

УДК 159.9

## **СТРУКТУРНО-УРОВНЕВЫЙ ПОДХОД К ПСИХОЛОГИЧЕСКОМУ АНАЛИЗУ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ**

**Поваренков Ю.П.**

д.пс.н., профессор кафедры общей и социальной  
психологии ЯГПУ (Россия, Ярославль)



В статье раскрывается структурно-уровневый подход к пониманию процесса профессионализации. Выделяется три базовых уровня психологического анализа профессионального становления личности и три типа профессиональных циклов, соответствующие каждому из них и типу решаемых профессиональных задач. Раскрывается психологическое содержание метациклов, макроциклов и микроциклов профессионализации. Обосновывается теоретическая и практическая значимость предложенного подхода.

The article deals with structural-level approach to the understanding of the process of professionalization. The author identifies three basic levels of psychological analysis of professional formation of the person are three types of trade cycles corresponding to each of them. The author gives a description of the psychological content metacycles, macrocycles and microcycles professionalization. The article explains the theoretical and practical significance of the proposed approach.

### **Ключевые слова**

Профессиональное развитие, профессиональные циклы, профессиональные задачи, уровни анализа профессионального становления.

Keywords: professional development, professional cycle, professional problems, the analysis of the levels of professional development.

Как показано в наших работах [10], а также в исследованиях других авторов [3; 5], одной из наиболее актуальных проблем на современном этапе развития психологии профессионального становления и реализации личности является разработка, уточнение и конкретизация ее понятийного аппарата. Особую остроту данной проблеме придает тот факт, что в психологии профессионального становления используется большое количество понятий, заимствованных из других отраслей психологии, которые, по своему объему и содержанию, не полностью соответствуют ее предмету.

Можно говорить о следующих причинах, повлиявших на содержание концептуального аппарата психологии профессионального становления.

Во-первых, данная отрасль психологии является относительно молодой; ее формирование началось в 60-е годы прошлого столетия и содержание ее предмета, метода, основных задач остаются достаточно размытыми.

Во-вторых, психология профессионального становления формировалась на стыке различных отраслей психологии, отвоёвывая у них содержание и целостность своего специфического предмета, компоненты которого были разбросаны в них в виде отдельных элементов.

В-третьих, общая теория психологии профессионального становления разрабатывалась и продолжает разрабатываться специалистами разной концептуальной направленности: одни исследователи ориентируются на психологию развития, другие - на психологию труда и организационную психологию, третьи - на психологию жизненного пути, четвертые - на психологию кадрового менеджмента и т.д.

Такая концептуальная неясность затрудняет выделение и изучение предмета психологии профессионализации, создает препятствия на пути разработки адекватных технологий и методических приемов ее исследования, мешает созданию эффективных способов и средств сопровождения и поддержки субъекта труда на разных этапах профессионального пути.

Но самым печальным результатом такого полигамного подхода является то, что в общей теории профессионализации достаточно подробно прорабатываются отдельные проблемы и стороны профессионального становления личности, но фактически отсутствует целостное системное представление о данном процессе. Наиболее наглядно концептуальная неопределенность видна на материале периодизаций профессионализации, которые, как известно, отражают сущностные положения любой концепции профессионального становления.

Так, в онтогенетических концепциях периодизации фиксируются возрастные закономерности профессионализации. Они однозначно привязаны к возрасту человека. Складывается впечатление, что если тебе 14, то ты должен выбирать профессию, а если 65 - завершать профессиональную жизнь. Возможно такое? Да. Но возможно и другое, которое не учитывается в данных периодизациях: человек может завершить профессиональную карьеру и 20, и в 40 лет, а выбирать профессию - не только в 14, а, фактически, в любом возрасте.

Следующая группа периодизаций - профессионалогенетические; здесь в качестве временного фактора используется профессиональный стаж или профессиональный возраст. В этих концепциях отмечается другая крайность - полностью игнорируются возрастные особенности профессионализации. Изучается лишь часть процесса профессионализации, в период самостоятельной профессиональной деятельности в рамках выбранной профессии. Таким образом, существенная часть профессионального развития выпадает из анализа. При этом не учитывается, что на разных этапах онтогенетического развития профессионализация осуществляется по-разному.

В периодизациях карьерного развития, в которых в качестве временных параметров может использоваться и профессиональный, и хронологический возраст, основное внимание уделяется статусным изменениям личности и минимальное - изменениям профессиональной мотивации, опыта, самосознания, развитию профессиональных способностей и т.д.

Наряду с отмеченными, существует большая группа смешенных периодизаций, но и в них, к сожалению, также не удается преодолеть недостатки рассмотренных выше периодизаций.

Обобщая выделенные выше особенности современных концепций профессионального становления личности, можно отметить следующие их недостатки, затрудняющие решение теоретических и прикладных задач.

Во-первых, в большинстве концепций и периодизаций профессионализации основательно перепутаны различные аспекты, линии и стороны профессионализации, а также - основания для их выделения.

Во-вторых, во многих известных периодизациях реализуется так называемый моноциклический подход к пониманию профессионализации, который опирается на принцип «одна жизнь, одна профессия», хотя признается, что в течение реальной жизни человек может менять профессии и направления профессионального и карьерного развития.

В-третьих, наблюдается и другая крайность: признается полициклическость профессионализации, но не принимается во внимание и не анализируется ее жизнедеятельностный контекст, то есть не учитывается, на каком этапе жизненного пути решаются соответствующие профессиональные задачи (выбор профессии, профессиональное обучение и т.д.).

В-четвертых, отсутствует определенность в выборе временных параметров периодизации, не соотнесены между собой показатели профессионального и хронологического возраста субъекта труда.

В-пятых, большинство концепций периодизации испытывают сильное влияние психологии развития, классические положения и зафиксированные базовые закономерности которой маскируют специфические закономерности профессионализации.

Существуют традиционные способы преодоления концептуальной неопределенности в трактовке объема и содержания используемых понятий. В качестве такового, в частности, используется сопоставление или соотнесение

данных понятий с базовыми категориями соответствующей научной дисциплины («анализ через синтез»).

В ряде наших работ [7; 8] мы проанализировали понятие профессионального становления и реализации личности с позиции таких базовых психологических категорий, как социализация и индивидуализация, развитие и научение, активность и деятельность, жизненный путь и ряд других. Данный концептуальный анализ позволил уточнить психологическое содержание профессионального становления личности как полисистемного образования, но этого оказалось не достаточно для прояснения заявленной проблемы.

Исходя из сказанного в настоящей статье мы попытаемся проанализировать профессиональное становление и реализацию личности с позиций структурно-уровневого подхода, обозначив различные уровни профессионализации, их психологическую структуру и специфику соотношения между собой.

Анализ литературных источников позволяет выделить три уровня профессионального становления и реализации личности, а также три соответствующих уровня психологического анализа, а именно: метасистемный, системный и субсистемный или компонентный, которые соотносятся с тремя типами профессиональных циклов. И, прежде чем дать характеристику каждого уровня, определимся с понятием профессионального цикла.

Хорошо известно, что понятие цикла широко используется в биологии, социологии, истории, экономике, геологии и других науках при изучении развития социальных, экономических, культурных и природных систем. В энциклопедическом словаре цикл определяется как «совокупность явлений, процессов, составляющая кругооборот в течение известного промежутка времени» [11; С. 1478]. Из определения следует, что цикл состоит из стадий, а сам цикл, как и его стадии, ограничены определенными временными рамками.

С учетом предметной специфики конкретных наук выделяют и различные виды и формы циклов. В психологии чаще всего используется понятие

жизненного цикла, который рассматривается в качестве одного из видов циклических процессов. Характеризуя структуру жизненного цикла, Ю.М. Плотницкий отмечает, что в основе выделения его стадий лежит представление о том, что любая социокультурная система, а также ее отдельные компоненты (подсистемы), как любой организм рождаются, развиваются, достигают зрелости, стареют и умирают [6]. При этом подчеркивается, что завершение жизненного цикла системы может осуществляться в разной форме и не обязательно смертью.

Сравнительный анализ многочисленных моделей жизненного цикла разноплановых социокультурных систем позволил Ю.М. Плотницкому сформулировать ряд рекомендаций, которые могут быть полезны для нашего последующего моделирования профессиональных циклов. Отметим некоторые из них [6]:

1) целесообразно придерживаться оптимального количества выделенных стадий жизненного цикла, которое находится в диапазоне от 4 до 7 стадий. Если стадий меньше 4-х, то это может привести к утрате специфики изучаемого процесса, а если их больше семи, то это чрезмерно усложняет анализ;

2) большинство рассматриваемых социокультурных систем имеет многоуровневую и многоплановую организацию, причем на разных уровнях процессы идут с различной скоростью; поэтому целесообразна более детальная и углубленная проработка механизмов функционирования различных подсистем и элементов на каждой стадии, с учетом иерархической организации исследуемых процессов;

3) необходимо преодолевать часто встречающуюся асимметричность при моделировании и изучении жизненных циклов социокультурных систем; это означает, что внимание нужно уделять исследованию не только стадий становления и развития системы, но и стадиям ее старения, разрушения или преобразования;

4) следует учитывать тот факт, что завершение жизненного цикла системы можно трактовать либо как ее гибель, либо как стагнацию с

признаками маргинальности, либо как ее переход на качественно иной уровень функционирования или на более высокую или низкую ступень развития.

Проведенный анализ свидетельствует, что профессиональный цикл является разновидностью жизненного цикла и поэтому подчиняется общим закономерностям его развертывания, но при этом обладает своими специфическими особенностями, на которых мы остановимся ниже, в ходе описания различных уровней анализа профессионализации.

### **1. Характеристика метасистемного уровня анализа профессионализации.**

Данный уровень анализа традиционно разрабатывается в психологии развития и предполагает изучение профессионализации как части или этапа жизненного пути человека [4]. При таком подходе жизненный путь делится на 3 этапа: дотрудовой, трудовой и посттрудовой, которые во временном плане достаточно четко фиксируются в различных возрастных периодизациях.

Дотрудовой этап жизненного пути завершается формированием готовности к труду (но не к профессиональной деятельности!), ее качественные и количественные характеристики определяют успешность и быстроту вхождения человека в трудовой этап. В зависимости от авторского подхода данный этап жизненного пути может быть определен как трудовой путь, профессиональная судьба, трудовая биография, профессиональный путь, профессиональный цикл, профессиональная карьера и т.д. Традиционно считается, что трудовой путь человека начинается в подростковом возрасте и завершается с выходом человека на пенсию.

Профессиональное становление и реализация личности приходится именно на этот этап жизненного пути. Однако психологический анализ и описание трудового пути осуществляется с использованием таких понятий, 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 направленность психологического анализа

профессионального становления и реализации личности в рамках данного этапа.

Существуют разные подходы к делению данного этапа на определенные стадии. Например, Б.Г. Ананьев [1] выделяет три основных стадии: стартовый, пиковый или кульминационный и финишный. Для каждого из стадий характерно специфическое отношение к труду и к себе как субъекту труда, свой уровень трудоспособности и работоспособности, специфический уровень профессиональной зрелости и трудового опыта.

Основной причиной перехода к финишной стадии трудового пути является снижение трудоспособности и работоспособности субъекта труда. Конечно, человек еще может испытывать желание поработать, потрудиться, но силы уже не те и он понимает, что надо завершать трудовую деятельность. Заканчивается трудовой путь переходом человека на посттрудоу этап жизненного пути личности.

Не трудно заметить, что трудовой путь осуществляется в полном соответствии с логикой жизненного цикла, то есть выделяется стадия зарождения (старт), развития, реализации и завершения (финиш). В дальнейшем жизненный цикл трудового пути будем называть метациклом профессионального становления и реализации личности или кратко - профессиональным метациклом.

В качестве единиц измерения профессионального метацикла используются хронологический возраст человека, а так же один из показателей профессионального возраста, который называется общетрудовым стажем субъекта труда. Поскольку трудовой путь тесно пересекается с онтогенетическим развитием человека, то для измерения профессионального метацикла может быть использовано соотношение хронологического и профессионального возраста.

Выделение профессионального метацикла как относительно самостоятельной линии развития субъекта труда позволяет уточнить его место в структуре профессионального становления личности, а также



проанализировать некоторые логические нестыковки, которые обнаруживаются во многих периодизациях профессионального становления.

В большинстве концепций профессионализации стартовая стадия профессионального пути связывается исключительно с выбором профессии, а финишная - с завершением профессиональной деятельности. Многочисленные исследования и практические наблюдения подтверждают, что в реальности такое происходит, но они свидетельствуют и о другом. В процессе реализации стартовой стадии профессионального пути (по некоторым данным она может продолжаться до 24-25 лет) человек может выбирать и выбрать, осваивать и освоить профессию, поработать самостоятельно, отказаться от данной профессии и выбрать новую. Нечто подобное можно наблюдать и на финишной стадии трудового пути [12].

Во многих концепциях профессионализации констатируется и исследуется только моноциклическая модель профессионального становления, хотя при этом оговаривается и подчеркивается, что в реальности человек может неоднократно менять профессии, специальности и место работы, то есть функционировать в соответствии с полициклической моделью [13].

Обозначенные нестыковки свидетельствуют, что выявленные тенденции развития субъекта труда (развитие в рамках одной профессии и в различных профессиях, привязанность и непривязанность решения профессиональных задач к возрасту человека и т.д.) реально существуют, но в определенном смысле противоречат друг другу, поскольку отражают разные уровни профессионального развития. Именно по этой причине они не могут быть представлены и описаны в рамках единой по степени обобщенности системе координат и требуют разных подходов к организации и проведению психологического анализа.

Метасистемный уровень профессионализации иерархически - наиболее общий уровень профессионализации представлен профессиональным метациклом, который описывает психологическую структуру трудового пути личности как компонента жизненного пути. Он отражает, используя

терминологию Д.Н. Завалишиной [2], тенденцию к универсализации профессионального становления и реализации личности.

На данном уровне анализа, как было показано выше, раскрываются общие закономерности развития субъекта труда, которые напрямую не связаны с конкретными профессиями и видами профессиональной деятельности. Но они оказывают влияние как на отношение к отдельным профессиям и профессионализации в целом через содержание смысложизненных ориентаций, так и на успешность их освоения и реализации через изменяющиеся ресурсные возможности субъекта труда.

Таким образом, психологическое содержание трудового пути в целом и отдельных стадий его профессионального метацикла определяет психологический контекст решения задач профессионального становления и реализации личности в рамках конкретных профессий и специальностей. Данное направление профессионального развития обладает своей психологической спецификой и исследуется на другом уровне анализа, который мы назвали системным.

## **2. Характеристика системного уровня анализа.**

Как следует из сказанного выше на уровне системного анализа изучаются закономерности профессионального становления и реализации личности в рамках конкретной профессии, специальности, организации, рабочего места или должности. Важно отметить, что в данном случае возможны самые различные сочетания и соотношения всех названных оснований.

Процесс профессионализации в данном случае также осуществляется в соответствии с логикой жизненного цикла, но в рамках избранной профессии и с учетом специфики конкретной стадии трудового пути (старт, пик, финиш). По своему психологическому содержанию и структуре он отличается от профессионального метацикла и является его компонентом. Поэтому в дальнейшем будем называть его профессиональным макроциклом.

Очевидно, что профессиональные макроциклы образуют структуру профессионального метацикла, то есть профессиональный метацикл состоит из

системы профессиональных макроциклов. Частным случаем является полное совпадение метацикла и макроциклов. В этом случае говорят, что профессия (специальность, должность и т.д.) действительно является делом всей жизни человека.

Но, как показывают исследования и практический опыт, полное совпадение возможно только в теоретическом плане. В реальности, оставаясь в рамках одной профессии, субъект может менять организацию, статус, направления профессионального развития и т.д. Именно по этой причине на данном уровне изучения профессионализации психологический анализ осуществляется с позиций принципа полицикличности.

Понятийный аппарат, применяемый для описания макроцикла отличается от того, что используется при описании профессиональных метациклов. В данном случае чаще всего используются такие понятия, как профессиональный опыт, профессиональные способности, профессиональная мотивация, профессионально важные качества, профессиональная одаренность, профессиональная пригодность и т.д. Тем самым подчеркивается оперативность и специализированность профессионального становления, его зависимость от содержания и условий конкретной профессиональной деятельности и трудового поста.

Профессиональный макроцикл является единицей психологического анализа профессионализации. Он имеет инвариантную структуру. Состоит из некоторой последовательности стадий, которые соотнесены с решением конкретных профессиональных задач. Один из вариантов стадий представлен ниже.

1 стадия. Профессиональная оптация. Решаемые задачи: поиск и выбор профессии, формы профессионального образования.

2 стадия. Профессиональное обучение. Решаемые задачи: формирование готовности к самостоятельной профессиональной деятельности. 3 стадия. Самоутверждение в рамках самостоятельной профессиональной деятельности.

Решаемые задачи: профессиональная самореализация и достижение оптимального пика профессиональной продуктивности.

4 стадия. Профессиональное сохранение. Решаемые задачи: поддержка высокой продуктивности на фоне нарастающей неудовлетворенности, снижения интереса к профессии, проявления профессиональных деструкций.

5 стадия. Выбор направления дальнейшей профессионализации. Решаемые задачи: смена направления в рамках профессии, принятие маргинальной формы существования в профессии, отказ от профессии, места работы, занимаемой должности и т.д.

В психологии наиболее подробно исследована первая стадия профессионального цикла, но на уровне первичной оптации, в меньшей степени - вторая стадия, слабо исследована третья, и остаются практически не изученными четвертая и пятая стадии. А именно эти стадии имеют важное значение для понимания полициклической сущности профессионализации и механизмов смены профессиональных макроциклов.

В рамках наших исследований показано, что одним из ведущих факторов, приводящих к завершению профессионального макроцикла является рост неудовлетворенности субъекта труда результатами своей деятельности, условиями деятельности, своими достижениями и степенью самореализованности и т.д. Высокий уровень неудовлетворенности трудом активизирует профессиональное самоопределение личности, которое в конечном счете определяет реальную и потенциальную текучесть работника, либо смену направления профессионального развития в рамках старой профессии.

Таким образом, главная причина завершения профессионального макроцикла заключается не в закономерном снижении трудоспособности человека и не в утрате профессиональной компетентности, а в изменении его отношения к профессиональной деятельности и к себе как профессионалу.

Выделяется несколько видов профессиональных макроциклов. Во-первых, следует выделить завершенные и незавершенные профессиональные

циклы. Незавершенные - это профессиональные макроциклы, прерванные на одной из стадий, например, на стадии выбора, обучения и т.д. Профессиональный макроцикл считается завершенным, если субъект проходит все пять стадий.

Во-вторых, выделяются начальные, промежуточные и завершающие макроциклы. Специфика начальных профессиональных макроциклов заключается в том, что они приходятся на стартовый этап трудового пути (метацикла), а их первая стадия совпадает с первичной оптацией.

Специфика завершающего профессионального макроцикла состоит в том, что он приходится на финишный этап трудового пути (метацикла) и его последняя стадия совпадает с завершением трудового пути человека и выходом его на пенсию.

Специфика промежуточного профессионального макроцикла определяется тем, что он зарождается в недрах предыдущего цикла, а его завершение связано с началом нового профессионального макроцикла.

Ведущим временным параметром измерения профессионального макроцикла также является профессиональный возраст человека. Но используется другой его показатель, который называется не общетрудовым, а профессиональным стажем (стаж в должности, по специальности, в данной организации и т.д.). Применяются также показатели соотношения общетрудового и профессионального стажа. Напомним, что профессиональный стаж отражает длительность работы по одной профессии, на одном рабочем месте, в одной должности и т.д.

Углубленный анализ логических нестыковок, представленных в различных концепциях профессионализации и периодизации, указывает на необходимость выделения еще одного уровня профессионального становления и реализации, который мы называем субсистемным или компонентным.

**3. Характеристика субсистемного уровня анализа профессионализации.**

На данном уровне психологического анализа профессиональное становление и реализация личности изучается в процессе решения субъектом труда отдельных задач профессионализации. Как было показано выше, индивидуальные и нормативные задачи профессионализации определенным образом соотносятся с отдельными стадиями профессионального макроцикла и трудового пути. Субсистемный уровень анализа ориентирован на дальнейшую конкретизацию и уточнения психологических закономерностей профессионализации личности.

Как показано в наших исследованиях [5], профессиональное развитие в процессе решения профессиональных задач в рамках конкретных стадий происходит циклически. Мы называем эти виды циклов профессиональными микроциклами.

Несмотря на различия в решаемых профессиональных задачах, микроциклы имеют принципиально одинаковую структуру. Микроцикл начинается с попытки использовать имеющиеся у субъекта труда ресурсы для решения новой задачи. Чаще всего их бывает недостаточно и поэтому субъект приступает к выработке адекватных новой профессиональной задаче средств ее решения. На третьем этапе микроцикла осуществляется решение соответствующей профессиональной задачи. Затем происходит свертывание сформированных средств и включение их в потенциальные ресурсные возможности субъекта труда. На заключительном этапе профессионального микроцикла актуализируется готовность субъекта труда к решению следующей профессиональной задачи.

Понятийный аппарат, используемый для анализа на каждой стадии (профессионального микроцикла) соответствует содержанию решаемой профессиональной задачи. Например, для стадии профессионального обучения характерны следующие понятия: учебно-важные качества, учебно-профессиональная деятельность, профессиональная обученность и обучаемость, учебная мотивация, готовность к профессиональной деятельности и т.д. Для стадии самостоятельной деятельности характерно использование

несколько иных понятий: профессионально важные качества, профессионализм, профессиональная компетентность, профессиональная адаптация, профессиональная эффективность, профессиональная мотивация и профессиональная деятельность и т.д.

Временные параметры, используемые на каждой стадии, также специфичны и соответствуют содержанию решаемой профессиональной задачи. Так, в рамках анализа микроцикла профессиональной подготовки используются такие единицы профессионального возраста как курс, семестр, а в рамках самостоятельной профессиональной деятельности - общий трудовой стаж и профессиональный стаж.

Подводя итог проведенному выше анализу, отметим, что предложенная структурно-уровневая концепция профессионализации, учитывающая цикличность данного процесса, позволяет преодолеть существующие противоречия в онтогенетических и профессионалогенетических подходах к пониманию профессионального становления. Данная концепция может стать методологической основой для разработки адекватной концепции периодизации профессионального становления и реализации личности, которая бы учитывала и профессиональный, и хронологический возраст субъекта труда, а также интересы и теоретиков, и практиков.

### **Библиографический список.**

1. Ананьев, Б. Г. Избранные психологические труды: в 2-х т. [Текст] / Б. Г. Ананьев. - М., 1980. - Т. 1. - 230 с.
2. Завалишина, Д. Н. Практическое мышление: Специфика и проблемы развития [Текст] / Д. Н. Завалишина. - М.: Институт психологии РАН, 2005. - 376 с.
3. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения [Текст] / Е. А. Климов. - Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. - 509 с.
4. Крайг, Г. Психология развития [Текст] / Г. Крайг. - СПб.: Питер, 2000. - 992 с.
5. Маркова, А. К. Психология профессионализма [Текст] / А. К. Маркова. - М.: Знание, 1999. - 184 с.
6. Плотницкий, Ю. М. Модели социальных процессов [Текст] / Ю. М. Плотницкий; изд. 2-е, перераб. и доп. - М.: Логос, 2001. - 296 с.

7. Поваренков, Ю. П. Психологический анализ процесса профессионализации [Текст] / Ю. П. Поваренков // Психологические закономерности профессионализации. - Ярославль, 1991. - С. 95-109.
8. Поваренков, Ю. П. Диалектика становления профессионала [Текст] / Ю. П. Поваренков // Ярославский психологический вестник. - 1999. - № 1. - С. 19-38.
9. Поваренков, Ю. П. Психологическая характеристика содержания профессионального развития и его видов [Текст] / Ю. П. Поваренков // Ярославский психологический вестник. - 2009. - № 25. - С. 61-69.
10. Поваренков, Ю. П. Проблемы психологии профессионального становления личности [Текст] / Ю. П. Поваренков. - Саратов: СГСЭУ, 2013. - 322 с.
11. Советский энциклопедический словарь [Текст] / гл. ред. А. М. Прохоров. - 4-е изд. - М.: Сов. энциклопедия, 1986. - 1600 с.
12. Hall, D. T. The new career contract developing the whole person at midlife and beyond [Text] / D. T. Hall, P. H. Mirvis // Journal of Vocational Behavior. - 1995. - V. 35. - P. 64-75.
13. Super, D. E The psychology of career [Text] / D. E. Super. - N.Y.: Harper&Brothers, 1957. - 400 с.

Исследование выполнено при финансовой поддержке гранта РГНФ №15-06-10290 «Системогенетическая концепция профессионального становления и сопровождения личности на современном этапе социально-экономического развития общества»