определение метатипа по предметной среде труда

Ситуация доминирования	Соотношение результатов по шкалам			Метатип согласно предметной среде труда
	«Объекты» / «Люди»	«Объекты» / «Информация»	«Люди» / «Информация»	
Только О	$O > L$	$O > I$	Любое	Объектный
О и И	$O > L$	$O = I$	$L < I$	
О и Л	$O = L$	$O > I$	$L > I$	Интегральный
Никакие	$O = L$	$O = I$	$L = I$	
Только Л	$O < L$	Любое	$L > I$	Межсубъектный
Л и И	$O < L$	$O < I$	$L = I$	
Только И	Любое	$O < I$	$L < I$	Информационный

Примечания:

1. Ситуация доминирования показывает, какие типы предметной среды труда доминируют по результатам опроса.
2. О, Л, И – результаты по шкалам «Объекты», «Люди» и «Информация», соответствующие выраженности объектного, межсубъектного и информационного типов предметной среды труда.

На пересечении метатипов устанавливается тип профессиональной деятельности, соответствующий ее обобщенной классификации и в наибольшей степени отвечающий предпочтениям испытуемого. Правила определения типа обозначенной деятельности представлены в табл. 6. Примеры видов труда для каждого из 21 психологического типа профессиональной деятельности содержатся в монографии [4, с. 278–314].

Определение типа профессиональной деятельности

Метатипы			Наименование типа
По предметной среде	По уровням регуляции	По управленческой позиции	
Объектный	ТР	Исп. [*]	Тип 1
	ОР	Исп. [*]	Тип 2
	СДР	Исп. [*]	Тип 3
	ВДР	Авт. [*]	Тип 4
Информационный	ТР	Исп. [*]	Тип 5
	ОР	Исп. [*]	Тип 6
	СДР	Исп. [*]	Тип 7
	ВДР	Авт. [*]	Тип 8
Межсубъектный	ТР	(Исп., Упр-Исп., Упр., Авт.) ^{**}	–
	ОР	Исп.	Тип 9
		Упр-Исп.	Тип 12
		(Упр., Авт.) ^{**}	–
	СДР	Исп.	Тип 10
		Упр-Исп.	Тип 13
		(Упр., Авт.) ^{**}	–
	ВДР	(Исп., Упр-Исп.) ^{**}	–
Упр.		Тип 14	
Авт.		Тип 11	
Интегральный	ТР	Исп. [*]	Тип 15
	ОР	Исп.	Тип 16
		Упр-Исп.	Тип 19
		(Упр., Авт.) ^{**}	–
	СДР	Исп.	Тип 17
		Упр-Исп.	Тип 20
		(Упр., Авт.) ^{**}	–
	ВДР	(Исп., Упр-Исп.) ^{**}	–
Упр.		Тип 21	
Авт.		Тип 18	

Примечания:

1. ТР – текущая регуляция; ОР – оперативная регуляция; СДР – средняя долговременная регуляция; ВДР – высокая долговременная регуляция; Исп. – исполнитель; Упр. – управленец; Упр-Исп. – управленец-исполнитель; Авт. – автономный работник.

2. ^{*} – для всех остальных метатипов данной группы результаты недостоверны; ^{**} – для всех этих метатипов результаты недостоверны.

Опросник ИНЛ-2 не содержит специальной «шкалы лжи». Тем не менее высокая связанность ключевых признаков профессиональной деятельности и выделяемых на их основании метатипов позволяет контролировать достоверность результатов опроса. Подобные противоречивые случаи специально отмечены в табл. 6. Причины их появления можно сгруппировать в следующие две качественно различные ситуации. Первая заключается в том, что результаты действительно недостоверны или ошибочны; соответственно, требуется повторное применение методики. Основные причины появления описанной ситуации:

а) испытуемый отнесся к выполнению теста недостаточно добросовестно, выбирая ответы наобум;

б) допущены технические ошибки при регистрации или обработке данных, полученных по шкалам методики.

В случае *а* требуется повторное (желательно индивидуальное) применение опросника, предваряемое беседой с испытуемым. В случае *б* необходимы проверка и повторный подсчет результатов.

Практика применения опросника ИНЛ-2 показала, что подобные противоречивые случаи возникают нечасто (если исключить ошибки при обработке данных, так как частота их появления зависит не от методики, а от квалификации и внимательности экспериментатора). Другими словами, сама конструкция методики обеспечивает определенную непротиворечивость получаемых результатов.

Вторая ситуация принципиально иная и обусловлена другими факторами, связанными чаще всего с пограничными результатами испытуемого. Например, при переводе сырых баллов по шкале результат попадает на границу (верхнюю или нижнюю) какого-либо стейна (или уровня выраженности), который, в свою очередь, находится на границе разделения метатипов. В этом случае небольшая, вызванная, возможно, ситуативными причинами (самочувствием, настроением и т. п.) вариация в ответах респондента может привести к значительным последствиям, состоящим в идентификации метатипов (а далее собственно психологического типа деятельности), не лучших с точки зрения соответствия индивидуальности испытуемого.

Наилучший выход из подобных ситуаций – привлекать к использованию опросника опытного профессионального психолога, специалиста в областях психологии труда и профессионального консультирования, который сможет, во-первых, выявить такую ситуацию, во-вторых, оказать испытуемому действенную помощь в рамках адекватной интерпретации результатов опроса.

Заключение

В конце исследования операционализация психологической структуры профессиональной направленности выполнена с помощью разработки психодиагностического опросника ИНЛ-2, позволяющего определить предпочтительные для респондента психологические типы труда. Опросник ИНЛ-2, как мы видели, содержит семь шкал: «Управление», «Исполнение», «Стратегии», «Оперативность», «Объекты», «Люди», «Информация». При этом данные шкалы не только не являются ортогональными, но, напротив, в некоторых случаях достаточно сильно связаны между собой. Данный факт отражает объективную высокую интегрированность, с одной стороны, разнородных аспектов психологического содержания профессиональной деятельности, а с другой – функционирования человеческой психики в целом. Применение опросника ИНЛ-2 в ходе комплексного психодиагностического обследования осуществляется с целью выявления как профессиональной направленности, так и профессиональной пригодности к тем или иным видам профессионального труда. В этом случае использование опросника ИНЛ-2 создает необходимую основу для возможной коррекции профессиональных предпочтений.

Библиографический список

1. Анастаси А., Урбина С. Психологическое тестирование. СПб.: Питер, 2001. 688 с.
2. Рубцова Н.Е., Ленков С.Л. Опросник «Интегративно-типологическая профессиональная направленность личности»: разработка второй версии // Ярославский педагогический вестник. 2023. № 1 (130). С. 158–170.
3. Рубцова Н.Е. Психологическая классификация современной профессиональной деятельности: интегративно-типологический подход: монография: в 2 кн. Тверь: Изд-во Тверского филиала Московского гуманитарно-экономического института, 2012. Кн. 2. 458 с.
4. Рубцова Н.Е., Ленков С.Л. Психологическая структура профессиональной направленности. М.: МГУ, 2023. 324 с.

PRACTICE OF APPLYING THE INTEGRATIVE QUESTIONNAIRE PROFESSIONAL ORIENTATION OF THE PERSONALITY

N.E. Rubtsova¹, S.L. Lenkov²

¹ Russian New University, Moscow

² Russian Academy of Education, Moscow

Abstract. *The article discusses the application of a new psychodiagnostic technique designed to diagnose the professional orientation of a personality in people aged 14 years and older. It is noted that the questionnaire "Integrative professional orientation of personality" allows to identify priority areas of professional self-determination and development, which contributes to the improvement of career guidance and training systems. It is indicated that the questionnaire contains seven scales: "Management", "Execution", "Strategies", "Efficiency", "Objects", "People", "Information". It is concluded that the technique can be useful for basic screening psychodiagnostics of professional orientation of high school students, applicants, university and college students, as well as adult optants over the age of 24, working and unemployed.*

Keywords: *professional orientation, questionnaire, diagnostics, classification, professional activities, psychological types, work.*

Об авторах:

РУБЦОВА Надежда Евгеньевна – доктор психологических наук, профессор, профессор кафедры общей психологии и психологии труда, Российский новый университет, Москва, Россия; e-mail: hope432810@yandex.ru

ЛЕНЬКОВ Сергей Леонидович – доктор психологических наук, профессор, главный аналитик Управления координации научных исследований и подготовки кадров высшей квалификации Российской академии образования, Москва, Россия; e-mail: new_psy@mail.ru

About the authors:

RUBTSOVA Nadezhda Evgenievna – Doctor of Psychology, Professor, Professor of the Department of General Psychology and Labor Psychology of the Russian New University, Moscow, Russia; e-mail: hope432810@yandex.ru

LENKOV Sergey Leonidovich – Doctor of Psychology, Professor, Chief Analyst of the Directorate for Coordination of Scientific Research and Training of Highly Qualified Personnel of the Russian Academy of Education, Moscow, Russia; e-mail: new_psy@mail.ru

УДК 159.9

МОБИЛИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВАНИЯ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ «ПСИХОЛОГИЯ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»

В.В. Спасенников

Брянский государственный технический университет, г. Брянск

© Спасенников В.В., 2024

DOI: 10.46573/2409-1391-2024-4-56-62

***Аннотация.** В статье актуализируются мобилизационные основания подготовки кадров по специальности «Психология служебной деятельности». Указывается, что причиной, породившей необходимость изменений в отечественном высшем образовании, стала мобилизация всего населения в контексте геополитических трансформаций и специальной военной операции. Отмечается, что мобилизация включает необходимые модификации указанного образования, в том числе учебного процесса с целью решения конкретных исторических задач как с точки зрения теоретической, так и практической подготовки студентов. Выделяются профессиональные группы, с которыми будут работать психологи служебной деятельности. Обновляются психологические методы и методики работы с этими группами, но при этом подчеркивается необходимость сохранить и применять методы отечественной педагогики и психологии. Автором предлагается примерный учебный план, в который включены актуальные дисциплины и релевантные компетенции, скоординированные с расширением практической подготовки обучающихся. Указывается важность политехнического подхода, способствующего формированию профессиональных навыков личности.*

***Ключевые слова:** мобилизация, практико-ориентированный подход, специальность, психология, служебная деятельность, трудоустройство выпускников.*

Проблеме психологической подготовки специалистов силовых структур в советский период уделялось значительное внимание. К плеяде ученых, занимавшихся проблемами профотбора и подготовки указанных кадров, принадлежат А.Я. Анцупов, Б.Ц. Бадмаев, Т.Т. Джамгаров, А.Д. Глоточкин, Л.Ф. Железняк, М.П. Коробейников, Г.В. Ложкин, В.М. Львов, В.А. Пономаренко, А.М. Столяренко, А.Ф. Шикун, П.Я. Шлаен, Э.П. Утлик, Н.Ф. Феденко и др. [10; 11].

В трудах советского педагога и военного психолога Н.Ф. Феденко на основе анализа отечественных и зарубежных исследований разработан понятийный аппарат психологической подготовки представителей силовых структур, а также приведена определенная трактовка содержания этой подготовки [11]. После распада СССР требования к теоретической и практической подготовке сотрудников вышеназванных структур в России существенно ужесточились (особенно в нынешних условиях вызовов со стороны США и коллективного Запада). В научной литературе постсоветского периода показано, что профессиональная служебная деятельность сотрудников силовых структур (МЧС, МВД, ФСБ, Вооруженных Сил РФ, Федеральной службы исполнения наказаний (ФСИН)