

DOI: 10.25629/HC.2026.08.06

УДК 159.9:331.101.3

БАК: 5.3.3. Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика

Рогачева Анастасия Викторовна, аспирант кафедры психологии труда и психологического консультирования факультета психологии, Государственный университет просвещения; rogacheva.a.v@yandex.ru

Киселев Вадим Васильевич, кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры национальной безопасности, противодействия экстремизму и терроризму, Российский государственный социальный университет; доцент кафедры психологии и педагогической антропологии, Московский государственный лингвистический университет; quisellov@mail.ru

ТЕОРИИ И ПОДХОДЫ К ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ: ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

Аннотация

Объектом исследования выступает профессионализация личности как процесс становления человека субъектом труда и носителем профессиональной идентичности. Цель работы – систематизировать основные отечественные и зарубежные теоретические подходы к профессиональному развитию личности и выявить их соотношение. Методологическую основу составили теоретический анализ, сравнительно-сопоставительное обобщение и систематизация научной литературы по психологии труда, профессиональному самоопределению и карьерному развитию. Показано, что отечественная традиция преимущественно раскрывает профессионализацию через развитие субъекта труда, жизненный путь, освоение деятельности и формирование профессионально важных качеств, тогда как зарубежные теории чаще акцентируют карьерный выбор, соответствие личности и среды, автономию и самоуправление карьерой. Новизна работы состоит в сопоставлении данных линий анализа как взаимодополняющих оснований для изучения профессионализации в условиях современного образования и меняющейся профессиональной среды. Результаты могут быть использованы при разработке программ профориентации, сопровождения профессионального становления студентов, ординаторов и молодых специалистов.

Ключевые слова

профессионализация личности, профессиональное развитие, профессиональная идентичность, субъект труда, профессиональное самоопределение, карьера, психология труда.

Rogacheva A.V., postgraduate student, Department of Work Psychology and Psychological Counseling, Faculty of Psychology, State University of Education; rogacheva.a.v@yandex.ru

Kiselev V.V., Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Department of National Security, Countering Extremism and Terrorism, Russian State Social University; Associate Professor, Department of Psychology and Pedagogical Anthropology, Moscow State Linguistic University; quisellov@mail.ru

THEORIES AND APPROACHES TO PERSONAL PROFESSIONALIZATION: RUSSIAN AND FOREIGN EXPERIENCE

Abstract

The object of the study is personal professionalization as a process of becoming a subject of work and a bearer of professional identity. The purpose of the article is to systematize major Russian and foreign theoretical approaches to professional development and to identify their relationship. The methodological basis includes theoretical analysis, comparative generalization and systematization of scientific literature on work psychology, professional self-determination and career development. The article shows that the Russian research tradition mainly explains professionalization through the development of the subject of work, the life path, mastery of activity and formation of professionally important qualities, whereas foreign theories more often emphasize career choice, person-environment fit, autonomy and career self-management. The novelty of the work lies in comparing these lines of analysis as complementary foundations for studying professionalization in modern education and a changing professional environment. The results may be used in career guidance and in support programs for students, medical residents and young professionals.

Keywords

personal professionalization, professional development, professional identity, subject of work, professional self-determination, career, work psychology

Введение

Профессионализация личности представляет собой сложный процесс становления человека как субъекта труда и профессионала. Он включает освоение знаний, умений и способов действия, принятие норм профессионального сообщества, развитие профессионально важных качеств и формирование представления о себе как о носителе определенной профессиональной роли. В условиях изменяющегося рынка труда, цифровизации и роста требований к специалисту проблема профессионализации выходит за рамки простого освоения квалификации и требует анализа личностных, деятельностных, ценностных и социальных оснований профессионального развития.

В отечественной психологии труда профессионализация традиционно рассматривается как часть жизненного пути и развития личности в деятельности. Ю.П. Поваренков описывает ее как процесс формирования личности и деятельности профессионала, в котором личность профессионала выступает интегральным системным качеством и оценивается через профессиональную продуктивность, идентичность и зрелость (Поваренков, 2020, с. 18–35). Э.Ф. Зеер

подчеркивает длительность профессионального становления: от зарождения профессиональных намерений до выхода из профессиональной деятельности (Зеер, 2012, с. 122–127; Зеер, 2003, с. 44–67). Тем самым профессионализация может быть понята как профессионалогенез – развернутый путь личностно-профессионального развития.

В зарубежных исследованиях близкими понятиями являются *professional development* и *professional identity formation*. Они фиксируют рост компетентности, интернализацию норм профессии, включение человека в профессиональное сообщество и осмысление себя как представителя профессии (Forouzadeh et al., 2018, p. 130–138; Toubassi et al., 2023, p. 305–318). Общим для отечественной и зарубежной традиций является признание того, что профессиональное развитие имеет поэтапный, личностно обусловленный и социально опосредованный характер. Различия проявляются в акцентах: российские концепции чаще исходят из категории субъекта труда, а зарубежные – из анализа карьерного выбора, соответствия личности и среды, самоуправления карьерой.

Цель данной работы – провести сравнительный анализ основных теорий и подходов к профессионализации личности, обобщив отечественный и зарубежный опыт. Проблема исследования связана с множественностью концептуальных взглядов на профессиональное развитие и недостаточной интегрированностью подходов, описывающих стадийность, профессиональную идентичность, личностные смыслы, карьерную адаптацию и влияние организационно-социальной среды.

Методы

Исследование выполнено методом теоретического анализа и сравнительного обзора литературных источников. Рассмотрены классические труды отечественных авторов, раскрывающие становление субъекта труда и профессионала (Е.А. Климов, Н.С. Пряжников, А.К. Маркова, Э.Ф. Зеер, С.Л. Рубинштейн, В.А. Бодров), а также современные работы о профессиональной идентичности, профессиональной успешности и условиях профессионального развития (Ю.П. Поваренков, В.А. Толочек, Т.В. Малютина, О.Ю. Цыганкова и др.). Зарубежная линия анализа представлена теориями профессионального выбора и карьерного развития Э. Гинцберга, Д. Сьюпера, Дж. Холланда, Э. Шейна, Д.Т. Холла, А. Хирши и современными исследованиями профессиональной идентичности. Сравнительно-сопоставительный подход позволил выделить общие основания и различия в понимании профессионализации личности.

Результаты

В отечественной психологии профессиональное становление личности раскрывается прежде всего через развитие субъекта труда. Е.А. Климов одним из первых предложил развернутую периодизацию профессионального пути, выделив допрофессиональные и профессиональные этапы. В его модели особое значение имеют оптация, профессиональная подготовка, адаптация и последующее вхождение в позицию интернала. Важным является и представление о цикличности профессионального пути: смена профессии или новая специализация могут возвращать человека к задачам выбора, обучения и адаптации (Климов, 2004, с. 16–56).

Н.С. Пряжников рассматривает профессионализацию через профессиональное самоопределение, освоение знаний и умений, адаптацию к профессиональной среде, развитие мастерства и самореализацию. Центральным в этом подходе становится смысл труда: профессиональный выбор и дальнейшее развитие не сводятся к внешнему соответствию требованиям профессии, а предполагают включение деятельности в систему жизненных ценностей личности (Пряжников, 2008, с. 12–36). Близкая линия прослеживается у С.Л. Рубинштейна: самоопределение раскрывается через активное отношение человека к миру, а развитие личности невозможно отделить от деятельности и отношений с другими людьми (Рубинштейн, 2002, с. 703–716).

А.К. Маркова описывает профессионализацию через уровни профессионализма. Ее концепция важна тем, что показывает не только поступательное движение к мастерству, но и возможные кризисы, остановки, проявления непрофессионализма, псевдопрофессионализма и профессиональных деформаций (Маркова, 1996, с. 37–81). Э.Ф. Зеер, в свою очередь, связывает профессионализацию с профориентацией, профессиональным обучением, адаптацией, профессиональным ростом и самореализацией (Зеер, 2012, с. 122–127; Зеер, 2003, с. 118–139). В этой логике профессиональная идентичность формируется через принятие норм и ценностей профессии и осознание себя ее представителем.

Значимый вклад в понимание условий успешной профессионализации внес В.А. Бодров. В его работах профессиональное развитие связано не только с обучением, но и с профессиональной пригодностью, надежностью субъекта труда, функциональными состояниями и способностью человека адаптироваться к требованиям деятельности (Бодров, 2006, с. 232–281). В.А. Толочек дополняет эту линию анализом профессиональной успешности, способностей и ресурсов. Он подчеркивает, что профессионализация не является результатом только индивидуальных качеств: она складывается во взаимодействии внутренних факторов личности и внешних условий социальной и организационной среды (Толочек, 2010, с. 17–25).

Современные российские исследования усиливают внимание к профессиональной идентичности как одному из ключевых результатов профессионализации. Ю.П. Поваренков рассматривает специалиста как субъекта труда, проходящего последовательные этапы становления, а профессионализацию – как целостный процесс, объединяющий личностные, социальные и профессиональные компоненты (Поваренков, 2020, с. 18–35). Векторная модель развития профессиональной идентичности, предложенная М.М. Абдуллаевой, М.А. Титовой, В.А. Емелиным и Е.М. Печковской, позволяет дополнительно подчеркнуть, что профессиональная идентичность современного специалиста формируется не только в процессе освоения профессии, но и под влиянием цифровизации профессиональных сред, уровня психологического благополучия и степени сформированности субъектной позиции (Абдуллаева и др., 2023, с. 11–35). Для медицинского образования особенно важны данные Т.В. Малютиной, О.Ю. Цыганковой и Л.В. Лонской о статусах профессиональной идентичности ординаторов. Авторы показывают, что ординатура является значимым этапом перехода к более устойчивой профессиональной идентичности врача, а образовательная среда и социально-психологическое сопровождение могут способствовать этому переходу (Малютина и др., 2022, с. 121–128).

Проблема профессиональной идентичности как результата профессионализации последовательно разрабатывается в акмеологической традиции (Деркач, 2000) и в специальных исследованиях профессиональной идентичности (Шнейдер, 2007; Родыгина, 2021). Системогенетический подход к профессиональному становлению развивает Ю.П. Поваренков (Поваренков, 2022), а современные концепции личностно-профессионального развития субъекта труда – Л.М. Митина (Митина, 2021); общетеоретические основания психологии труда обобщены в работах Д.Н. Завалишиной (Завалишина, 2005), С.А. Дружилова (Дружилов, 2017) и О.Г. Носковой (Носкова, 2019).

Зарубежные теории профессионального развития дополняют отечественную традицию. Э. Гинцберг рассматривал выбор профессии как длительный процесс, проходящий фантазийный, пробный и реалистический периоды; важным в его модели является компромисс между интересами, способностями, социальными ожиданиями и ограничениями рынка труда (Ginzberg, 1952). Д. Сьюпер предложил жизненно-стадийный подход к карьере, выделив стадии роста, исследования, упрочения, поддержания и спада. Ключевым понятием его теории стала карьерная зрелость, а профессиональный выбор был связан с развитием Я-концепции (Super, 1957).

Типологическая теория Дж. Холланда объясняет профессиональный выбор через соответствие типа личности и профессиональной среды. Шесть типов RIASEC позволяют описать, почему одни люди устойчиво выбирают исследовательские, социальные, предпринимательские или иные профессиональные контексты; чем выше конгруэнтность личности и среды, тем

выше вероятность удовлетворенности трудом и стабильности выбора (Holland, 1997). Э. Шейн, развивая представление о карьерных якорях, переносит акцент на устойчивые ценности, мотивы и способности, которые удерживают человека в определенном типе профессиональной траектории (Schein, 1978).

Более современные зарубежные подходы отражают изменение характера карьеры. Концепция протейческой карьеры Д.Т. Холла и соавторов описывает карьеру как самонаправляемую и основанную на внутренних ценностях; успех в ней определяется не только внешним статусом, но и психологическим переживанием осмысленности и соответствия собственным целям (Hall et al., 2018, p. 129–156). А. Хирши показывает, что четвертая промышленная революция, цифровизация и автоматизация меняют требования к специалисту и делают профессионализацию менее линейной: она все чаще предполагает переобучение, смену траектории и способность адаптироваться к неопределенности (Hirschi, 2018, p. 192–204). В исследованиях медицинской профессиональной идентичности также подчеркивается связь между профессиональным смыслом, благополучием и включением в сообщество (Forouzadeh et al., 2018, p. 130–138; Toubassi et al., 2023, p. 305–318).

Современные карьерные теории смещают акцент на конструирование карьеры и самоуправление профессиональной траекторией (Savickas, 2013; Akkermans, Kubasch, 2017; Hirschi, Koen, 2021). В медицинском образовании активно разрабатывается концепция формирования профессиональной идентичности (professional identity formation), описывающая её становление через рефлексию, отношения и социализацию обучающегося в профессиональном сообществе (Cruess et al., 2015; Wald, 2015; Sarraf-Yazdi et al., 2021; Mylrea et al., 2017).

Обсуждение

Сопоставление отечественных и зарубежных подходов показывает, что в них присутствуют общие основания. Во-первых, профессиональное развитие мыслится как процесс, имеющий этапы: выбор, обучение, адаптация, накопление опыта, достижение зрелости и последующее изменение профессиональной позиции. Во-вторых, профессионализация рассматривается как сочетание внешних требований и внутренней активности личности. В-третьих, центральным результатом профессионального становления становится не только компетентность, но и профессиональная идентичность – способность человека осознавать себя представителем профессии и соотносить свои действия с ее нормами.

Различия между традициями связаны с фокусом анализа. Российская психология труда делает акцент на развитии субъекта труда, общественной значимости деятельности, профессионально важных качествах, ответственности и связи профессионального пути с личностным становлением. Зарубежные модели чаще описывают карьерный выбор, типологическое соответствие, ценностные основания карьеры, автономию и способность человека самостоятельно управлять своей траекторией. Однако в современных исследованиях эти линии сближаются: российские авторы все больше обращаются к индивидуальным траекториям и профессиональной идентичности, а зарубежные – к ценностям, смыслу труда, благополучию и устойчивости профессионального «Я».

Практическое значение такого сопоставления состоит в том, что программы сопровождения профессионального становления не должны ограничиваться передачей знаний или подбором профессии по интересам. Для студентов, ординаторов и молодых специалистов важно одновременно учитывать стадию профессионального пути, уровень сформированности профессиональной идентичности, ценностные основания выбора, условия образовательной и организационной среды, а также способность к рефлексии и саморегуляции. Особенно значимо это для профессий с высокой ответственностью, включая врачебную деятельность, где профессионализация связана не только с освоением алгоритмов, но и с постепенным принятием ответственности, границ компетентности и норм профессионального сообщества.

Выводы

Профессионализация личности представляет собой длительный процесс, в ходе которого человек осваивает трудовую деятельность, формирует профессионально важные качества, принимает ценности профессии, включается в профессиональное сообщество и обретает профессиональную идентичность. Этот процесс складывается во взаимодействии внешних условий и внутренних ресурсов: системы образования, рынка труда, организационной среды, наставничества, мотивации, способностей, рефлексии и личностных смыслов.

Отечественные и зарубежные подходы не противопоставлены, а взаимно дополняют друг друга. Российская традиция позволяет рассматривать профессионализацию как становление субъекта труда и часть жизненного пути личности. Зарубежные теории дают инструменты анализа профессионального выбора, соответствия личности и среды, карьерных ориентаций, автономии и самоуправления профессиональной траекторией. Их интеграция создает более полное основание для изучения профессионального развития в условиях современного образования и цифровой трансформации труда.

Практическая перспектива состоит в разработке комплексных программ сопровождения профессионального становления. Они должны включать профориентацию, поддержку профессиональной идентичности, помощь в адаптации начинающего специалиста, развитие способности к самоопределению и переопределению, а также профилактику профессиональных деформаций. Дальнейшие исследования могут быть направлены на уточнение психологических условий профессионализации на отдельных этапах профессионального обучения и входа в профессию.

Библиография

- Абдуллаева М.М., Титова М.А., Емелин В.А., & Печковская Е.М. (2023). Векторная модель развития профессиональной идентичности современных специалистов с разным уровнем психологического благополучия в условиях цифровизации профессиональных сред. *Вестник Московского университета. Серия 14. Психология*, 4, 11–35.
- Бодров В.А. (2006). *Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы*. Институт психологии РАН.
- Деркач А.А. (2000). *Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека*. Изд-во РАГС.
- Дружилов С.А. (2017). Профессионализм человека как объект психологического изучения: системный подход. *Психологические исследования*, 10, 5.
- Завалишина Д.Н. (2005). *Практическое мышление: специфика и проблемы развития*. Институт психологии РАН.
- Зеер Э.Ф. (2003). *Психология профессий*. Академический проект.
- Зеер Э.Ф. (2012). Концепция профессионального развития человека в системе непрерывного образования. *Педагогическое образование в России*, 5, 122–127.
- Климов Е.А. (2004). *Психология профессионального самоопределения*. Академия.
- Малюткина, Т. В., Цыганкова, О. Ю., & Лонская, Л. В. (2022). Характеристика статуса профессиональной идентичности ординаторов медицинского вуза. *Современное образование*, (2), 23–30. <https://doi.org/10.25136/2409-8736.2022.2.37443>
- Маркова А.К. (1996). *Психология профессионализма*. Знание.
- Митина Л.М. (2021). Личностно-профессиональное развитие субъекта труда в современных условиях: концепция, технологии, прогноз. *Организационная психология*, 11(4), 8–28.

- Носкова О.Г. (2019). *Психология труда*. Юрайт.
- Поваренков Ю.П. (2020). *Профессиональное становление личности: теория и практика*. ЯГПУ.
- Поваренков Ю.П. (2022). Системогенетический анализ профессионального становления личности. *Ярославский педагогический вестник*, 3, 96–106.
- Пряжников Н.С. (2008). *Профессиональное самоопределение: теория и практика*. Академия.
- Родыгина У.С. (2021). Психологические особенности профессиональной идентичности студентов. *Психологическая наука и образование*, 26(2), 39–51.
- Рубинштейн С.Л. (2002). *Основы общей психологии*. Питер.
- Толочек В.А. (2010). Профессиональная успешность: понятия «способность» и «ресурсы» в объяснении феномена. *Южно-российский журнал социальных наук*, 2, 17–25.
- Шнейдер Л.Б. (2007). *Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг*. МПСИ.
- Akkermans J., & Kubasch S. (2017). Trending topics in careers: A review and future research agenda. *Career Development International*, 22(6), 586–627.
- Cruess R.L., Cruess S.R., Boudreau J.D., Snell L., & Steinert Y. (2015). A schematic representation of the professional identity formation and socialization of medical students and residents. *Academic Medicine*, 90(6), 718–725.
- Forouzadeh M., Kiani M., & Bazmi S. (2018). Professionalism and its role in the formation of medical professional identity. *Medical Journal of the Islamic Republic of Iran*, 32, 130–138.
- Ginzberg E. (1952). *Occupational choice: An approach to a general theory*. Columbia University Press.
- Hall D.T., Yip J., & Doiron K. (2018). Protean careers at work: Self-direction and values orientation in psychological success. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 129–156.
- Hirschi A. (2018). The fourth industrial revolution: Issues and implications for career research and practice. *The Career Development Quarterly*, 66(3), 192–204.
- Hirschi A., & Koen J. (2021). Contemporary career orientations and career self-management: A review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103505.
- Holland J.L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Psychological Assessment Resources.
- Mylrea M.F., Sen Gupta T., & Glass B.D. (2017). Professional identity formation in pharmacy students. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 81(6), 100.
- Sarraf-Yazdi S., Teo Y.N., How A.E.H. et al. (2021). A scoping review of professional identity formation in undergraduate medical education. *Journal of General Internal Medicine*, 36(11), 3511–3521.
- Savickas M.L. (2013). Career construction theory and practice. In S.D. Brown, R.W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147–183). Wiley.
- Schein E.H. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Addison-Wesley.
- Super D.E. (1957). *The psychology of careers*. Harper & Row.
- Toubassi D., Schenker C., Roberts M., & Forte M. (2023). Professional identity formation: Linking meaning to well-being. *Advances in Health Sciences Education*, 28(1), 305–318.
- Wald H.S. (2015). Professional identity (trans)formation in medical education: Reflection, relationship, resilience. *Academic Medicine*, 90(6), 701–706.

Поступила в редакцию: 30.06.26

Принята к публикации: 20.08.26