

**Список использованных источников**

1. Уровень раскрываемости преступлений возрос до 68,8% – Следственный комитет [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.belta.by/society/view/uroven-raskryvaemosti-prestuplenij-v-2016-godu-vozros-do-688-sledstvennyj-komitet-212238-2016>. – Дата доступа: 15.05.2018.
2. Информационно-аналитическая записка по результатам социологического исследования «Общественное мнение об эффективности работы органов внутренних дел на местном административно-территориальном уровне Республики Беларусь». – Минск : Ин-т социологии Нац. акад. наук Беларуси, 2018. – 67 с.
3. Республика Беларусь в зеркале социологии : сб. материалов соц. исследований [Электронный ресурс] / Информ.-аналит. центр при Адм. Президента Респ. Беларусь. – Минск, 2018. – Режим доступа: <http://iac.gov.by/uploads/files/Sbornik-2018-ITOG-28.12.2018-a4na-sajt.pdf>. – Дата доступа: 12.03.2019.
4. Crime Index for Country 2019 Mid-Year [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://www.numbeo.com/crime/rankings\\_by\\_country.jsp](https://www.numbeo.com/crime/rankings_by_country.jsp) – Дата доступа: 25.09.2019.
5. Crime Index Rate 2019 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://www.numbeo.com/crime/rankings\\_current.jsp](https://www.numbeo.com/crime/rankings_current.jsp) – Дата доступа: 25.09.2019.
6. Стуканов, В.Г. Информационно-педагогическая система формирования правосознания личности : монография / В.Г. Стуканов. – Минск : Акад. МВД Респ. Беларусь, 2016. – 279 с.
7. Пастушеня, А.Н. Нерациональная агрессия сотрудников органов внутренних дел и пути ее профилактики / А.Н. Пастушеня // Вестн. Акад. МВД Респ. Беларусь. – 2015. – № 1. – С. 219–223.
8. Комлев, Ю.Ю. Общественное мнение как критерий официальной оценки деятельности полиции: состояние, тенденции, проблемы формирования и измерения / Ю.Ю. Комлев // Вестн. Казан. юрид. ин-та МВД России. – 2012. – № 7. – С. 8–15 ; Полиция Европы [Электронный ресурс] // Проект «Европейское социальное исследование». – Режим доступа: <http://www.ess-ru.ru/index.php?id=363>. – Дата доступа: 30.04.2016 ; Яковлев, К.Л. Государственно-правовые основы организации правоохранительных органов зарубежных стран : монография / К.Л. Яковлев, Е.И. Яковлева, О.Н. Яковлева. – М. : ИНФРА-М, 2016. – 160 с.

Дата поступления в редакцию: 10.09.19

*V.G. Stukanov, Doctor of Pedagogics, Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, the Head of the Department of Psychology and Pedagogics of the Academy of the MIA of the Republic of Belarus*

**THE FORMATION OF THE HUMANISTIC IMAGE OF THE POLICE OFFICER AS A CONDITION OF INCREASING CONFIDENCE IN THE INTERNAL AFFAIRS**

*Based on the results of theoretical and empirical research, it was found that the country's population highly appreciates the objective results of the activities of the republic's internal affairs bodies and feels safe from criminal encroachments. At the same time, in the public legal consciousness, the image of an ATS officer was formed, not as a guardian of order, a defender of citizens, but as a punishing, suppressing violation, punishing representative of an authority. Police officers professionally identify themselves with a "punitive" image, which leads to the dominance of an aggressively-accusatory bias of police officers in interaction with citizens, including respectable people who lead a law-abiding lifestyle. In this regard, the strategic task is to create a humanistic image of a police officer in public justice, the image of a policeman should be associated with a bright, unambiguous positive symbol, for example, "defender".*

*The psychological and pedagogical tasks of forming a humanistic image of a police officer are formulated, as well as a list of organizational and practical measures.*

*Keywords: image of the police, attitude to the police, level of trust in internal affairs bodies, public legal consciousness.*

УДК 159.9:34

*С.А. Стульба, кандидат психологических наук, доцент кафедры белорусского и иностранных языков Академии МВД Республики Беларусь  
(e-mail: lana2205@tut.by)*

**ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
И ЕЕ ХАРАКТЕРИСТИК В СОВРЕМЕННЫХ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ КОНЦЕПЦИЯХ**

*Рассматриваются вопросы изучения профессиональной деятельности в современных психологических концепциях зарубежных и отечественных ученых. Выделены различные аспекты психологического анализа*

---

---

*и оценки профессиональной деятельности. Акцентируется внимание на основных направлениях изучения и результатах оптимизации профессиональной деятельности.*

*Ключевые слова: профессиональная деятельность, профессиональный выбор, профессиональное развитие, профессионально важные качества, профессионализация.*

Понятие «деятельность» – одно из основополагающих в психологии и обозначает «активное взаимодействие с окружающей действительностью, в ходе которого живое существо выступает как субъект, целенаправленно воздействующий на объект и удовлетворяющий таким образом свои потребности» [1, с. 29].

Основным элементом всякого рода деятельности выступает субъект, который ее планирует и осуществляет, контролирует и оценивает.

В своей взрослой жизни человек как индивид является субъектом многих видов деятельности, одни из которых относительно независимы, какие-то взаимосвязаны, некоторые параллельны. При этом каждый вид имеет свой определенный временной промежуток.

Если говорить о профессиональной деятельности глобально, то ей присущи все характеристики деятельности как таковой. Стоит, однако, упомянуть, что общие характеристики в данном случае конкретизируются, тем самым обозначая специфику профессиональной деятельности.

Профессиональная деятельность субъекта именно в социуме становится основной из всех выполняемых ее видов, и на нее уходит большая часть сознательной жизни каждого индивида. У профессиональной деятельности много характеристик и определенная специфика, что предполагает включение максимум профессионализма, соответственно высокой ее нормативности, четкие социальные требования к ее субъекту, процессу и результату труда.

Психологическое обеспечение профессиональной деятельности, являясь целостной концепцией, имеет свою предысторию, связанную с формированием во второй половине XX в. ее четких направлений в изучении самой профессиональной деятельности. Для того чтобы разобраться детально в сути вопроса, логично сначала проанализировать зарубежный опыт. В первую очередь здесь привлекают внимание работы М. Вудкока и Д. Фрэнсиса, Э. Гинцберга, Дж. Сьюпера, Р. Хейвигхерста, Д. Холланда и др.

Так, профессиональный выбор человека подробно рассмотрен Э. Гинцбергом, который считает, что данный выбор занимает более десятилетия, что подкрепляется последовательными решениями. Процесс выбора профессии является длительным и необратимым, потому как уже принятое решение ставит границы дальнейшим возможностям, а результат в итоге – это компромисс между внешними факторами: престижностью профессии, потребностью рынка труда, внутренними факторами (индивидуально-психологическими особенностями человека). Профессиональное развитие Э. Гинцберг видит как специфические фазы, последовательно сменяющиеся друг друга. Идеи ученого достаточно четко обозначены, поэтому были взяты за основу при разработке последующих теорий профессионализации [2].

Дж. Сьюпер, например, предложил свою идею периодизации развития профессионала, которая получила достаточно широкое распространение в западной психологии. Согласно его разработке профессиональное развитие – это ступенчатая модель. Вводя в обиход понятие «профессиональная зрелость», он понимает поведение личности, где каждому возрасту соответствуют свои задачи профессионального развития. При этом ученым акцентируется внимание на способах реализации человеком «Я-концепции», что включает индивидуальные профессиональные предпочтения и типы карьер. Таким образом, концепция карьерной зрелости Дж. Сьюпера объединяет в себе феноменологические концепты и ключевые положения дифференциальной психологии, где в основе заложено понимание профессионального развития, являющегося длительным и целостным процессом развития личности. Исследователь в своей теории соотносит этапы жизненного пути человека (его возраст) с профессиональным развитием. В результате этот подход в работах зарубежных и отечественных авторов стал наиболее популярным [3].

Д. Холланд в отличие от Дж. Сьюпера акцентирует внимание на определении личностного типа, отыскивая профессиональную сферу, более всего соответствующую данному типу, а следом – на выборе одного из четырех квалификационных уровней соответствующей профессиональной сферы, а не на стадильности развития человека в профессии [2].

Р. Хейвигхерст подошел иначе к изучению этапов профессионального пути, предложив их альтернативное видение. Именно приобретение установок и трудовых навыков для становления полноценного работника ученый выводит на первый план с учетом потребностей и способностей человека [2].

Этапы профессионального развития М. Вудкок и Д. Фрэнсис связывают с этапами карьерного продвижения человека. Они описывают обучение, достижение успеха, переоценку ценностей, пенсионный период – стадии деловой жизни в их соотношении с возрастом человека, выделяя тем самым основные или ведущие переломные периоды [4].

На основании изложенного выше позволительным представляется вывод о том, что в профессиональной деятельности во второй половине XX в. в зарубежной психологии основными выступают вопросы пролонгации профессионального отбора и становления профессионала. Если говорить об отечественной науке, то в данном случае можно подчеркнуть изначально дискретный характер интереса к профессиональной деятельности человека, который отмечается в основном рассмотрением отдельных этапов профессионального пути. Так, распространившаяся в 1910–1930-х гг. психотехника изучала соотношение психологии с решением практических вопросов, а основными вопросами изучения были вопросы профориентации, профотбора и профобучения. С середины 1970-х гг. уже более активно изучаются закономерности динамики профессионально важные качества (далее – ПВК) и профессиогенеза, что требует более подробного рассмотрения.

Первое направление, наиболее разработанное, – создание систем оценки ПВК в процессе профессионального отбора с изучением последующей динамики развития этих качеств. В отечественных исследованиях в середине 1970-х гг. впервые профессиональный психологический отбор был введен в летных училищах, позже проник и в другие профессии. Изначально отбор был направлен лишь на «входной» отбор: психологическое обследование претендентов с точки зрения психологии на этапе поступления в училище. Но специалисты по профессиональному отбору уже в начале 1980-х гг. чаще стали говорить о необходимости перехода к принципу «этапности» отбора (о нем же говорили, как о принципе динамического, пролонгированного отбора). Рассматриваемый принцип предполагает выработанную последовательность мероприятий, которые обеспечивают накопление информации о человеке в разное время его профессиональной деятельности: первичный или (входной) отбор; выбор специальности; профориентирование при распределении на службу; сбор сведений об успешности дальнейшей профессиональной деятельности (обратная связь). Этапность при отборе включает процедуру непрерывного изучения состояния и степени выраженности ПВК субъекта деятельности в каждый период его профессиональной подготовки и дальнейшей работы по специальности. Во время периодического психологического обследования, сбора, обобщения и анализа информации о проявлении свойств личности и ПВК таким образом осуществляется реализация принципа этапности в различных сферах жизни и профессиональной деятельности специалиста. В итоге использование данного принципа обеспечивает более развернутое во времени психологическое обеспечение профессионального отбора, осуществляемое на разных, но тем не менее взаимосвязанных этапах профессиональной деятельности. При всем этом следует отметить, что созвучная этому принципу мысль уже высказывалась намного раньше при изучении проблемы профессиональной ориентации.

По мнению Ф.Р. Дунаевского, профессиональная ориентация не может иметь статический характер и ограничиваться однократными испытаниями, стремясь при этом распределить людей по готовым и неподвижным профессиональным ложам на основании их результатов [1]. Решение проблемы – в динамичности, нацеленности на выявление и развитие имеющегося у человека потенциала.

Изучение динамики профессиональной деятельности вкпе с рассмотрением ПВК человека явилось в какой-то момент доминирующей тенденцией в отечественной психологии. Подтверждением могут служить научные работы К.А. Абульхановой-Славской, Л.И. Анцыферовой, А.А. Благина, А.А. Крылова, Б.Ф. Ломова, Л.М. Митиной, Ю.П. Поваренкова, В.Ю. Рыбникова и др., которые занимались данной проблемой.

Одним из первых исследований процесса становления ПВК стал заниматься С.Р. Демидов. Изучая профессиональную деятельность пилотов, он доказал: увеличение их стажа работы развивает профессионально важные особенности мышления, при этом снижается чувство тревожности, формируется адекватная самооценка, усиливается самоконтроль.

Относительно развития профессионально значимые качества (далее – ПЗК) на различных этапах профессионального пути интересно докторское диссертационное исследование В.Л. Марищука. Начиная с этапа профотбора, ученый рассматривал динамику ПЗК в процессе профессиональной деятельности. Здесь он отмечал нелинейность связей ПЗК с успехами в профессиональной подготовке [5]. В итоге исследователь пришел к достаточно принципиальным выводам: 1) ПЗК можно вовремя корректировать с учетом высокой мотивации к профессии и некоторых недостатков (например, в важных психомоторных качествах); 2) для организации индивидуального подхода в учебно-воспитательном процессе и дальнейшей работы по формированию, совершенствованию и развитию ПЗК для экспертного заключения о пригодности абитуриента психодиагностические материалы очень информативны; 3) предварительное целенаправленное формирование ПЗК и тем самым развитие соответствующих способностей имеет достаточно положительное воздействие на успешность профессиональной подготовки и последующей профессиональной деятельности, т. е. ученый обосновывает идею о необходимости и значимости пролонгированного рассмотрения ПЗК на разных этапах профессионального пути: от этапа профотбора, профессиональной подготовки до этапа профессиональной деятельности.

Идея пролонгированного профотбора оказалась очень востребованной и до сих пор находит своих последователей. Сюда можно отнести исследование В.А. Корзунина о закономерностях динамики ПВК военных врачей в процессе профессионализации, а также о повышении квалификации в ходе изучения гетерохронности развития ПВК личности управленцев А.А. Виноградова [6] и др.

Еще одним глобальным направлением в отечественной психологии профессиональной деятельности выступает исследование пласта проблем профессиогенеза и профессионального развития человека.

Среди самых первых этим вопросом заинтересовался В.Д. Шадриков. Его концепция системогенеза деятельности (1976–1982) уже тогда привлекла внимание многих исследователей, которую ученый апробировал на учебной и профессиональной деятельности человека с учетом психологической системы деятельности, подвижной и преломляющейся в ПВК. Так, он проанализировал процессы развития и трансформации указанных блоков на разных этапах профессионализации: изучив психологическую систему профессиональной деятельности, он выделил функциональные ее блоки (цели и мотивы профессиональной деятельности, информационную основу деятельности, программу деятельности, принятие решения, подсистему ПВК) [7].

Отечественные ученые начиная с 1980-х гг. неоднократно предпринимали попытки создания теорий профессионального развития человека. Т.В. Кудрявцев, например, разработал концепцию профессионального становления личности (внутри учебной, учебно-профессиональной и профессиональной деятельности), а также предложил периодизацию профессионального развития (с учетом хронологического возраста человека) [8]. Примерно такие же стадии профессионального развития рассматривал А.Т. Ростунов, по мнению которого процесс формирования профессиональной пригодности – это система, объединяющая другие взаимосвязанные подсистемы: профориентацию, профотбор, профподготовку, профадаптацию [9].

Конец XX – начало XXI в. в отечественной психологии отмечался появлением других концепций профессионального развития.

Исследуя профессионально-образовательное пространство, Э.Ф. Зеер изучал процесс становления личности, объединяя его психологические и педагогические составляющие. В частности, ученый останавливался на изучении профессионального пути человека – вопросах развивающего профессионального образования [10].

При изучении проблемы развития личности субъекта-профессионала В.А. Бодров сформулировал понятие профессионализации, представив его как процесс формирования специфических видов трудовой деятельности личности на основе структурирования совокупности ее профессионально ориентированных характеристик. По убеждению ученого, процесс профессионализации длится на протяжении периода активности жизни человека, когда он осуществляет профессиональную деятельность [11].

Разработкой модели профессионализации личности занимался Ю.П. Поваренков, под которой он понимал процесс формирования личности и деятельности профессионала, выделяя стадии, периоды и фазы процесса профессионального становления личности. При этом он более разверну-

то представил тему профессионального самоопределения личности. Ю.П. Поваренков так же, как и Е.А. Климов, говорил о том, что профессиональное самоопределение не ограничивается только стадией адаптации, но реализуется и на других стадиях становления в профессии [12].

А.К. Маркова, например, изучая психологическую концепцию профессионализации, путь человека в профессии, использует пять уровней описания профессионализма (допрофессионализм, профессионализм, суперпрофессионализм, непрофессионализм, послепрофессионализм). Она рассматривает эти уровни на девяти этапах профессионализма (внутри уровня профессионализма – это адаптация к профессии, самоактуализация в профессии, свободное владение профессией; внутри уровня суперпрофессионализма – это владение профессией в форме творчества, свободное владение несколькими профессиями и приемами перехода, творческое самопроектирование себя как личности профессионала) [13].

В представленной Е.А. Климовым классификации этих же этапов он определяет фазы: опанта (период выбора профессии); адепта (овладение профессиональными знаниями и умениями, системой профессиональных ценностей); адаптанта (вхождение в профессию); интернала (приобретение профессионального опыта); мастерства (квалифицированное выполнение трудовой деятельности); авторитета (достижение профессионалом высокой квалификации); наставничества (передача профессионалом личного опыта). При всем многообразии фаз возможна их последовательная смена, а также возвращение к предыдущим (например, при выборе узкой специализации или смене места работы) [14].

Изучение вопросов развития профессионализма в последующие годы приобретает более высокий размах: от более глубокого методологического до тщательного теоретического рассмотрения. Подтверждением могут служить исследования Л.В. Абдалиной, И.П. Краснощеченко, М.И. Плугиной и др.

С учетом всего сказанного выше можно определиться с выводами. Следует констатировать факт двух достаточно хорошо оформившихся подходов к концепции генеза в профессиональной деятельности: оценка ПВК на разных этапах профессионального пути человека (в основном – это профотбор) и динамика становления профессионала. В принципе, оба подхода четко вписываются в психологическое обеспечение профессиональной деятельности, однако не исчерпывают полностью возможное его содержание.

Более расширенно свою позицию трактует Г.С. Никифоров, впервые предлагая к рассмотрению концепцию психологического обеспечения профессиональной деятельности (ПОПД) (1989). После споров на последнем Всесоюзном съезде Общества психологов СССР концепция ученого была впервые опубликована, а уже в 1996 г. он представил развернутую интерпретацию концепции.

Так, ведущая идея концепции ПОПД состоит в том, что психологическое обеспечение любого вида профессиональной деятельности от «входа» в профессию и до «выхода» из нее должно быть сквозным. Следует реализовать при этом психологическое обеспечение профессиональной деятельности, известные и апробированные психологические знания, т. е. прийти к соответствию имеющимся надежным, эффективным требованиям качества выполнения человеком своих профессиональных функций. Концепция вообще направляет на максимальную включенность психологии в профессиональный маршрут человека. В свою очередь, процесс практической реализации концепций связан с последовательными действиями психологов-специалистов, идущих шаг за шагом за человеком: с этапа профессионального самоопределения и далее. Их задача здесь – обеспечивать решение вопросов и задач, возникающих перед субъектом деятельности на профессиональном пути, так как их успешное решение предусматривает исследование определенных разделов психологического знания, в том числе всего того, что касается психологии профессиональной деятельности. На данном пути, где нет главного и второстепенного, все происходит тогда, когда должно. Еще Г.С. Никифоров, говоря об обеспечении сути процесса, предлагает исследовать понятие «сопровождение» [11], которое прижилось и получило распространение в психологической и педагогической литературе. Согласно концепции именно в процессе профессионального пути непрерывное психологическое сопровождение как процесс есть обязательное условие становления специалиста, что имеет значение и в последующем профессиональном совершенствовании.

Но для любой концепции всегда основным является ее практическая реализация, успех которой напрямую связан с использованием имеющихся методических средств и их совершенство-

ванием. Это предполагает, что применяемые те или иные задачи должны быть взаимосвязаны, распределены во времени и последовательно сменяться на этапах профессионального самоопределения («вход» в профессию), профессиональной подготовки, профессиональной адаптации, регулярной профессиональной деятельности, повышения профессиональной квалификации, адаптации к новым условиям жизнедеятельности («выход» из профессии).

Так, с 1989 г. концепция входит в практическое научное обращение. С одной стороны, ПОПД – методологическая основа ряда диссертационных исследований (Ф.И. Алексеева, Р.А. Березовская, Ю.И. Виданова, З.Ф. Дудченко, Н.Е. Пурнис, Н.Г. Соболев, Г.А. Токарева, Л.Г. Чернышева); с другой – с начала 1990-х гг. она имеет узконаправленное применение (используется при изучении представителей конкретных профессий). Так, Ю.Н. Сливкин, например, пытается применить концепцию при исследовании профессии менеджера. А.Г. Маклаков, работая над докторской диссертацией по психологическим проблемам сохранения профессионального здоровья военнослужащих, взял эту концепцию за основу. При этом ведущими этапами ученый называет профессиональный психологический отбор, психологическое сопровождение деятельности и психологическое обеспечение реабилитации [15].

Таким образом, следует заключить, что концепция психологического обеспечения профессиональной деятельности в процессе своего становления имела достаточно сложный, но интересный путь. Преломляясь через сознание и практическое апробирование как зарубежных, так и отечественных исследователей, она вобрала в себя лучший опыт, при этом не остановилась на пути совершенствования, а продолжала развиваться со временем. Так, основными концептами в рамках данной темы по-прежнему остаются ее ведущие направления: профессиональный выбор человека; профессиональное развитие с учетом специфики его фаз; личностный рост будущего профессионала; особенности уровней профессиональной сферы и их специфика; система оценки ПВК профессионала; динамичность профессиональной деятельности вообще и субъекта деятельности в частности; развитие профессионально важных особенностей мышления личности профессионала.

#### Список использованных источников

1. Митина, Л.М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях / Л.М. Митина // *Вопр. психологии.* – 2000. – № 4. – С. 28–38.
2. Weiner, B. An attributional theory of motivation and emotion / B. Weiner. – New York : Springer, 1996. – XI, 304 p.
3. Vocational development : a framework for research / D.E. Super [et al.]. – New York : Teachers College : Columbia Univ., 1957. – XIV, 142 p.
4. Вудкок, М. Раскрепощенный менеджер = The unblocked manager : пер. с англ. / М. Вудкок, Д. Фрэнсис ; пер.: А.В. Верников, А.Ф. Ковалев. – М. : Дело, 2002. – 315 с.
5. Марищук, В.Л. Психологические основы формирования профессионально значимых качеств : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.06 / В.Л. Марищук ; Ленингр. гос. ун-т. – Л., 1982. – 32 с.
6. Корзунин, В.А. Закономерности динамики профессионально важных качеств военных врачей в процессе профессионализации : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.04 ; 19.00.03 / В.А. Корзунин ; С.-Петербург. гос. ун-т. – СПб., 2002. – 44 с.
7. Шадриков, В.Д. Новая модель специалиста: инновационная подготовка и компетентностный подход / В.Д. Шадриков // *Высш. образование сегодня.* – 2012. – № 8. – С. 26–31.
8. Кудрявцев, Т.В. Психолого-педагогические проблемы высшей школы / Т.В. Кудрявцев // *Вопр. психологии.* – 2003. – № 2. – С. 20–30.
9. Ростунов, А.Т. Формирование профессиональной пригодности / А.Т. Ростунов. – Минск : Выш. шк., 1994. – 174 с.
10. Зеер, Э.Ф. Психология профессий / Э.Ф. Зеер. – Екатеринбург : Изд-во Урал. гос. проф.-пед. ун-та, 2001. – 243 с.
11. Бодров, В.А. Психологические исследования проблемы профессионализации личности / В.А. Бодров // *Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала : сб. науч. тр. / Рос. акад. наук, Ин-т психологии ; редкол.: В.А. Бодров [и др.].* – М., 2001. – С. 3–26.
12. Поваренков, Ю.П. Психология становления профессионала : учеб. пособие / Ю.П. Поваренков. – Ярославль : Изд-во Яросл. гос. пед. ун-та, 2012. – 98 с.
13. Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М. : Знание, 2007. – 308 с.
14. Климов, Е.А. Идеалы культуры и становление субъекта профессиональной деятельности / Е.А. Климов // *Психол. журн.* – 2005. – Т. 26, № 3. – С. 94–101.

15. Маклаков, А.Г. Основы психологического обеспечения профессионального здоровья военнослужащих : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.03 / А.Г. Маклаков ; С.-Петербург. гос. ун-т. – СПб., 1996. – 37 с.

Дата поступления в редакцию: 05.11.19

**S.A. Stulba**, *Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor of the Department of Belorussian and Foreign Languages of the Academy of the MIA of the Republic of Belarus*

RESEARCH OF THE PROFESSIONAL ACTIVITY AND ITS CHARACTERISTICS IN THE MODERN PSYCHOLOGICAL CONCEPTS

*The article is devoted to the issues study of the professional activities in the modern psychological concepts of the foreign and domestic scientists. Various aspects of psychological analysis and the professional activity assessments are highlighted. The focus is on the main study directions and the results of optimizing professional activities.*

*Keywords: professional activity, professional choice, professional development, professionally important qualities, professionalization.*