

СЕМЕНО АНАСТАСИЯ АЛЕКСАНДРОВНА

кандидат педагогических наук, доцент кафедры теории и технологии социальной работы,
Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы,
anals@mail.ru

ANASTASIYA SEMENO

Cand.Sc. (Pedagogy), Assoc. Prof., Department of Theory and Technology of Social Work,
St. Petersburg State Institute of Psychology and Social Work

УДК 378.1

ИЗУЧЕНИЕ ОТНОШЕНИЯ СТУДЕНТОВ СТАРШИХ КУРСОВ ВУЗА К БУДУЩЕЙ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

STUDYING THE ATTITUDE OF UNIVERSITY SENIOR STUDENTS TOWARDS THEIR FUTURE EMPLOYMENT

Аннотация. Проблемы профессионального самоопределения студентов изучаются в контексте будущей трудовой и профессиональной деятельности, анализируются сложности такого самоопределения, раскрываются особенности и психологическая обусловленность кризисов профессиональной карьеры. Основной акцент в статье сделан на исследовании отношения студентов старших курсов к их будущей деятельности.

ABSTRACT. The article discusses problems of professional self-determination of students, concepts of employment and professional activity, problem of professional self-determination, as well as features and psychological dependence from crisis in professional career. The main focus of the article was to study the attitude of senior students towards their future professional life.

Ключевые слова: студенты, профессиональное самоопределение, трудовая деятельность, профессиональная деятельность, кризис профессиональной карьеры.

KEY WORDS: students, professional self-identification, employment, professional activity, crisis of professional career.

В современных условиях все более актуальными становятся проблемы трудоустройства выпускников вузов и реализации их профессионального и личностного потенциала. Раньше трудоустройством молодых специалистов занималось государство путем распределения на различные рабочие места, таким образом, дальнейший трудовой путь был предопределен. Сегодня же студенты после окончания вуза предоставлены сами себе. Такая ситуация рождает ряд сложностей, связанных с проблемой выбора, самоопределения, но в то же время дает и определенные преимущества, например возможность самостоятельно найти место работы в соответствии со своими предпочтениями.

Есть внешние и внутренние аспекты данной проблемы. С одной стороны, современный рынок труда отличают негарантированный характер занятости, неопределенная и динамичная структура трудовой деятельности, социальное неравенство различных категорий молодежи (возможность выбора профессии и получения профессионального образования). С другой стороны, многие студенты просто не знают, куда пойти работать, не умеют ставить перед собой четких целей и планировать

карьеру, неадекватно оценивают свои возможности. В ряде случаев эти факторы могут привести к кризисным явлениям в профессиональной сфере и, как следствие, оказать негативное влияние на всю дальнейшую жизнь.

Далее мы проанализируем внутренние факторы, влияющие на успешное планирование карьеры студентов Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы, а также предложим некоторые рекомендации по планированию будущей трудовой деятельности.

В отечественных и зарубежных исследованиях проблемы кризисов профессионального становления личности тесно связаны с возрастной периодизацией жизни человека. Для каждого возраста выделены жизненные кризисы, которые получили самые различные метаморфические определения: кризисы нереализованности, опустошенности, бесперспективности, приобретения опыта, узнавания границ, отрезвления и освобождения; эмансипации от родителей, максимальных достижений, коррекции жизненных планов, середины жизни и др. [4].

Согласно концепции профессионального становления личности, подразумевающей стадийный

характер этого процесса, переход от одной стадии к другой, как правило, сопровождается кризисами. Под кризисами профессионального становления можно понимать непродолжительные по времени периоды (до года) кардинальной перестройки профессионального сознания, деятельности и поведения личности, изменения вектора ее профессионального развития [1]. Эти кризисы приводят к переориентации на новые цели, коррекции и ревизии социально-профессиональной позиции, подготавливают смену способов выполнения деятельности, ведут к изменению взаимоотношений с окружающими людьми, а в отдельных случаях — смене профессии.

Траектория профессионального становления, его интенсивность определяются в процессе преодоления кризисов. Это активный внутренний процесс, позволяющий реально преобразовывать профессионально обусловленную психологическую ситуацию развития личности. Интенсивность переживания кризиса определяется активностью личности и устройством психологического жизненного мира индивида (внешние и внутренние условия жизнедеятельности). Человек всегда только сам может пережить события, обстоятельства и изменения своей жизни, породившие кризис. Вместе с тем существуют условия, позволяющие в определенной степени управлять процессом переживания кризиса, создавать предпосылки к оптимальному преодолению кризиса или, по крайней мере, препятствовать развитию социально деструктивных путей его разрешения (алкоголизм, невротизация, противоправное поведение и т. д.) [2].

Первый нормативный кризис взрослой жизни приходится на период ранней зрелости и связан с задачей окончательного перехода к самостоятельной жизни и независимости от родителей, что иногда непросто по ряду субъективных и объективных причин. В этот же период, как правило, начинается самостоятельная профессиональная деятельность — по сути, проявляется «кризис рождения профессионала». Он включает в себя целый ряд психологических сложностей: трудность вхождения в жесткий режим, неуверенность в своих возможностях, необходимость доучиваться, а иногда и переучиваться. В профессиональной деятельности этот кризис может разрешаться независимо от общих обстоятельств жизни. Его могут усугубить трудности эмансипации в семье и проблемы в личной жизни — в этих случаях адаптация в профессиональной сфере замедляется, а также может возникнуть срыв, приводящий к попытке смены работы [5].

По завершении периода адаптации молодому специалисту требуется некое реальное подтверждение его профессиональных достижений в виде прибавки к зарплате, повышения статуса или хотя бы предложения каких-либо интересных перспектив. Если этого не происходит после 4–5 лет работы, появляются эмоциональный дискомфорт, неосознанная неудовлетворенность трудом; дальнейшее сохранение ситуации становится залогом более тяжелого протекания следующего нормативного психологического кризиса — кризиса 30-летия. Если руководство запаздывает с осознанием того, что

молодой специалист уже «вырос», искусственно тормозит рост его статуса, что еще хуже, если профессионал вынужден существенно перерабатывать, чтобы доказать свое право на рост профессионального статуса, то возникает конфликтная ситуация или переутомление, неизбежно приводящее к углублению грядущего кризиса 30-летия. Сочетание этих неблагоприятных моментов увеличивает вероятность смены работы, которая в период кризиса 30-летия и без того повышается [3].

Нормативный кризис 30-летия — один из самых острых кризисов возрастного развития. С профессиональной стороны основным его содержанием становятся потребность в подведении промежуточных итогов, чувство некоторого застоя и потребность в ощутимых переменах наряду с определенным страхом перед ними (ведь неудача здесь более значима, чем для молодого специалиста). Возможны четыре основных пути разрешения этого кризиса [4].

Прекращение профессионального роста — стабилизация [4]:

1. Ограничение профессиональных притязаний на достигнутом уровне и смещение основных мотивов в другие сферы жизни.

2. Упрочение одной из сторон профессиональной деятельности — выбор одного из наиболее успешных профессиональных направлений и повышение квалификации без выхода за его узкие границы.

3. Конструктивное разрешение — профессионал находит новые пути развития, приводящие к выходу на качественно иной, более высокий профессиональный уровень.

4. Деструктивное разрешение — срыв, выражающийся в конфликтах, смене работы, попытке начать все сначала.

Путь разрешения кризиса зависит от предшествующего периода, а также от индивидуальных особенностей; он тесно связан с обстоятельствами жизни в целом.

Нормативный «кризис середины жизни» (40–44 лет) в профессиональной деятельности часто воспринимается как возможность последнего рывка в достижении желаемого профессионального уровня. Поэтому прежде всего он чреват увеличением темпов работы, дополнительными нагрузками, приводящими к перенапряжению, следствием чего могут стать утомление, апатия, снижение эффективности деятельности, соматические заболевания. Тяжело переживается и предпенсионный кризис, усугубляющийся физиологическими изменениями [4].

Пути прохождения кризисов оказывают существенное влияние на дальнейшее развитие личности профессионала. Важно последовательное и конструктивное прохождение нормативных кризисов, так как каждый из них является сенситивным для выработки значимых для профессионала качеств личности.

Если человеку не удастся справиться с кризисами как естественным сопровождением профессионального роста, то могут возникать разнообразные профессионально обусловленные деформации, т. е.

искажение конфигурации личностного профиля за счет угасания позитивных установок и усиления негативных отношений к себе или другим людям. Все это, в свою очередь, влияет на продуктивность профессиональной деятельности, снижает мотивацию к ней, в связи с чем представляется актуальным исследование способов и стратегий преодоления кризисов профессионального становления педагогами.

У людей с активной жизненной стратегией психика беспрепятственно включает имеющуюся у индивида систему личностной психологической защиты и на том или ином уровне совершенства корригирует поведение человека. Это способствует наилучшей адаптации личности к процессу переживания кризиса и приводит к снижению интенсивности отрицательной гаммы эмоций, к более оптимистичному восприятию действительности. С этой точки зрения кризис у людей с активной жизненной стратегией чаще разрешается конструктивно [3].

Таким образом, основной характеристикой преодолевающего поведения личности в условиях кризиса является ее активность или пассивность в критических жизненных ситуациях.

Из числа разных стратегий преодолевающего поведения можно выделить наиболее значимые для преодоления кризисов профессионального становления — ситуативную и инициативную. Инициативная стратегия характеризуется проявлением активности, целенаправленностью действий, ответственностью за принятые решения и поступки. Выбор инициативной стратегии свидетельствует о зрелости личности [1].

Преобладание ситуативной стратегии преодоления кризиса профессиональной деятельности свидетельствует о неспособности принимать на себя ответственность за тактику своего поведения. Это может свидетельствовать о расхождении потенциальных возможностей с реальной действительностью или о низкой значимости преодоления этого кризиса.

В данном контексте необходимо остановиться на вопросе кризиса профессионального самоопределения — выбора профессии. Процесс профессионального самоопределения личности порождает корректировку своих профессиональных планов, пересмотр отношения к разным видам деятельности. Развиваемые в системе профессионального образования дополнительные образовательные услуги создают благоприятные условия для преодоления кризиса выбора профессии, так как соответствуют инициативной стратегии преодоления. Ситуативная стратегия осуществляется путем перевода активности в непрофессиональную среду, выхода из кризиса под давлением родителей или друзей, ситуативного разрешения проблемы за счет устранения эмоционального напряжения, а также случайным способом [3].

Таким образом, кризис выбора профессии преодолевается за счет ревизии смысла жизни, своих возможностей и составления новых сценариев профессиональной карьеры, путем смены места работы (инициативная стратегия), а также примирения с выполняемой учебно-профессиональной деятельностью (ситуативная стратегия).

В исследовании по данной проблеме принимали участие 34 студента: 10 юношей и 24 девушки. Из них 16 человек обучаются по специализации «Психологическое консультирование» (ПК) и 18 человек — по специализации «Управления персоналом» (УП), факультета прикладной психологии (возраст испытуемых от 20 до 25 лет).

В ходе исследования нами были использованы следующие психодиагностические методики:

- Тест Дж. Голланда в модификации Г. В. Резапкиной, определяющий профессиональный тип личности.

- Методика Э. Шейна «Якоря карьеры».

- Тест Д. А. Леонтьева «Смысло-жизненные ориентации» (СЖО).

- Методика изучения факторов привлекательности профессии В. А. Ядова в модификации Н. В. Кузьминой и А. А. Реан.

- Проективная методика «Круги и линии».

Эти методики имеют высокий уровень надежности и валидности, а также достаточно просты в использовании, дают наглядные результаты и не требуют больших временных затрат на их проведение, что в условиях ограниченности времени является их основным преимуществом.

Для выявления различий между группами студентов, которые обучаются по специализации «ПК» и «УП», использовался критерий U Манна — Уитни.

По результатам проведенного теста Дж. Голланда в модификации Г. В. Резапкиной, определяющего профессиональный тип личности, можно увидеть, что ярко выраженных типов в группе нет, но преобладают артистический (6,6 «Б») и социальный (6,2 «Б») типы, меньше всего выражены офисный (3,4 «Б») и реалистичный (3,9 «Б») типы. В группе консультантов более всего выражен социальный тип (6,8 «Б»), а в группе управления — артистический (6,8 «Б»).

В группе консультирования больше, чем в группе управления, выражены социальный (ПК 6,8 «Б», УП 5,7 «Б»), интеллектуальный (ПК 6 «Б», УП 4,9 «Б») и в незначительной степени офисный (ПК 3,6 «Б», УП 3,2 «Б») типы.

В группе управления в большей степени, чем у консультантов, проявляются предпринимательский (УП 5,1 «Б», ПК 3,8 «Б»), реалистичный (УП 4,3 «Б», ПК 3,4 «Б») и в незначительной степени артистический (УП 6,8 «Б», ПК 6,5 «Б») типы. Больших различий между юношами и девушками по среднестатистическим данным не обнаружено. У юношей, как и у девушек, ведущим является артистический тип (Ю. 7 «Б», Д. 6,5 «Б»). В наименьшей степени у юношей и девушек выражен офисный тип (Ю. 3 «Б», Д. 3,6 «Б»).

По результатам теста «Якоря карьеры» Э. Шейна можно сказать, что ведущими якорями карьеры у студентов являются «стабильность работы» (7,9 «Б»), «служение» (7,2 «Б») и «интеграция стилей жизни» (7 «Б»). Самые низкие баллы набрал якорь «стабильность места жительства». Если сравнить студентов, обучающихся по специализациям «Управление персоналом» и «Консультирование», то можно увидеть, что лидирующие позиции у них также занимает якорь «стабильность работы» (8 «Б»).

и 7,4 «Б»). Кроме того, у студентов из группы «Управление персоналом», в отличие от консультантов, также одним из ключевых является якорь «менеджмент» (УП 7,1 «Б», ПК 5,6 «Б»), в то время как у консультантов — «служение» (ПК 7,3 «Б», ПП 7,1 «Б»). Самые низкие баллы у той и другой группы набрал якорь «стабильность места жительства» (ПК 4,5 «Б», УП 4,8 «Б»). У юношей ведущим оказался якорь «предпринимательство» (7,7 «Б») и «автономия» (7,3 «Б»). В группе девушек наибольшие баллы набрали якоря «стабильность места работы» (8,2 «Б») и «служение» (7,5 «Б»). Наименьшие показатели среди юношей и девушек у якоря «стабильность места жительства» (4 «Б» и 4,9 «Б»).

Результаты методики «Смыслжизненные ориентации» показывают нам, что группа, обучающаяся на факультете управления персоналом, имеет более высокий уровень общего показателя осмысленности жизни, а также более высокие показатели по всем остальным шкалам. Согласно полученным данным у студентов, обучающихся по специальности УП, более ясные цели, они больше удовлетворены пройденным отрезком своей жизни, больше надеются на свои силы и верят в возможность построения жизни в соответствии со своими целями и планами, обладают большей уверенностью в управляемости жизни. Возможно, различия связаны со спецификой этих специализаций.

Исследования по методике В. А. Ядова показали, что общий уровень удовлетворенности профессией у студентов чуть выше среднего ($K3=0,15$), а также различную значимость факторов привлекательности профессии.

Наиболее позитивное значение имеют факторы работы с людьми ($K3=0,79$), возможность самосовершенствования ($K3=0,62$) и возможность достичь социального признания, уважения ($K3=0,47$). Негативное влияние на респондентов оказывали факторы: небольшая зарплата ($K3=-0,53$), «мало оценивается важность труда» ($K3=-0,29$) и «работа вызывает переутомление» ($K3=-0,29$).

Уровень общей удовлетворенности профессией идентичен на обоих факультетах, но в отличие от студентов, обучающихся на факультете психологического консультирования, на студентов с факультета управления наиболее негативное влияние оказывает тот фактор, что важность их труда мало оценивается ($K3=-0,39$), в то время как консультантов в большей степени отталкивает небольшая зарплата ($K3=-0,75$).

Если же сравнить общую удовлетворенность профессией у юношей и девушек, то у юношей этот показатель выше ($K3=0,20$), но не существенно. Юношам и девушкам импонирует то, что необходимо будет работать с людьми. Юношей также привлекает возможность творчества в работе, возможность достичь социального признания и соответствие работы и способностей. Девушек в большей степени, чем юношей, волнует небольшая заработная плата ($K3=-0,63$ и $K3=-0,30$) и в меньшей то, что важность труда мало оценивается ($K3=-0,21$ и $K3=-0,50$).

По результатам проективной методики «Круги и линии» видно, что на момент исследования

студенты активно строят планы карьеры и карьера для них играет важную роль. В большей степени это выражено у студентов из группы «Управление персоналом» (72,2%), в меньшей — у респондентов группы «Консультирование» (43,8%). Надо заметить, что у всех этот фактор является ведущим. Вторым по частоте выбираемости был фактор работы в коллективе (20,6%). В большей степени он выражен у студентов из группы консультирования (31,3%) и у девушек (25%). К независимости и индивидуальной деятельности, творчеству более всего склонны юноши (20%) и студенты из группы «Консультирование» (18,6%). Менее всего — студенты из группы управления персоналом (11,1%). Наиболее чувствуют усталость, лень и нежелание действовать самостоятельно юноши (10%) и студенты из группы «Психологическое консультирование» (6,3%).

Также по результатам данной методики можно увидеть, что студенты в большей степени планируют работать в коллективе (38,2%) либо хотели бы работать индивидуально (32,4%). Причем желание работать в коллективе больше всего выражено у юношей (50%) и у студентов из группы управления персоналом (44,4%). Стремление к независимости и творчеству больше всего выражено в группе девушек (37,5%). Строить карьеру в большей степени планируют девушки (25,2%) и студенты-управленцы (22,2%).

Результаты анкеты «Отношение к будущей трудовой деятельности» говорят о том, что студенты задумываются о будущей трудовой деятельности (8,5 «Б»). И больше всего о ней задумываются студенты из группы управления (9,1 «Б») и девушки (8,7 «Б»), а меньше всего студенты из группы психологического консультирования (7,9 «Б»). Преимущественно студенты хотят работать по специальности, в большей степени это стремление выражено у студентов факультета управления (6,7 «Б») и у девушек (6,5 «Б»), в наименьшей степени у юношей (5,1 «Б»). В целом студенты не считают получаемую ими специальность достаточно престижной. Более престижной специальностью кажется девушкам (6 «Б») и студентам факультета управления (6 «Б»), в наименьшей степени этот фактор выражен у юношей (5,1 «Б»). В целом студенты не думают, что их трудоустройство будет легким. Отношение к вузу у студентов различается. Юноши в большей степени полагают, что вуз их хорошо подготовил к будущей трудовой деятельности (5,8 «Б»); студенты из группы консультирования (4,9 «Б») и девушки (5,1 «Б») считают, что ВУЗ их недостаточно хорошо подготовил к будущему трудоустройству.

Таким образом, после проведения исследования, мы можем сказать, что отношение студентов к их будущей трудовой деятельности взаимосвязано с карьерными ориентациями и профессиональным типом личности.

Студенты, ориентированные на профессиональную компетентность, считают, что вуз дал им достаточно знаний, умений и навыков для их будущей трудовой деятельности. Возможно, это связано с тем, что во время обучения в вузе получение

знаний для них являлось ценностью, они прилагали усилия и были более активны в процессе обучения, приобрели новый опыт и знания, которые им давал вуз, к окончанию обучения у них сформировалось представление о том, что вуз их достаточно хорошо подготовил к будущей трудовой деятельности.

Была выявлена отрицательная взаимосвязь между интеллектуальным типом личности и показателем «клокус контроля — я», что может свидетельствовать о том, что студенты, у которых преобладает данный тип, менее уверены в своих возможностях влиять на события, происходящие в их жизни. Также можно предположить, что студенты, ориентированные на интеграцию стилей жизни и имеющие преобладающий артистический тип, склонны считать свою специальность престижной.

Больше всего студентов в их будущей профессии привлекает то, что их работа будет связана с общением, а также возможность самосовершенствования. Наименее привлекательным фактором, связанным с работой по специальности, является низкая заработная плата, кроме того, мало оценивается важность труда, высока возможность переутомления.

Также по результатам исследования можно сделать заключение о том, что на данном этапе студенты активно строят планы карьеры, но в дальнейшем им было бы предпочтительнее работать в коллективе или заняться индивидуальной, творческой деятельностью, чем стремиться к лидерству и продвижению по службе.

Исходя из проведенной работы и сделанных выводов, в качестве рекомендаций можно предложить:

1. Использовать для диагностики отношения к будущей трудовой деятельности подобранный блок методик: «Смысложизненные ориентации» (Д. А. Леонтьев), «Факторы привлекательности выбранной профессии» (В. А. Ядов), тест «Профессиональный тип личности» (Дж. Голланд), «Якоря карьеры» (Э. Шейн), проективный тест «Круги и линии», а также авторскую анкету из пяти вопросов, позволяющую определить оценку отношения студентов к их будущей профессиональной работе.

2. Для того чтобы выпускники чувствовали себя более уверенно в возможности интересного трудоустройства, видели больше перспектив, можно предложить организовать в институте встречи между выпускниками и студентами, которые еще проходят обучение. Выпускники могли бы делиться с младшим поколением своим опытом, рассказать о том, с чего они начинали строить свою карьеру, с какими трудностями сталкивались, какие возможности перед ними открывались. Такой обмен информацией помог бы студентам снизить уровень тревожности по поводу их будущего трудоустройства, быть информированными о современном состоянии рынка труда. В качестве примера подобного взаимодействия между студентами и выпускниками можно привести организованный в Санкт-Петербургском институте психологии и социальной работы Клуб выпускников СПбГИПСР. Программа клуба позволяет не только обмениваться информацией

между студентами и выпускниками, но также дает возможность выпускникам принимать активное участие в жизни вуза, реализовывать свои проекты на базе института, получать поддержку в трудоустройстве и профессиональные консультации у преподавателей.

3. Для студентов, обучающихся по специализации «Психологическое консультирование», которые не уверены в перспективах трудоустройства, можно предложить ряд мероприятий, направленных на формирование стрессоустойчивости, эмоциональной стабильности, закрепление установки на ведущую роль личностного ресурса, ответственной позиции по отношению к управлению карьерным продвижением. Подобные навыки и установки могут формироваться на специализированных тренингах в рамках учебных курсов, а также в ходе индивидуального консультирования с опытным наставником. В качестве примера можно привести Кабинет психологической помощи для студентов, организованный в институте психологии и социальной работы. Таким образом, каждый студент имеет возможность проанализировать свои личные проблемы, а это очень важно для будущих консультантов, ведь для того, чтобы стать хорошим специалистом, необходимо сначала понять и решить свои проблемы. У студентов появляется возможность увидеть, в чем конкретно будет заключаться их работа, познакомиться с работой психолога-консультанта, получить рекомендации по планированию карьеры, выявить свои личностные ресурсы и снизить уровень тревожности и эмоционального напряжения.

Также можно предложить программы по обучению технологиям самооценки и реализации делового и личностного потенциала, осуществляемые в форме тренинговых программ, семинаров или индивидуального консультирования. В качестве примера приведем тренинги «Технология карьеры», «Психология карьерного роста». В современных условиях очень важно иметь адекватную самооценку деловых и личностных качеств, раскрыть собственный потенциал для профессиональной и личностной успешности молодых специалистов. Целью данных тренингов является знакомство с современными представлениями о карьере, различными подходами к карьерному планированию; освоение навыков диагностики карьерного потенциала; отработка техник карьерного самоменеджмента. Прохождение таких тренингов позволит участникам повысить карьерную компетентность, освоить методы самодиагностики карьерных ресурсов. Тренинги можно организовать на базе Санкт-Петербургского института психологии и социальной работы.

Итак, в рамках статьи нами была представлена общая картина, отражающая отношение студентов, обучающихся на пятом курсе факультета психологии, к их будущей трудовой деятельности, а также выявлены различия между отношением студентов двух специализаций — «Психологическое консультирование» и «Управление персоналом». Респонденты группы управления персоналом более оптимистично настроены по поводу своей будущей карьеры.

Результаты исследования позволяют сделать следующие выводы: на данном этапе студенты активно строят карьерные планы, в будущей профессии их привлекают возможность самореализации и связь профессиональной деятельности с общением; в числе негативных факторов весьма скромная оплата и низкая оценка важности труда.

Теоретические и практические результаты статьи подтвердили актуальность темы исследования. Современная ситуация на рынке труда требует

от молодых специалистов активности, целеустремленности, адекватной самооценки и амбиций, и вуз может и должен способствовать развитию этих качеств у студентов.

На основе анализа проблем, которые встают перед молодыми специалистами после окончания вуза, возможно составление тренинговой программы, чтобы помочь выпускникам адаптироваться к современным условиям окружающей среды и чувствовать себя более уверенно.

1. Деркач А. А., Селезнева Е. В., Михайлов О. В. Готовность к деятельности как акмеологический феномен. Монография. М.: Изд-во РАГС, 2008. 96 с.
2. Катаева Л. И. Акмеология субъекта профессиональной деятельности: Учеб.-метод. пособие / под общ. ред. А. А. Деркача. М.: Изд-во РАГС, 2007. 88 с.
3. Катаева Л. И., Полозова Т. А. Проблема профессионального и личностного самоопределения в контексте профессионального развития, саморазвития и самосовершенствования. М.: Изд-во РАГС, 2007. 188 с.
4. Ташина Т. М., Семенов А. А. Социально ориентированная полезная деятельность в профессиональной подготовке социальных работников и социальных педагогов // В мире научных открытий. 2012. № 9 (33). С. 587–595.
5. Ташина Т. М. Основные тенденции и их реализация в теории и практике коррекционно-развивающего обучения // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. 2009. № 5–1. С. 127–132.

References

1. Derkach A. A., Selezneva Ye. V., Mikhaylov O. V. Gotovnost k deyatelnosti kak akmeologicheskii fenomen [Readiness to the activity as an acmeological phenomenon]. Moscow: Russian Academy of State Service Publ., 2008. 96 p. (In Russian).
2. Katayeva L. I. Akmeologiya subyektov professionalnoy deyatelnosti. Uchebno-metodicheskoye posobiye [Acmeology of the subject of professional activity. Study guide]. Derkach A. A. (ed.). Moscow: Russian Academy of State Service Publ., 2007. 88 p. (In Russian).
3. Katayeva L. I., Polozova T. A. Problema professionalnogo i lichnostnogo samoopredeleniya v kontekste professionalnogo razvitiya, samorazvitiya i samosovershenstvovaniya [Problem of professional and personal self-determination in the context of professional development, self-development and self-improvement]. Moscow: Russian Academy of State Service Publ., 2007. 188 p. (In Russian).
4. Tashina T. M., Semenov A. A. Sotsialno oriyentirovannaya poleznaya deyatelnost v professionalnoy podgotovke sotsialnykh rabotnikov i sotsialnykh pedagogov [Socially-oriented useful activity in professional training of social workers and social educators]. V mire nauchnykh otkrytiy — World of Scientific Discoveries. Krasnoyarsk: Science and Innovation Center Publ., 2012, no. 9 (33). pp. 587–595 (in Russian).
5. Tashina T. M. Osnovnye tendentsii i ikh realizatsiya v teorii i praktike korrektsionno-razvivayushchego obucheniya. [Major trends and their realization in theory and practice of correctional and developmental education]. Psikhologiya i pedagogika: metodika i problemy prakticheskogo primeneniya — Psychology and Pedagogy: Methods and Problems of Practical Application, 2009, no. 5–1. pp. 127–132 (in Russian).