

ВКЛАД ДЖОНА ЛЬЮИСА ХОЛЛАНДА В ПСИХОЛОГИЮ ПРОФЕССИЙ И КАРЬЕРЫ (К 90-ЛЕТИЮ СО ДНЯ РОЖДЕНИЯ ИЗВЕСТНОГО УЧЁНОГО)

.....

А. Б. Седых¹

Ключевые слова: RIASEC-теория, типы личности, профессиональные интересы, методика «Самонаправленного поиска». **Keywords:** RIASEC-theory, personality types, professional interests, methods of self-directed search.

Джон Льюис Холланд родился в Омахе, штат Небраска, 21 октября 1919 г., в семье англо-ирландского происхождения. Его отец иммигрировал из Лондона в возрасте 20 лет, работал чернорабочим, посещал вечерние курсы в YMCA², и, в конечном счете, стал успешным руководителем в рекламном бизнесе. Его мать до замужества, была учительницей начальной школы. Родители придавали значение интеллектуальным интересам детей и отправили все четырех детей (трех мальчиков — Джон был вторым — и девочку) учиться в колледж.

В детстве и юношестве Джон увлекался музыкой, и это увлечение он сохранил до глубоко зрелого возраста. Он посещал уроки фортепьяно с 12 до 22 лет, и даже собирался стать музыкантом, пока не заметил во время концертов, что всегда находится какой-то другой ребенок, по сравнению с которым, все остальные выглядят не очень хорошо. Трезво оценивая свой талант и способности к музыке, Джон принимает другое решение. В Муниципальном университете Омахи он поступает на отделение психологии после предпринятой ранее попытки попробовать себя в естественных науках. Психология привлекала его, так как она раскрывала целый мир для понимания его юношеских забот.

После получения высшего образования в 1942 г. Холланд прослужил три с половиной года в армии рядовым, затем работал квалификационным интер-

¹ Седых Артём Борисович — преподаватель кафедры управления персоналом и организационной психологии, Кубанский государственный университет. Эл. почта: artensed@inbox.ru

² YMCA (Young Men's Christian Association — Христианская Ассоциация Молодых Людей) — одна из крупнейших молодежных организаций в мире. Основана в Лондоне в 1844 г. Джорджем Вильямсом и в настоящий момент насчитывает около 45 млн. участников в более чем 130 странах мира. В России YMCA (или ИМКА) зарегистрирована в 1998 году.

вьюером, испытательным инспектором, клерком, ассистентом психолога, администратором теста Векслера и т. д. Этот опыт, в особенности характеристика новобранцев по формам, принятым у военных, в четко обозначенные 15 минут, привели его к уверенности, что множество людей имеют сходные психологические типы. Он также имел возможность совместно работать и учиться с социальными работниками, психологами, и врачами — все это стимулировало его желание стать психологом. Он поступил в университет Миннесоты, чтобы изучать психологическое консультирование, был средним студентом, имел трудности с поиском интересной темы для диссертации, но, наконец, остановился на верификации некоторых предположений об искусстве и индивидуальности. Эта тема не очень соответствовала тому, чем занимались сокурсники или преподаватели. В конечном счете, Холланд все-таки оказался обладателем докторской степени [6]. Последующая четырехлетняя работа в центрах профессионального консультирования оказала долгосрочное влияние на Холланда. На него сильное влияние также оказала философия науки Герберта Фейгла (Herbert Feigl), которая стимулировала интерес к теории. Будучи неопозитивистом, Фейгл оказался более открытым и беспристрастным, чем ожидалось тогда от человека с подобными взглядами. Его влияние подвигло Холланда на изучение иностранной литературы и освободило его от многих сомнений относительно ценности теоретических усилий.

Работа в области карьерного консультирования в Western Reserve University способствовала становлению взглядов Холланда. В то время Бланк профессиональных интересов Стронга (Strong Vocational Interest Blank) мог быть обработан на счетной машине примерно за час или отправлен по почте в службу оценивания тестов с приблизительно 10-дневным ожиданием. Если бы клиент заинтересовался профессией, отсутствовавшей в ключе, то специалисту нужно было бы использовать воображение и свои неполные знания видов занятий. Эта проблема была связана с нехваткой совместимой с Бланком профессиональных интересов Стронга или Протоколом предпочтений Кьюдера (Kuder Preference Record) профессиональной классификации. Словарь профессий (Dictionary of Occupational Titles — DOT)³ представлял собой слабо-совместимую и громоздкую коллекцию книг и документов. Его практическое использование, по мнению современников, было тягостным занятием [6, р. 672]. Холланду было тяжело принимать задержки в оценивании тестов и неполную информацию об интересах личности и профессиональных представлениях. Первоначально, больше в качестве забавы, в 1953 Холланд начинает разработку Vocational Preference Inventory (VPI). Он задумался: поче-

³ Разработан в 1939 г. Службой занятости Министерства труда США (U.S. Department of Labor's Employment Service), и предоставляет стандартизованную информацию о примерно 40000 профессий. Показал себя очень полезным инструментом трудоустройства. Основная цель — помощь работникам отделов кадров сравнивать имеющиеся рабочие умения с требованиями профессии.

му бы не использовать названия профессий в качестве пунктов, и не создать шкалы для основных видов занятий, а не для единичных специальностей? Предварительная форма опросника позволяла получать результаты обычно близкие к результатам, полученным Бланком профессиональных интересов Стронга или Протоколом предпочтений Кьюдера. Первоначально в инструменте не имелось норм, а все пункты могли оцениваться респондентом только как «нравится». 10 шкал опросника имели разную длину и, таким образом, оценка человека по шкале была долей понравившегося — т. е. отвратительной с психометрической точки зрения [6, р. 673].

Смутные представления о профессиональных типологиях, появившиеся у Холланда под влиянием военного опыта, стали оформляться под влиянием Бертрама Форера⁴ (Bertram R. Forer), который в 1948 г. разработал диагностический бланк интересов без шкал, но с полезными заключениями по интерпретации определенных видов деятельности, идеалов, стремлений. Чтение Форера привело Холланда к интерпретации ключей к Бланку профессиональных интересов Стронга как измерений личности и позволило сгруппировать эти интерпретации во всем понятную классификацию отраслей деятельности, науки и так далее. Эти примитивные интерпретации Холланда привели к первым формулировкам типологии с шестью измерениями. Ключи VPI — списки профессий — стали первой формой профессиональной классификации [6, р. 673]. В своих первых публикациях о теории Холланд отметил две цели, которые он преследовал. Во-первых, охватить и интегрировать знания о профессиональном выборе. Во-вторых, он надеялся, что теория будет стимулировать дальнейшие исследования. Уже через несколько лет после первых публикаций, стало очевидно, что Холланд достиг обеих поставленных целей, а к 1991 году Фредерик Борген⁵ (Frederick Borgen) отметил, что исследования в рамках теории Холланда «обширные и незатихающие» [8, р. 1].

Работа в Veteran's Administration Psychiatric Hospital (1953-1956) обеспечила Холланду трехлетний практикум в клинической психологии, а работа с психиатрическими пациентами обеспечила возможность проверить возможности его опросника интересов [6, р. 673].

В теории Холланда (RIASEC-теории), которую он начал тогда разрабатывать, утверждается, что люди соответствуют одному или нескольким типам

⁴ Читателю Бертрам Р. Форер может быть известен в связи с его открытием эффекта Форера (эффекта Барнума), т. е. эффекта субъективного подтверждения. Суть его в том, что люди крайне высоко оценивают точность таких описаний их личности, которые, как они предполагают, созданы индивидуально для них, но которые на самом деле неопределенны и достаточно обобщены, чтобы их можно было с таким же успехом применить и ко многим другим людям.

⁵ В основном, Ф. Борген известен благодаря исследованиям опросника интересов Е. К. Стронга — одного из популярнейших инструментов профориентации и планирования карьеры в США. Борген был разработчиком расширенной версии опросника (1994 г.), базирующейся на исследованиях более 100.000 работающих в различных профессиях взрослых.

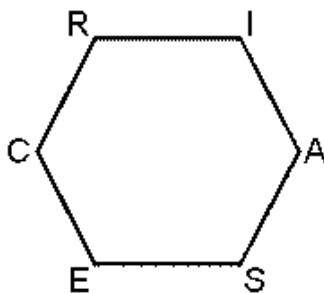


Рисунок 1. Гексагон профессиональных типов личности

личности: Реалистическому (R), Исследовательскому (I), Артистическому (A), Социальному (S), Предпринимательскому (E) или Конвенциональному (C). Соотношение типов имеет графическое выражение в виде гексагональной модели (рис. 1).

Холланд применил те же шесть характеристик для описания рабочей и домашней среды и утверждал, что некоторые индивидуальные исходы (например, профессиональный выбор и уровень достижений [15]) могут быть определены через исследования сочетаний типов личности и окружения.

В подходе Холланда непротиворечивость, соответствие типов личностей и типов профессионального окружения обозначается понятием *конгруэнтность* (Congruence). Также понятие используется для оценки соответствия между оценками, полученными разными инструментами или частями одного инструмента (например, *выражаемых* и *оцениваемых интересов*).

В 1957-1963 гг., когда Холланд работал в National Merit Scholarship Corporation, им были получены результаты в области оценки влияния образовательных институтов на подготовку ученых. Холланд продемонстрировал, что различные университеты получают изначально различающиеся сообщества студентов с точки зрения их способностей и талантов. Более того, если иметь в виду эти базовые различия, обнаруживается совсем небольшой вклад соответствующего образовательного учреждения, например, в производство ученых [7, р. 16]. Впоследствии Александр Астин (A. W. Astin) и другие (например: [4, р. 802]) разработали модели входа — выхода, чтобы проверить идею. Эти работы помогли сформировать направление исследований в психологии и социологии под названием «эффекты колледжей». Данная деятельность, включая последующую работу в американской программе тестирования колледжей (1963–1969) и университете Джона Хопкинса⁶ (1969-1980), обеспечила ему достаточное финансирование, чтобы осуществлять крупномасштабные исследования на протяжении почти 20 лет. Работа Холланда на этом этапе

⁶ Там он занимал должность профессора и директора Center for Social Organization of Schools (сейчас — Отделение социологии), вплоть до момента своего формального ухода на пенсию [15].

высоко оценена научным сообществом: в 1974 году он был награжден золотой медалью Е. К. Стронга за вклад в измерение интересов, а в 1980 году ему было присуждено звание заслуженного профессора в университете Джона Хопкинса [3, р. 5]. Во время этого периода типология профессиональных интересов была пересмотрена дважды и получила более ясную и весомую научную основу.

Инструментальная составляющая теории была улучшена с разработкой более всесторонней методики «Самонаправленного поиска» (Self-Directed Search — SDS) в 1970, с пересмотрами в 1977, 1985 и 1994 гг.

«Самонаправленный поиск» Дж. Холланда, без сомнения, уникальная методика оценки интересов, имеющая следующие особенности:

- является самоотчетом, заполняемым, оцениваемым и интерпретируемым самим обследуемым;

- сочетает в себе оценки по таким параметрам как мечты (daydreams), деятельности (activities), компетенции (competencies), карьеры (occupations) и самооценки (self-estimates);

- имеет шкалы, полностью прозрачные для пользователя; никаких попыток маскировки того, какие пункты нагружают определенные шкалы не предпринималось;

- методика использует «сырые» баллы — нет необходимости переводить их в какую-либо стандартную шкалу;

- методика позволяет получить трехбуквенный код по Холланду, позволяющий прямо обращаться к Справочнику профессий и другим ресурсам, использующим классификацию Холланда;

- методика стимулирует интервью с консультантом и не воспринимается обследуемыми как инструмент оценки;

- она сохраняется у обследуемого и может быть использована снова и снова, как постоянный инструмент планирования карьеры;

- методика может быть использована как индивидуально, так и в группе, что позволяет применять её и для решения ширококомасштабных исследовательских задач [5, р. 118].

SDS существует в нескольких основных версиях:

- форма R — стандартная форма методики доступная в печатной или компьютерной форме;

- форма E — сокращенная, более понятная и простая версия методики, применяемая для людей с нарушениями чтения или для людей, для которых язык методики не является основным;

- форма CP — ориентирована на группы специалистов или взрослых в переходные периоды карьеры (in career transition)

— форма SDS Career Explorer — для использования в группах школьников младших классов

Российский читатель имел возможность познакомиться с SDS в его русскоязычной версии, получившей название «Опросника профессиональных предпочтений» — ОПП, адаптированной на российской выборке специалистами НПЦ «Психодиагностика» и НИП «Перспектив» в 1993 году [1]. Однако в этой довольно распространенной адаптации SDS присутствуют только 3 из 5 разделов формы R: деятельности, способности (компетенции) и карьеры. Отсутствует раздел «Мечты» (Daydreams), который, по мнению самого Холланда, оценивает важный компонент интересов — *проявляемые (выражаемые) интересы (expressed interests)*, тогда как показатели опросников интересов, например, Стронга или Кьюдера обычно считаются *мерами оцениваемых интересов (assessed interests)* [12, с. 104].

В разделе «Мечты», респонденту предлагается перечислить карьеры, о которых он мечтал или те, которые он обсуждал с другими людьми. Далее перечисленные карьеры сравниваются со списком карьер из Словаря профессий (DOT) и оцениваются в рамках типологии. Эта оценка предполагает анализ *когерентности стремлений (Coherence of Aspirations)*, которая определяется из анализа первых карьерных стремлений, перечисляемых в разделе Мечты SDS. Например, высокая когерентность фиксировалась бы в случае, когда первые буквы кода для первых трех профессий, перечисленных в разделе, совпадали бы. Предсказательная сила такой оценки, по мнению Холланда, равняется или даже превосходит результаты опросников интересов [12, с. 104]. Низкая когерентность стремлений в случае работы с клиентом, как правило, означает смазанную, беспорядочную картину профессионального мира, интересов или их взаимосвязей [12, с. 109].

Также отечественные исследователи мало знакомы с разделом «Самооценки» (Self-estimates), в котором обследуемому предлагается оценить свои способности в определенных сферах (соответствующих RIASEC-типологии) с использованием 7-балльных шкал (1 — минимальная оценка, 7 — максимальная оценка). Например, оценка *математических способностей*, соответствует исследовательскому типу в типологии, а оценка *способностей к пониманию других* — социальному типу.

Важным понятием теории Холланда является *профессиональная идентичность (Vocational identity)*, оно появилось из попыток исследования значения для личности неопределенности в выборе профессии. С инструментальной точки зрения, профессиональная идентичность впервые была измерена шкалой идентичности методики «Моя профессиональная ситуация» (My Vocational Situation — MVS).

Идентичность, в теории Холланда, относится к ясности и стабильности целей и самовосприятия человека, а также к ясности и четкости целей и ожи-

даний окружения. Высокие оценки по уровню профессиональной идентичности на практике означают сравнительно небольшие трудности с принятием карьерных решений и уверенность в своей способности принимать правильные решения перед лицом некоторых неизбежных внешних трудностей или неопределенности. Низкие оценки по уровню профессиональной идентичности означают потенциальную нестабильность профессиональных интересов. Типология Холланда не слишком эффективна в работе с клиентами с низкими оценками профессиональной идентичности [12, р. 108-109].

«Моя профессиональная ситуация» (MVS) — популярная методика в исследованиях карьер. Благодаря инструменту были получены важные свидетельства в пользу включения профессиональной идентичности в теорию, более того, данные исследований позволяют говорить, что профессиональная идентичность является общей мерой психологического здоровья, а не только средством измерения трудностей в принятии карьерных решений. Фактически простую методику оценивания карьер можно рассматривать как чувствительный инструмент, измеряющий множество аспектов психологического благополучия [12, р. 109].

Создание «Опросника профессиональной позиции» (PCI) в 1991 году открыло для исследователей новые горизонты, связанные с изучением среды, в которой осуществляется деятельность. Инструмент может быть использован для классификации новых (или гипотетических) специальностей, равно как и для описания среды занятий, не являющихся работой. Он также может быть полезен для оценки гетерогенности специфических видов деятельности, различий в сходных видах работ с разной географической локализацией и т. д. [9, р. 65]. По словам Готтфредсона и Ричардса, PCI делает с окружением то, что SDS делает с людьми: опросник непосредственно и индивидуально оценивает их согласно конструктам теории [9, р. 65].

PCI состоит из 78 пунктов и требует примерно 10 минут для выполнения. Опросник, естественно, позволяет получить RIASEC-профиль (по которому можно оценить, например, дифференцированность и согласованность окружения).

Согласованность (Consistency), по Холланду, измеряется исследованием взаимосвязи двух первых букв кода. Профиль интересов является согласованным, если наиболее выраженные типы связаны или соседствуют в гексагоне, например, Реалистический и Исследовательский; Предпринимательский и Социальный типы. Высокая согласованность, обычно, является хорошим знаком и обычно связана с большей стабильностью в карьере и векторе её выбора [12, р. 109].

Дифференцированность (Differentiation) относится к уровню четкости или определенности личностного или профессионального профиля. Для примера, личность, имеющая сходство с одним типом — высоко-

дифференцированная. Тогда как личность, относящаяся ко всем шести типам — недифференцирована. Примером может служить профиль самого Холланда. Он включает артистический, социальный и исследовательский компоненты. «У меня довольно «плоский», невыраженный профиль», — говорил Холланд. «Это делает меня более гибким, сложным и немного смущает» [15]. Конечно, высоко дифференцированный профиль является более надежным с точки зрения теории, однако для клиента это может означать возможные трудности с выбором карьеры вследствие относительной узости альтернатив [12, p. 110].

Определенные трудности в выборе карьерных альтернатив имеют обладатели редких сочетаний кодов по типологии (например, артистического и конвенционального). Этот аспект рассматривается в теории под термином *распространенность* (commonness) и отражает частоту наблюдений полученного RIASEC-кода в той или иной популяции.

Высказываясь по поводу своих инструментов, Холланд отмечал, что «они так просты, что понятны даже ребенку». Холланд был убежден, что школьники и студенты будут лучше подготовлены к профессиональной жизни, если будут иметь возможности оценивать свои сильные и слабые стороны. Работа человека с опросниками интересов, по его мнению, напоминает интервью о жизненных событиях. В случаях, когда тот или иной человек, описывая свои устремления, относит их к одной группе (по типологии интересов), шансы на то, что через несколько лет индивид будет занят в данной или близкой профессиональной областях, невероятно велики.

Опросники интересов можно также использовать для того, чтобы обнаруживать людей, испытывающих сомнения в своем профессиональном выборе. «Если человек хочет быть электриком, биологом, социальным работником или работать в бизнесе — несомненно, вы столкнулись с очень смущенным (сомневающимся) человеком — и нет необходимости быть психологом для того, чтобы это определить» [15]. Говоря, о том, что люди предпочитают оставаться в тех областях, в которых они преуспевают, Холланд говорил: «Определенные изменения тяжело совершить. Артистические типы редко меняются. И исследовательский тип устойчив. Некоторые инженеры становятся предпринимателями, которые, при этом, используют опыт своей предыдущей работы» [15].

После ухода на пенсию в 1980 Холланд продолжил работу над теми же самыми проблемами. Ревизия теории от 1997 года включала его взгляды как на модель личности, так и на модель среды. В частности, он попытался охарактеризовать психологические типы в терминах «убеждений» (beliefs). Каждый тип личности имеет различные убеждения о самом себе и о последствиях своих действий, и каждая модель среды стимулирует продвижение различной системы убеждений. Эти идеи нашли свое отражение в понятии *личной теории карьеры* (Personal career theory — PCT), т. е. теории, свойственной данному чело-

веку — это коллекция убеждений, идей, предположений и знаний, которые направляют его в выборе определенных профессий, видов занятий.

С помощью Г. Готтфредсона он стремился развивать теорию вширь и выйти за пределы объяснительной силы модели конгруэнтности личности и среды, разрабатывая «Опросник карьерных аттитюдов и стратегий» (Career Attitudes and Strategies Inventory — CASI) в 1994. Введение профессиональной идентичности как регулятора в 1985 оказалось настолько полезным, что она стала главным вторичным конструктом при пересмотре теории в 1997 г. Пересмотренная теория также более явно включила инструменты для оценки идентичности среды с разработкой «Опросника организационного фокуса» (Organizational Focus Questionnaire). Как ни странно, более ранние версии теории оказали такое влияние, что множество практиков и исследователей, похоже, не заметили совершенствования и расширения теории в её ревизии от 1997 года. Эта проблема, возможно, была усилена трудностями в поисках самой новой книги, поскольку её опубликовало издательство специализирующееся на издании тестов и книга была недоступна, например, на популярных Web-сайтах⁷ [7, p. 673].

В этот период заслуги Холланда перед наукой и практикой неоднократно получали признание в виде многочисленных наград, званий и премий. В 1981 году ему присуждают звание Doctor of Science⁸ в Doane College, а в 1985 году — Doctor of Letters, University of Nebraska. Среди многих наград хотелось бы отметить: награду за выдающиеся достижения в исследовании проблематики карьеры и личности, присуждённую Американской психологической ассоциацией — APA и PAR⁹ (1987 год); награды за выдающийся прижизненный вклад в оценивание, измерение и статистику (Distinguished Lifetime Contribution to Evaluation, Measurement, and Statistics) (1997 год) и выдающиеся научные разработки в области психологии (Distinguished Scientific Applications of Psychology) присужденные Американской психологической ассоциацией (2008 год)¹⁰ [13, p. 5].

На пенсии Холланд продолжил свою прерванную музыкальную карьеру, посещая уроки фортепьяно и вокала. Услышав, как он играет, его друг заметил:

⁷ Книга была опубликована издательством Psychological Assessment Resources (PAR Inc.) в 1997 г.

⁸ В некоторых западных странах существует титул, присуждаемый тому, кто уже является носителем докторской степени. Так, в англо-саксонской академической системе (Великобритания, США и др. англоязычные страны) следующая после доктора философии (Ph. D.) степень в естественных науках носит название Doctor of Science, D. Sc.; для исследователей, специализирующихся в филологии, — Doctor of Letters, D. Litt. (доктор словесности); в области права — Doctor of Laws, LL.D (доктор права). Присвоение этой степени обычно осуществляется не по результатам защиты диссертации, а по сумме опубликованных работ и по общему вкладу в науку или даже по общественной или публицистической деятельности. По этой причине эти звания являются прежде всего почётной степенью, вручаемой после многолетних заслуг, а не результатом направленной работы на получение степени.

⁹ Psychological Assessment Resources (PAR Inc.)

¹⁰ Кроме Холланда эту награду получали такие известные личности как Джозеф Вольпе (1979), Анна Анастаси (1981), Дональд Е. Сьюпер (1983), Аарон Т. Бек (1989), Джон П. Кэмпбелл (2006) и др.

«Он играет так же, как исследует — со стилем, но где-то упуская в деталях» [6, р. 674]. Джон Льюис Холланд скончался 27 ноября 2008 года в Балтиморе, штат Мэриленд. Ему было 89 лет.

Идеи Холланда занимает почетное место среди исследований в области карьеры благодаря простоте и доступности, возможностям практического применения, своей эмпиричности и верифицируемости. По мнению ряда авторов, теория Холланда — один из редких случаев, когда теория хороша как с точки зрения практики, вследствие своей четкости и полезности, так и науки, вследствие простоты эмпирической проверки, широкого спектра применения к различным проблемам, возможностей оценивать развитие и изменения людей в течение жизни [5, р. 114-115]. Сам Холланд верил, что простота его теорий и методик — вот, что делает их эффективными. «Некоторые ученые думают, что раз что-то так просто понять, то это не может быть важным», — говорил Холланд. «В науке мы часто продаем, хотя многие не любят это признавать» [15].

Д. Холланда без сомнения можно признать значимой фигурой в психологии XX века, а в проблематике оценки профессиональных интересов он — одна из крупнейших фигур. На основе теории Холланда им, и другими исследователями и практиками разработано большое число практических приложений, например, из приблизительно 50 различных техник, методик и систем обеспечения карьерной информацией в США почти все используют RIASEC-таксономию [10, р. 76]. Хотя другие карьерные теории получили не меньшее признание, а другие практические инструменты также стали популярными, ни одна другая система не может похвастаться таким же уровнем интеграции теории, исследований и практики [5, р. 123].

Конечно, подход Холланда имеет ограничения и не следует его идеализировать. Например, есть свидетельства того, что шести типов недостаточно для описания многообразия трудностей и проблем в профессиональной жизни человека. Типы слишком широкие по объёму, по результатам исследований они вдобавок оказались многомерными. Кроме того, они объединяют такие профессии, которые, несмотря на принадлежность одному типу в модели, имеют очень существенные различия. Таким образом, есть необходимость в создании более точных пространственных моделей интересов, предполагающих интеграцию широкого круга личностных показателей.

Ряд исследователей утверждает, что интересы в силу своей контекстуальной природы могут служить отправной точкой для комбинирования широкого круга индивидуальных признаков при создании взаимосвязанной многоаспектной таксономии — атласа индивидуальных различий [3, р. 15]. Эти мнения основываются на предположениях о том, что люди сочетают предпочтения, способности и личностные черты для лучшей адаптации к требованиям

среды [3, р. 12]. Несмотря на то, что эти гипотезы получают частичное подтверждение, они требуют дополнительной проверки и конкретизации.

По нашему мнению, в современной России и странах ближнего зарубежья ощущается недостаток теоретических подходов и практических технологий для применения, например в области профессионального консультирования взрослых людей, находящихся в процессе карьерных изменений, связанных с потерей или сменой работы. Этому способствуют разного рода кризисные и переходные процессы в экономике, политике, социальной сфере и т. д. Очевидно, что в подобных случаях наиболее эффективными, при условии их корректного и компетентного использования, являются подходы комплексные, включающие как проработанную теоретико-методическую составляющую, так и богатый практический опыт реального применения. В этом аспекте, возможно, отечественных практиков заинтересуют работы Дж. Л. Холланда, отвечающие обозначенным выше требованиям. Например, человек не удовлетворенный своей нынешней работой может пройти диагностику при помощи «Самонаправленного поиска», определить конгруэнтность среде своей нынешней работы при помощи «Моей профессиональной ситуации», а затем выбрать более подходящую альтернативу при помощи Словаря профессий.

Некоторые сомнения по поводу возможностей применения типологии могут возникнуть в связи с кросс-культурными различиями. Некоторые исследования намекают на ограничения модели в российских условиях [2, с. 59]. Это, например, касается прогностической эффективности дифференцированности и однородности профессиональных интересов в предсказании трудоустройства выпускников вузов. В любом случае эти и другие вопросы требуют дополнительной проверки с привлечением иных категорий населения и более продолжительных лонгитудных исследований.

Библиографический список

1. 1. Воробьев А. Н., Сенин И. Г., Чирков В. И. Опросник профессиональных предпочтений (Адаптация теста Д. Холланда «Самонаправленный поиск»). Руководство. Ярославль: НПЦ «Психодиагностика», 1993.
2. 2. Пивнюк А. С. Исследование профессиональных карьер выпускников факультета управления // Человек. Сообщество. Управление. 1999. № 3.
3. 3. Armstrong P.I., Day S.X. McVay J. P., Rounds J. Holland's RIASEC Model as an Integrative Framework for Individual Differences // Journal of Counseling Psychology. 2008. Vol. 55.
4. 4. Astin A.W. Evaluating the Effects of College on the Talented Student // The American Mathematical Monthly. 1962. Vol. 69.
5. 5. Atanasoff L., Rayman J. Holland's Theory and Career Intervention: The Power of the Hexagon // Journal of Vocational Behavior. 1999. Vol. 55.
6. 6. Award for Distinguished Scientific Application of Psychology: John L. Holland (2008) // American Psychologist, 2008. Vol. 63.

7. 7. *Gottfredson G.D., John L.* Holland's contributions to Vocational Psychology: A Review and Evaluation // Journal of Vocational Behavior. 1999. Vol. 55.
8. 8. *Gottfredson G.D., Savickas M.L.* Holland's Theory (1959-1999): 40 years of Research and Application // Journal of Vocational Behavior. 1999. Vol. 55.
9. 9. *Gottfredson L.S., Richards J.M. Jr.* The Meaning and measurement of Environments in Holland's Theory // Journal of Vocational Behavior. 1999. Vol. 55.
10. 10. *McDaniel M. A., Snell A.F.* Holland's Theory and Occupational Information // Journal of Vocational Behavior. 1999. Vol. 55.
11. 11. *Rayman J.R.* A Tribute to John L. Holland: Psychologist, Theoretician, Scholar, Researcher, Counselor, and Friend // The Pennsylvania State University. NCDA online. По материалам http://associationdatabase.com/aws/NCDA/pt/sd/news_article/6521/PARENT/layout_details/false
12. 12. *Reardon R.C., Lenz J.G.* Holland's Theory and Career Assessment // Journal of Vocational Behavior. 1999. Vol. 55, P. 102-113.
13. 13. Resume: John L. Holland // Journal of Vocational Behavior. 1999. Vol. 55.
14. 14. *Rottinghaus P.J., Hees C.K., Conrath J.A.* Enhancing job satisfaction perspectives: Combining Holland themes and basic interests // Journal of Vocational Behavior. 2009. Vol. 75.
15. 15. *Rowett C.A.* On Faculty: Still Theorizing After All These Years // John's Hopkins Gazette (electronic edition). 1997. Vol. 26. По материалам <http://www.jhu.edu/~gazette/julsep97/aug1897/hollan.html>

Приложение

Избранная библиография по теории Джона Л. Холланда, составленная Робертом Рееардоном (Robert C. Reardon, Ph. D.), 3 февраля, 2009 года. По материалам http://associationdatabase.com/aws/NCDA/pt/sd/news_article/6521/blank/blank/true#bibliography

16. 1. Award for Distinguished Professional Contributions: John L. Holland. (1995). *American Psychologist*, 50, 236-238.
17. 2. Award for Distinguished Scientific Application of Psychology: John L. Holland. (2008). *American Psychologist*, 63, 672-674.
18. 3. *Costa, P. T., Jr., McCrae, R. R., & Holland, J. L.* (1984). Personality and vocational interests in an adult sample. *Journal of Applied Psychology*, 69, 390-400.
19. 4. *Day, S. X., & Rounds, J.* (1998). Universality of vocational interest structure among racial and ethnic minorities. *American Psychologist*, 53, 728-736.
20. 5. *Gottfredson, G.* (1977). Career stability and redirection in adulthood. *Journal of Applied Psychology*, 62, 436-445.
21. 6. *Gottfredson, G., & Holland, J.* (1996). Dictionary of Holland occupational codes (3rd ed.). Odessa, FL: PAR.
22. 7. *Holland, J. L.* (1996). Exploring careers with a typology: What we have learned and some new directions. *American Psychologist*, 51, 397-406.

23. 8. *Holland, J. L.* (1997). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.
24. 9. *Holland, J. L.* (1958). A personality inventory employing occupational titles. *Journal of Applied Psychology*, 42, 336-332.
25. 10. *Holland, J. L.* (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6, 35-45.
26. 11. *Holland, J.* (1987). Current status of Holland's theory of careers: Another perspective. *Career Development Quarterly*, 36, 24-30.
27. 12. *Holland, J. L.* (1971). A theory-ridden, computerless, impersonal vocational guidance system. *Journal of Vocational Behavior*, 1, 167-175.
28. 13. *Holland, J. L.* (1974). Vocational guidance for everyone. *Educational Researcher*, 3 (1), 9-15.
29. 14. *Holland, J. L., & Holland, J.* (1999). Why interest inventories are also personality inventories. In M. Savickas & A. Spokane (Eds.), *Vocational interests: Meaning, measurement, and counseling use* (pp. 87-102). Palo Alto, CA: Davies-Black.
30. 15. *Holland, J. L., Gottfredson, D., & Power, P.* (1980). Some diagnostic scales for research in decision-making and personality: Identity, information, and barriers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39, 1191-1200.
31. 16. *Holland, J. L., & Gottfredson, G.* (1975). Predicting value and psychological meaning of vocational aspirations. *Journal of Vocational Behavior*, 6, 349-363.
32. 17. *Holland, J. L., Gottfredson, G., & Baker, H.* (1990). Validity of vocational aspirations and interest inventories: Extended, replicated, and reinterpreted. *Journal of Counseling Psychology*, 37, 337-342.
33. 18. *Holland, J. L., Gottfredson, G., & Nafziger, D.* (1975). Testing the validity of some theoretical signs of vocational decision-making ability. *Journal of Counseling Psychology*, 22, 411-422. *Holland, J., Johnston, J., & Asama, N.* (1993). The Vocational Identity Scale: A diagnostic and treatment tool. *Journal of Career Assessment*, 1, 1-12.
34. 19. *Holland, J. L., Powell, A., & Fritzsche, B.* (1994). *The Self-Directed Search: Professional user's guide*. Odessa, FL: PAR.
35. 20. *Holland, J. L., Richards, J. M., Jr., & Lutz, S. W.* (1967). The prediction of student accomplishment in college. *Journal of Educational Psychology*, 58, 343-355.
36. 21. *Hollifield, J. L.* (1971). An extension of Holland's theory to its unnatural conclusion. *Personnel & Guidance Journal*, 50, 209-212.
37. 22. *Lackey, A.* (1975). An annotated bibliography for Holland's theory, the Self-Directed Search, and the Vocational Preference Inventory (1972-1975). *JSAS Catalog of Selected Documents in Psychology*, 5, 352. (Ms. No. 1149)
38. 23. *Lumsden, J. A., Sampson, J. P., Jr., Reardon, R. C., Lenz, J. G., & Peterson, G. W.* (2004). A comparison study of the paper and pencil, personal computer, and Internet versions of Holland's Self-Directed Search. *Measurement & Evaluation in Counseling & Development*, 37, 85-94.
39. 24. *Mount, M., & Muchinsky, P.* (1978). Person-environment congruence and employee job satisfaction: A test of Holland's theory. *Journal of Vocational Behavior*, 13, 84-100.
40. 25. *Reardon, R. C., Bullock, E. E., & Meyer, K. E.* (2007). A Holland perspective on the U. S. workforce from 1960-2000. *Career Development Quarterly*, 55, 262-274.

41. 26. *Reardon, R., & Lenz, J.* (1998). *The Self-Directed Search and related Holland career materials: A practitioner's guide.* Odessa, FL: PAR.
42. 27. *Ruff, E. A., Reardon, R. C., & Bertoch, S. C.* (2008, June). *Holland's RIASEC theory and applications: Exploring a comprehensive bibliography.* *Career Convergence.* Retrieved January 21, 2009, from TCSLINKTONEWS [5483, ncda.org, layout_details]
43. 28. *Savickas, M., & Gottfredson, G.* (Eds.) (1999). *Holland's theory (1959-1999): Forty years of research and application.* *Journal of Vocational Behavior* (special issue), 55, 1-160.
44. 29. *Smart, J. C., Feldman, K. A., & Ethington, C. A.* (2000). *Academic disciplines: Holland's theory and the study of college students and faculty.* Nashville: Vanderbilt University Press.
45. 30. *Spokane, A., & Holland, J.* (1995). *The Self-Directed Search: A family of self-guided career interventions.* *Journal of Career Assessment*, 3, 373-390.
46. 31. *Spokane, A., Luchetta, E., & Richwine, M.* (2002). *Holland's theory of personalities and work environments.* In D. Brown & Associates, *Career choice and development* (4th ed., pp. 373-426). San Francisco: Jossey-Bass.
47. 32. *Swan, K. C.* (2005). *Vocational interests (The Self-Directed Search) of female carpenters.* *Journal of Counseling Psychology*, 52, 655-657.
48. 33. *Tinsley, H.* (Ed.). (1992). *Special issue on Holland's theory.* *Journal of Vocational Behavior*, 40, 109-267.
49. 34. *Weinrach, S.* (1980). *Have hexagon will travel: An interview with John Holland.* *Personnel & Guidance Journal*, 58, 406-414.
50. 35. *Weinrach, S.* (1996). *The psychological and vocational interest patterns of Donald Super and John Holland.* *Journal of Counseling & Development*, 75, 5-16.