



DOI: 10.22363/2313-2272-2026-26-3-948-963

EDN: TDIDKX

Современные подходы к исследованию профессиональных качеств: концептуальные модели и прикладные методики*

А.А. Осеев, Ю.В. Тимохина

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова,
Ленинские горы, 1, стр. 33, Москва, 119234, Россия

(e-mail: oseev.a@mail.ru; julia_timokhina@mail.ru)

Аннотация. Профессиональные качества — ключевой фактор, определяющий пригодность работника к профессиональной деятельности и вероятность его успеха в ней. Согласно отчету «Vision of Leadership for 2023, количество навыков, необходимых для выполнения рабочих задач, ежегодно увеличивается в среднем на 5,4 %, что отражает ускоряющуюся трансформацию рынка труда и формирует новые требования как к работникам, так и к организациям, стремящимся сохранять конкурентоспособность в условиях технологического прогресса и глобальных изменений. Усложнение требований к профессиональным качествам работников повышает интерес к их изучению в разных научных направлениях, однако большинство исследований рассматривают профессиональные качества фрагментарно, в рамках отдельных дисциплин, что не позволяет сформировать целостное и системное представление об их структуре и развитии. Цель исследования — проанализировать эволюцию основных теоретических и прикладных подходов к пониманию профессиональных качеств, чтобы раскрыть междисциплинарный характер данного понятия, определить специфику подходов разных наук и проследить логику их формирования и развития в исторической перспективе, что будет способствовать формированию более целостного и научно обоснованного понимания профессиональных качеств как важной научной категории. В статье анализируются подходы социологии, менеджмента и психологии, оказавшие наибольшее влияние на изучение профессиональных качеств, рассматриваются современные направления и перспективы их развития, приводится описание одной из апробированных методик, позволяющей реализовать и верифицировать подходы к разработке профессиограмм, предложенные в рамках рассмотренных научных школ.

Ключевые слова: профессиональные качества; профессиограмма; психология профессий; профессиональная подготовка; верификация научных подходов к разработке профессиограмм; «идеальная модель руководителя»; 16-факторный личностный опросник Р. Кэттелла

Для цитирования: Осеев А.А., Тимохина Ю.В. Современные подходы к исследованию профессиональных качеств: концептуальные модели и прикладные методики // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2026. Т. 26. № 3. С. 948–963. <https://doi.org/10.22363/2313-2272-2026-26-3-948-963> EDN: TDIDKX

*© Осеев А.А., Тимохина Ю.В., 2026

Статья поступила в редакцию 22.03.2026. Статья принята к публикации 13.07.2026.

Актуальность темы исследования обусловлена необходимостью решения одной из важных задач в социологической, психологической и управленческой науках — определения сущности и структуры профессиональных качеств, т.е. психических, физиологических и интеллектуальных свойств профессионала как активного субъекта профессиональной деятельности. Сложность данной проблематики обусловлена многозначностью самого понятия — оно находится в междисциплинарном исследовательском поле, и каждая наука, дополняя другие, рассматривает его в рамках своей предметной области. Цель статьи — выявление особенностей и основ возникновения исследований профессиональных качеств, а также ключевых теоретико-методологических подходов к ним: рассмотрены истоки зарождения данных исследований, сопоставлены концепции разных наук, описаны современные направления и перспективы их развития.

Зарождение исследований профессиональных качеств проходило в контексте развития представлений о профессиональной деятельности. Профессиональные качества следует рассматривать как интегральную совокупность устойчивых психологических, когнитивных, деятельностных и ценностно-мотивационных характеристик субъекта, которые обеспечивают успешность выполнения профессиональной деятельности, соответствие требованиям профессии и достижение социально и профессионально значимых результатов. Профессиональные качества формируются в процессе освоения и осуществления профессиональной деятельности, могут изменяться и развиваться под влиянием трансформации содержания и условий труда.

Идеи Платона и Аристотеля заложили основу этико-философского понимания профессионально значимых качеств личности. В их трудах формируется представление о добродетели как основании эффективной социальной и управленческой деятельности. Платон связывал качества правителя с редкой природной одаренностью, доступной преимущественно философам и реализуемой лишь в правильно организованном государстве [27. С. 275]. Аристотель подчеркивал деятельностный характер формирования личности, утверждая, что нравственные качества зависят от самого человека и закрепляются через поступки.

В европейской этической традиции, восходящей к Платону и Аристотелю, закрепилось учение о кардинальных добродетелях: мудрости (рассудительности), справедливости, мужестве, умеренности, причем «добродетели по своей природе таковы, что недостаток (*endeia*) и избыток (*hyperbole*) их губят» [2. С. 80]. Аристотель рассматривает добродетель как устойчивое качество души, «определяет практичность как «разумно приобретенное душевное свойство, осуществляющее людское благо», особое значение придает рассудительности как способности выбирать средства достижения нравственно значимых целей. Практический разум без нравственного содержания делает человека опасным для общества, поскольку эффектив-

ность действий не гарантирует их моральной направленности. В платоновско-аристотелевой традиции профессиональные качества личности трактуются как единство нравственных добродетелей и практического разума [14].

Идеи о профессиональных качествах на рубеже XVIII–XIX — начале XX века

До XIX века профессиональное образование во многом опиралось на принцип преемственности, при котором профессия и соответствующие ей качества передавались от поколения к поколению, от мастера к мастеру [22. С. 348], а профессиональные качества работника оценивались по продукту его труда. На протяжении долгого времени внимание людей и исследователей привлекало исключительно качество конечного продукта труда и способы его улучшения, а не профессиональные качества работников. Однако технологические и организационные изменения породили новые методы работы с качеством и позволили изучать и оценивать профессиональные качества работников (статистические исследования, циклы контроля и повышения качества на протяжении всего производственного процесса и т.д.). Появление исследований профессиональных качеств было вызвано двумя причинами: теоретическими — формирование нового, индустриального типа общества — и прикладными — повышение производительности труда.

На рубеже XVIII–XIX веков большую часть развитого мира захватила индустриальная революция, результатом которой стали процессы профессиональной дифференциации — появление большого количества новых профессий. Возник рынок труда, новые формы организационного устройства, у работников появилась свобода в выборе профессий. А. Смит связывал все это с тем, что разнообразие труда характерно для промышленного производства, а доиндустриальные формы не предполагали развитого разделения труда [19. С. 10]. Развитие капиталистических отношений повлияло на многие аспекты профессиональной жизни работника — специфику его труда, взаимодействие с другими работниками, профессиональное становление и развитие. Множество людей столкнулись с необходимостью выбора и поиска работы с учетом профессиональной пригодности к ней. Индустриализация сопровождалась ростом урбанизации, увеличением численности работников и их функциональной дифференциацией на предприятиях. По мере усложнения производства развивались системы профессионального обучения и отбора, формировались профессиональные группы, наставничество и объединения [30]. Данные изменения обусловили необходимость научного осмысления усложняющейся социальной и профессиональной структуры — появляются теории, описывающие новое общество с его новой профессиональной структурой, а также новая наука — социология, призванная дать ответы на возникшие вопросы.

Предпосылки анализа профессиональной сферы присутствуют уже в работах Смита: в теории трудовой стоимости он рассмотрел качества услуги — трудовой деятельности — и попытался ее количественно измерить. Он отмечал наличие различий в качествах работников даже внутри одной профессии (например, между категориями торговцев), что проявляется в уровне дохода, ответственности и условиях труда. Тем самым фактически обозначалась идея профессионально значимых качеств и дополнительных характеристик, влияющих на эффективность труда [18. С. 159–160]. Однако масштабные исследования профессиональной сферы начались с возникновением социологии. Классическая социология рассматривала профессии как ключевой элемент социальной структуры. Профессиональные процессы анализировались преимущественно на уровне социальных групп и их взаимодействий. Профессиональные качества интерпретировались либо как результат влияния социальной группы (Г. Спенсер, Т. Парсонс), классовых отношений (К. Маркс), коллективной солидарности (Э. Дюркгейм), либо как проявление индивидуально-психологических особенностей (Г. Юнг, А. Маслоу и др.).

Г. Спенсер считается одним из основателей социологии профессий. Он рассматривал профессиональную дифференциацию как форму организации индустриального общества, возникающую в результате углубления разделения труда [1. С. 42]. Он описывал эволюцию профессий как усложнение и специализацию видов деятельности, однако категорию профессиональных качеств не выделял [22. С. 390]. Дальнейшее развитие данного направления связано с марксистской традицией, в которой понятие качества было включено в анализ производственных отношений. Марксистская традиция одной из первых обратилась к анализу профессиональной деятельности и организации труда в индустриальную эпоху, связав возникновение профессий с развитием рыночных и обменных отношений. Профессиональная сфера рассматривалась как элемент производственных отношений и подчинялась принципу экономического детерминизма. Марксизм критически подошел к изучению качеств работников на производстве, утверждая, что индустриальное общество сделало главным различием между сотрудниками количество труда безотносительно к его качеству, что привело к обезличиванию и отчуждению [11. С. 48–49]. Маркс обосновал закон перемены труда, отражающий зависимость профессиональной квалификации от уровня развития производительных сил: технический прогресс требует постоянного обновления знаний и навыков, повышения квалификации или смены профессии, и в этих условиях возрастает значение универсальности, гибкости и адаптивности профессиональных качеств.

Э. Дюркгейм в концепции разделения труда рассматривал профессиональные группы как важный механизм социальной интеграции в условиях индустриализации, когда ослабление традиционных институтов компенсируется развитием профессиональных сообществ, выступающих носителями

норм и морального порядка [29. С. 209]. Однако в профессиональной сфере присутствуют элементы «разобщенности», обусловленные дифференциацией. Смягчению негативных последствий разделения труда способствуют профессиональная этика и мораль, которые, встраиваясь в структуру профессиональных качеств, поддерживают солидарность профессиональной группы [21. С. 26]. Идеи Дюркгейма о роли этики и морали в структуре профессиональных качеств созвучны идеям Аристотеля о значимости «нравственных качеств души» [27. С. 351].

М. Вебер значительно расширил понятие профессиональной деятельности, включив в нее все виды занятости, обеспечивающие стабильный доход, тем самым выведя ее за рамки отдельных организаций [21. С. 11]. Как и Дюркгейм, Вебер подчеркивал важность освоения системы норм, ценностей, символов и традиций, которые служат средством для распознавания «своих». Профессия наделяет своего представителя такими качествами, которые недоступны профану, позволяя ему оставаться «обычным человеком» [21. С. 29]. Кроме того, Вебер одним из первых обратился к сравнительному анализу профессиональных качеств представителей разных религиозных групп, введя в исследование профессиональной сферы культурные факторы. Ниже будет рассмотрена методика разработки профессиограмм, выступающая средством распознавания «своих» и «чужих» в профессиональной среде (идея о верификации профилей работников, соответствующих четырем типам социального действия Вебера).

Акцент классических социологов на функциях профессий, их роли в поддержании социального порядка, наряду со становлением социологии как самостоятельной дисциплины, заложил основы для дальнейших исследований профессиональной сферы. Так, П. Сорокин, развивая идеи Вебера и Дюркгейма, уделял особое внимание формированию физиологических, психических и социальных качеств работников и их связи со спецификой профессиональной деятельности. Он рассматривал профессиональную деятельность как преобразующую человека «по своему образу и подобию» [20. С. 335] и анализировал механизмы профессионального отбора, формы и последствия профессиональных деформаций, отмечая, что представители одной профессии обладают сходными характеристиками (физическими и психическими), а представители функционально противоположных видов деятельности — существенно различающимися [20. С. 349]. Ниже будет показано, как реализуются эти идеи Сорокина, тем более что они созвучны идеям Г. Олпорта и Р. Кэттелла в рамках диспозиционной теории личности, согласно которой «посредством черт личности можно описать не только сами личности, но и те социальные группы, членами которых они являются» [24. С. 313].

Т. Парсонс выделил три группы профессиональных качеств — формальную подготовку, практические навыки и наличие у профессионалов уверенности, что их компетенции используются в интересах всей социальной

системы [21. С. 35]. Парсонс подчеркнул роль университета как ключевого института профессиональной социализации, где формируются ценности, нормы и установки будущих специалистов [21. С. 37]. В частности, идея о важности формирования «профессиональной уверенности» находит отражение в современных образовательных практиках, ориентированных на развитие компетенций, востребованных на рынке труда и обеспечивающих готовность выпускников к построению профессиональной карьеры.

Э. Хьюз, отмечал, что «работа человека — это одна из тех вещей, по которым о нем судят, и, разумеется, одна из важнейших вещей, по которым он судит о себе сам» [25. С. 134]. Тем самым он подчеркивал значимость анализа содержания труда, способов его выполнения, структурных ограничений, с которыми сталкиваются работники, значений, которые работники придают своему опыту, и качеств, которыми они должны обладать. Хьюз объяснял факторы развития профессиональных общностей, отмечая особенности изменения всех их компонентов: должностей, должностных лиц, социальных ролей и статусов, профессиональных качеств, материальных объектов. Рассматривая развитие профессиональных общностей через изменение их ролей, статусов и функций, Хьюз выделил базовые элементы профессии — лицензию и мандат: общественная санкция закрепляет за определенными группами право на выполнение конкретных видов деятельности и формирует требования к профессиональным качествам, обеспечивая исключительные полномочия профессионалов в сфере труда [29. С. 211].

Наиболее неординарный подход к профессиональной сфере предложил И. Гофман: он рассматривал проявления профессиональных качеств как ритуал, который обязывает профессионала «соблюдать тактичность и осмотрительность, т.е. не разоблачать спектакля, в чьи секреты он посвящен благодаря профессиональным обязанностям» [8. С. 193]. Профессиональные качества формируются не только личностными характеристиками, но и в процессе социального взаимодействия и соответствия ролевым ожиданиям, т.е. профессиональная успешность определяется степенью согласования индивидуальных качеств и социальных ожиданий. Гофман уделял особое внимание тому, как индивид создает образ себя в профессиональной сфере, управляя впечатлениями и поддерживая определенный имидж. Такой подход подчеркивает динамичность и контекстуальность профессиональных качеств, их зависимость от ситуации и социальной роли.

Таким образом, социология конца XIX — начала XX века заложила основы анализа структуры и внутренних процессов в профессиональной сфере, а также роли профессиональных качеств. Вместе с тем ряд вопросов остался открытым, в частности, о видах и способах измерения профессионально значимых качеств, включая ценностные ориентации, ответственность, волевые качества и др. — в начале XX века они стали предметом социальной психологии.

Профессиональные качества в системе менеджмента

Технологический и организационный прорыв в начале XX века, связанный с деятельностью Г. Форда и Г. Лиланда, привел к внедрению конвейерного производства, углублению специализации труда и строгой его регламентации [5. С. 92], что сформировало представление о возможности целенаправленного управления результатами труда и стимулировало развитие прикладных исследований, ориентированных на повышение производительности. В ходе углубленного изучения факторов, влияющих на производительность, формировалось понимание, что на производительность и благополучие работника влияет состояние его профессиональных качеств, что способствовало разработке систем их оценки, показателей результативности, а также механизмов оплаты, мотивации и развития персонала.

Ф. Тейлор рассматривал отбор, оценку и развитие работников как ключевые элементы управления [10. С. 202–203]. Научная новизна его подхода заключалась в организации специальных исследований выполнения профессиональных задач с целью их последующей оптимизации. Он показал, что благосостояние работника и результаты его труда связаны не только с системой вознаграждения, но и с его профессиональными качествами (психическими, интеллектуальными и физическими). Задача компании и руководителя — развитие каждого работника до «максимально доступной ему степени производительности» в рамках его профессии [23]. Отсюда вытекала необходимость изучения потенциальных «резервов» профессионального развития сотрудника.

Аналогичные идеи развивал А. Гастев, подчеркивая значимость психологических и профессиональных различий между работниками. Он обосновывал необходимость формирования нормативных моделей «первоклассного работника» (знания, навыки и личностные качества), с которыми соотносятся реальные сотрудники. Также он утверждал, что работники различаются не только антропометрическими характеристиками, но и проверяемыми психологическими и профессиональными качествами [7], поэтому необходимо вырабатывать определенные нормативы и образцы, включающие в себя знания и навыки, а также обладание определенными личностными качествами. Другой прикладной задачей стала разработка методик тестирования на профпригодность, профориентационных тестов и инструментов оценки специфики профессий [4. С. 41], которая решалась в социальной психологии.

Особенности социально-психологического подхода к исследованию профессиональных качеств

В рамках психологического подхода профессия рассматривается через призму внутреннего мира личности — ее мотивации, ценностей, эмоциональной устойчивости и способов взаимодействия: любая профессиональная деятельность опирается на «функциональный аппарат» личности, т.е. со-

вокупность ее психологических характеристик [3. С. 13], что подчеркивает важность внутренней структуры личности как основы профессиональной деятельности. Успешное выполнение профессиональных обязанностей зависит не только от приобретенных навыков и знаний, но и от внутреннего функционального аппарата личности — совокупности психологических качеств, мотиваций, ценностей и личностных особенностей. В этом смысле профессия — качественная определенность личности, совокупность конкретных (общих и специфических) знаний, умений, навыков, а также личностных качеств [26. С. 72]. Например, такие характеристики, как коммуникативность, ответственность, стрессоустойчивость и мотивация, существенно влияют на результативность деятельности и адаптацию в коллективе.

Внешнего наблюдения недостаточно для анализа профессионального поведения — от него ускользают внутренние психические процессы, мы видим лишь то, что работник готов или хочет демонстрировать. В связи с этим разрабатываются диагностические методы (в том числе личностные тесты), позволяющие выявлять мотивацию и личностные особенности [9. С. 126]: профессиограммы — системные описания профессиональной деятельности, включающие совокупность признаков, требований и стандартов, предъявляемых рабочим местом к работнику для выполнения конкретной профессиональной деятельности (например, практико-ситуационный подход к определению должного состояния социальных объектов В.В. Щербины [28]).

Еще в 1920-е годы социальной психологии начали заниматься оценкой профессиональных качеств кандидатов при отборе на должность с целью последующей их сверки с образцом — профессиограммой. Результаты таких исследований позволяли разрабатывать конкретные рекомендации по профессиональному отбору, обучению и развитию персонала, а также по организации труда с учетом индивидуальных особенностей работников. Эти прикладные разработки не только уточняли теоретические представления о структуре профессиональных качеств, но и становились важным инструментом научно обоснованного управления человеческими ресурсами, способствуя повышению эффективности трудовой деятельности и достижению целей организаций. Исследования этого периода заложили основы прикладной психологии труда и профессионального отбора, способствовали развитию научных подходов к оценке работников и соотношению их индивидуальных особенностей с требованиями профессии, что позволило сделать подбор кадров более обоснованным и повысить эффективность обучения и организации труда.

Постепенно формируется представление об управленце как о самостоятельной профессии, предполагающей выполнение специфических функций, несводимых к экономическим и технологическим задачам. Актуализировалась необходимость выделения особых качеств управленца и разработки научных подходов к их изучению и оценке. С середины 1950-х

годов в крупных компаниях создаются центры оценки персонала, ориентированные на выявление управленческого потенциала, включая профессиональные умения, коммуникативные и интеллектуальные способности [4. С. 46].

Целью исследований первоначально было повышение производительности труда, а вопросы благосостояния работника оставались вторичными. В противовес данному утилитарному подходу на рубеже 1920–1930-х годов формируются школа человеческих отношений и психологическое направление в социологии, акцентирующие внимание на неформальных факторах регуляции трудовой деятельности и их влиянии на профессиональные качества работников. С конца 1920-х годов усиливается интерес к личностным ресурсам — ценностям и мотивации высшего уровня, включая самовыражение, креативность и социальное взаимодействие. Представители школы человеческих отношений (Э. Мэйо, А. Маслоу, М. Фоллетт и др.) обосновывали значимость социально-психологических факторов, включая благоприятный психологический климат в коллективе, межличностные отношения и особенности организационной среды. Существенный вклад в изучение психологических аспектов социального поведения внесли представители психологического направления в социологии (Л. Уорд, Г. Тард, В. Вундт, Г. Лебон), исследовавшие влияние социальной среды и групповых процессов на формирование личностных характеристик и поведенческих стратегий индивида, включая особенности групповой динамики. Подчеркивалась роль социального окружения и социальных факторов в формировании таких индивидуальных характеристик, как ответственность (фактор G, совестливость по Кэттеллу), агрессивность, склонность к подчинению или лидерству (фактор E, доминирование по Кэттеллу). Данный подход предвосхитил дальнейшие исследования соотношения индивидуального и коллективного в профессиональной деятельности, заложив основы представления, что профессиональные качества формируются не только на уровне личности, но и под воздействием социальной среды, групповой динамики и организационной культуры.

Современные подходы к изучению профессиональных качеств

Индустриализация, сопровождавшаяся усложнением социальных процессов и становлением управленческого слоя, обусловила переосмысление категории «качество» и выделение профессиональных качеств работников в самостоятельный объект исследования. С начала XIX века в центре внимания социологии оказываются трудовая деятельность, сознание и поведение работников, а также условия труда. В то же время психология в рамках профессиографирования обращается к изучению внутренних, непосредственно не наблюдаемых качеств личности, их формирования и развития. Постепенно утвердилось понимание, что профессиональные качества отражают различные формы функционирования психики в контексте конкретных прикладных задач исследования.

Сегодня выделяют три основных направления исследований профессиональных качеств: первое связано с анализом *образовательных практик* и ориентировано на оценку формируемых у выпускников знаний, умений и личностных характеристик, а также механизмов их становления (оценка эффективности образовательных программ, определение путей совершенствования профессиональной подготовки). Второе направление предполагает *измерение профессиональных качеств* на основе разработки профессиограмм и «портретов профессионала» и направлено на систематизацию требований к специалистам (знания, умения и личностные характеристики, необходимые для успешного выполнения профессиональных функций). Пример такого подхода — разработка Р.Л. Кричевским и В.П. Пугачевым портрета — профессиограммы — «наиболее важных личностных качеств эффективного руководителя» [17. С. 162–164]: предложены обобщенные модели профессионально значимых качеств руководителей, а также их отраслевые вариации (в производстве, здравоохранении, образовании и др.) [12; 15; 16]. Третье направление связано с *оценкой профессиональных качеств в практике управления персоналом* и включает методы диагностики профессиональных и личностных характеристик и программы развития персонала.

В совокупности три направления обеспечивают комплексный подход к изучению, оценке и развитию профессиональных качеств, что способствует повышению эффективности труда и достижению стратегических целей организаций и общества. Соответствующие исследования проводятся в рамках двух основных подходов к анализу профессиональных качеств: первый связан с изучением отдельных качеств и их взаимосвязей с различными аспектами профессиональной деятельности, второй — с изучением комплекса качеств и, как правило, соотносится с конкретными видами профессиональной деятельности (концепция профессионально значимых качеств как системно организованной совокупности характеристик, обеспечивающих успешную реализацию профессиональных функций). Сегодня приоритет отдается личностным качествам профессионала, отражающим его внутренние психические свойства. Функциональные качества, обладающие большей степенью операционализированности, как правило, рассматриваются обособленно — преимущественно на уровне отдельных характеристик или их проявлений в конкретных ситуациях. Уровень предметной подготовки, как правило, оценивается на этапе отбора персонала, исходя из предпосылки наличия у кандидата необходимых профессиональных знаний и навыков. Особое внимание уделяется развитию «гибких навыков», которые входят в число наиболее востребованных компетенций будущего [31], что свидетельствует о высокой динамике профессиональных требований и риске устаревания существующих наборов профессионально значимых качеств.

Опыт верификации идей научных школ в прикладных методиках

Для решения задач социальной практики каждый теоретический подход требует эмпирической верификации, и статья была бы неполной без представления методики, зарекомендовавшей себя в практике оценки и отбора кадров и позволяющей верифицировать научные подходы к разработке профессиограмм (см. подробнее в: [13; 16]). Ниже обозначены лишь ключевые методологические и методические особенности разработки профессиограмм в рамках ведущих научных школ.

Методика основана на выделении доминирующих начал в структуре личностных качеств, включая качества руководителя и лидера, что отражено в работах Аристотеля, А.Н. Чанышева, Г.В. Осипова, А. Анастаси, Е.А. Чудиной, Р. Кэттелла и др. Проведенные исследования показывают, что профессиональные группы обладают специфической структурой профессионально значимых личностных качеств, включая доминирующие характеристики, отличающиеся по содержанию, например, у врачей в структуре профессионально значимых качеств может проявляться радикализм, тогда как у учителей это потенциально конфликтогенная черта.

Вторая методологическая основа методики — теория идеальных типов социального действия Вебера. Возможности ее применения в изучении личностных качеств руководителей и в анализе склонности к целерациональному, ценностно-рациональному, аффективному и традиционному поведению были подробно рассмотрены ранее [6].

Третья методологическая основа — положения ситуационного подхода к управлению организацией (Фоллетт и др.) и практико-ситуационного подхода Щербины к формированию социальных норм: при определении профессионально значимых качеств персонала конкретной организации следует опираться не столько на экспертные оценки, которые далеки от реальности и страдают субъективизмом, сколько на качества работающего персонала конкретной организации в конкретной сфере деятельности.

Четвертая методологическая основа, обеспечивающая достоверность результатов построения профессиограмм — положения диспозиционной теории личности Олпорта и Кэттелла, позволяющие анализировать структуру личностных качеств и характеристики соответствующих социально-профессиональных групп.

В качестве методической основы исследования выступал 16-факторный личностный опросник Кэттелла, призванный диагностировать коммуникативные, интеллектуальные, морально-волевые и другие профессионально значимые качества. Для разработки профессиограммы «идеальной модели руководителя» применялись две взаимодополняющие процедуры: оценка степени соответствия личностных характеристик работников авторской модели «идеального руководителя», разработанной на основе статистически значимого эмпирического массива и методических положений Щербины; во-

вторых, корреляционный анализ связи между выявленными личностными качествами «эффективных» и «неэффективных» работников и результативностью их деятельности.

В разработанной методике получили развитие ключевые положения ряда социологических и управленческих теорий: идея Спенсера о выделении специфических особенностей профессиональных групп; идеи Дюркгейма о социальной интеграции, солидарности и преодолении социальной разобщенности, поскольку в профессиональные группы и организации включаются кандидаты, соответствующие требованиям профессиограмм, которые разработаны на основе практико-ситуационного подхода к управлению и нормированию социальных ожиданий, опирающихся на этические и моральные основания (Аристотель, ценностно-рациональные модели поведения Вебера, уровень ответственности Кэттелла и пр.). Пример — профессиограммы работников из разных сфер: врачей [15], руководителей образовательных комплексов [13], государственных гражданских служащих, персонала в сфере безопасности, руководителей промышленных предприятий [14]. В каждой профессиограмме выделяются (и верифицируются) «специфические особенности профессиональных групп», их уникальные черты.

Методика также опирается на положения Вебера о значении освоения системы норм, ценностей, символов и традиций, выполняющих функцию идентификации «своих» в профессиональной среде; идеи Сорокина о сходстве представителей профессии по ряду личностных и поведенческих характеристик и, напротив, значительных различиях между представителями функционально различных профессий, что требует дифференцированного подхода к разработке профессиограмм профессиональных групп (конфликтогенными качествами могут обладать работники даже в сходных профессиограммах, например, отмечен неконформизм в структуре личностных качеств работников сферы образования [13]; идеи Парсонса о значении «профессиональной уверенности» — основой отбора выступают модели профессиограмм, построенные на анализе качеств эффективных работников конкретных организаций (здравоохранение, образование и др.); идеи Гофмана о соотношении индивидуальных качеств личности и социальных ожиданий относительно их проявления (их совпадение — одно из условий успешной профессиональной деятельности).

Таким образом, несмотря на длительную историю исследований профессиональных качеств и накопленный объем эмпирических и теоретических данных, проблематика сохраняет свою актуальность, что обусловлено непрерывными изменениями профессиональной среды под влиянием ускоряющейся динамики социально-экономических и технологических процессов. Перспективными направлениями исследований выступают вопросы формирования и развития профессиональных качеств в условиях трансформации профессионального мира, особенно механизмы интеграции новых качеств в уже сложившуюся структуру профессионально значимых характеристик.

Библиографический список

1. *Абрамов Р.Н.* Социологические интерпретации профессий Р. Дингуэлла: к пониманию англо-саксонской традиции исследования занятий // *Профессиональные группы: динамика и трансформация*. М., 2009.
2. *Аристотель.* Сочинения: в 4 т. Т. 4. М., 1983.
3. *Басов М.Я.* Личность и профессия. Воля как предмет функциональной психологии. М.–Л., 1926.
4. *Бодров В.А.* Психология профессиональной пригодности. М., 2001.
5. *Васильев М.М.* Оценка эволюции понимания категории «качество» // *Вестник Самарского муниципального института управления*. 2019. № 4.
6. *Вебер М.* Основные социологические понятия // *Избранные произведения*. М., 1990.
7. *Гастев А.К.* Как надо работать. URL: <https://litlife.club/books/274107>.
8. *Гофман И.* Представление себя другим в повседневной жизни. М., 2000.
9. *Ерофеев А.К., Носкова О.Г.* К предыстории компетентностного подхода в прикладной психологии // *Организационная психология*. 2014. Т. 4. № 4.
10. *Костенко Е.П., Михалкина Е.В.* История менеджмента. Ростов-на-Дону, 2014.
11. *Маркс К.* Ницета философии. М., 1941.
12. *Осеев А.А.* Идеальный портрет руководителя образовательного комплекса: методология и результаты изучения // *Вестник РУДН. Серия: Социология*. 2023. Т. 23. № 4.
13. *Осеев А.А.* Идеальный портрет руководителя образовательного комплекса: уникальные черты (результаты изучения с применением корреляционного анализа) // *Вестник РУДН. Серия: Социология*. 2025. Т. 25. № 1.
14. *Осеев А.А.* Методологические основы исследования личностных качеств руководителей и отбора кандидатов на вакантные должности на государственную службу, персонала в сфере безопасности, руководителей промышленных предприятий // *Вестник Московского университета. Серия 18: Социология и политология*. 2015. № 3.
15. *Осеев А.А.* Социально-психологический портрет врача в свете мотивационной теории М. Вебера // *Социология*. 2017. № 1.
16. *Осеев А.А.* Социально-психологический портрет руководителя: идеальная модель и способы ее измерения // *Вестник Московского университета. Серия 18: Социология и политология*. 2011. № 1.
17. *Пугачев В.П.* Руководство персоналом. М., 2006.
18. *Смит А.* Исследование о природе и причинах богатства народов. М., 2007.
19. *Смит А.* Исследование о природе и причинах богатства народов. М., 2019.
20. *Сорокин П.* Влияние профессии на поведение людей и рефлексология профессиональных групп. М., 1994.
21. *Старцева Н.Н.* Социология профессий и профессиональных групп. Екатеринбург, 2017.
22. *Спенсер Г.* Синтетическая философия. Киев, 1997.
23. *Тейлор Ф.* Принципы научного менеджмента. URL: <http://elib.spbstu.ru/dl/quality/management/PrNauchnMen/prnauchnmen.html>.
24. *Хьелл Л., Зиглер Д.* Теории личности: Основные положения, исследования и применение. СПб., 2008.
25. *Хьюз Э.* Работа и человеческое Я // *Социальные и гуманитарные науки*. 2003. № 4.
26. *Цвык В.А.* Категория «профессионализм» и ее методологическое значение // *Вестник РУДН. Серия: Социология*. 2009. № 3.
27. *Чанышев А.Н.* Курс лекций по древней философии. М., 1981.
28. *Щербина В.В., Родина В.Ю., Ерохин А.С.* Методические рекомендации по оценке использования работников в качестве линейного руководителя среднего звена. М., 1983.
29. *Hermanowicz J.C., Johnson D.R.* Professions // *Concise Encyclopedia of Comparative Sociology*. Leiden–Boston, 2014.

30. Rafferty J.P. The Rise of the Machines: Pros and Cons of the Industrial Revolution. URL: <https://www.britannica.com/story/the-rise-of-the-machines-pros-and-cons-of-the-industrial-revolution>.
31. World Economic Forum: Future of Jobs Report 2023. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf.

DOI: 10.22363/2313-2272-2026-26-3-948-963

EDN: TDIDKX

Contemporary approaches to the study of professional qualities: Conceptual models and applied methods*

A.A. Oseev, Yu.V. Timokhina

Lomonosov Moscow State University,
Leninskie Gory, 1, bldg. 33, Moscow, 119234, Russia

(e-mail: oseev.a@mail.ru; julia_timokhina@mail.ru)

Abstract. Professional qualities are a key factor determining the employee's suitability and success in professional activity. According to the "Vision of Leadership for 2023" report, the number of skills required to perform job tasks increases by an average of 5,4 % annually; this reflects rapid transformation of the labor market and creates new demands for both employees and organizations striving to remain competitive in the conditions of technological progress and global changes. The increasing complexity of requirements regarding professional qualities has determined interest in studying them across various scientific fields; however, most studies examine these qualities in a fragmented manner, which prevents the formation of a holistic, systemic understanding of their structure and development. This study aims at analyzing the evolution of key theoretical and applied approaches to understanding professional qualities in order to reveal this concept's interdisciplinary nature, identify the features of approaches developed by different sciences, and trace the logic of their historical changes; this will contribute to a more holistic and scientifically grounded understanding of professional qualities as a significant scientific category. The article considers approaches of sociology, management and psychology as disciplines that have most significantly influenced the study of professional qualities, current trends and prospects of these approaches, and describes a validated methodology that enables to implement and verify professionograms as proposed by the scientific schools under discussion.

Key words: professional qualities; professionogram; psychology of professions; professional training; verification of scientific approaches to the development of professionograms; "ideal model of leader"; R. Cattell's 16 Personality Factors Test

For citation: Oseev A.A., Timokhina Yu.V. Contemporary approaches to the study of professional qualities: Conceptual models and applied methods. *RUDN Journal of Sociology*. 2026; 26 (3): 948–963. (In Russ.). <https://doi.org/10.22363/2313-2272-2026-26-3-948-963> EDN: TDIDKX

*© A.A. Oseev, Yu.V. Timokhina, 2026

The article was submitted on 22.03.2026. The article was accepted on 13.07.2026.

References

1. Abramov R N. Sotsiologicheskie interpretatsii professiy R. Dingwalla: k ponimaniyu anglo-saksonskoy traditsii issledovaniya zanyatiy [Sociological interpretations of professions by R. Dingwall: Toward understanding the Anglo-Saxon tradition of studies of professions]. *Professionalnye gruppy: dinamika i transformatsiya*. Moscow; 2009. (In Russ.).
2. Aristotle. *Sochineniya* [Works] in 4 vols. Vol. 4. Moscow; 1983. (In Russ.).
3. Basov M.Ya. *Lichnost i professiya. Volya kak predmet funktsionalnoy psikhologii* [Personality and Profession. Will as an Object of Functional Psychology]. Moscow; Leningrad; 1926. (In Russ.).
4. Bodrov V.A. *Psikhologiya professionalnoy prigodnosti* [Psychology of Professional Suitability]. Moscow; 2001. (In Russ.).
5. Vasilyev M.M. Otsenka evolyutsii ponimaniya kategorii “kachestvo” [Assessment of the evolution of understanding the category “quality”. *Vestnik Samarskogo Munitsipalnogo Instituta Upravleniya*. 2019; 4. (In Russ.).
6. Weber M. Osnovnye sotsiologicheskie ponyatiya [Basic concepts in Sociology]. *Izbrannye proizvedeniya*. Moscow; 1990. (In Russ.).
7. Gastev A.K. How one should work [Kak nado rabotat]. URL: <https://litlife.club/books/274107>. (In Russ.).
8. Goffman E. *Predstavlenie sebya drugim v povsednevnoy zhizni* [The Presentation of Self in Everyday Life]. Moscow; 2000. (In Russ.).
9. Erofeev A.K., Noskova O.G. K predystorii kompetentnostnogo podkhoda v prikladnoy psikhologii [On prehistory of the competence-based approach in applied psychology]. *Organizatsionnaya Psikhologiya*. 2014; 4 (4). (In Russ.).
10. Kostenko E.P., Mikhalkina E.V. *Istoriya menedzhmenta* [History of Management]. Rostov-on-Don; 2014. (In Russ.).
11. Marx K. *Nishcheta filosofii* [The Poverty of Philosophy]. Moscow; 1941. (In Russ.).
12. Oseev A.A. Idealny portret rukovoditelya obrazovatel'nogo kompleksa: metodologiya i rezultaty izucheniya [Ideal image of the head of the educational complex: Research methodology and results]. *RUDN Journal of Sociology*. 2023; 23 (4). (In Russ.).
13. Oseev A.A. Idealny portret rukovoditelya obrazovatel'nogo kompleksa: unikalnye cherty (rezultaty izucheniya s primeneniem korrelyatsionnogo analiza) [Ideal image of the head of the educational complex: Unique features (results of the study based on correlation analysis)]. *RUDN Journal of Sociology*. 2025; 25 (1). (In Russ.).
14. Oseev A.A. Metodologicheskie osnovy issledovaniya lichnostnykh kachestv rukovoditeley i otbora kandidatov na vakantnye dolzhnosti na gosudarstvennuyu sluzhbu, personala v sfere bezopasnosti, rukovoditeley promyshlennykh predpriyatiy [Methodological bases of the study of personal qualities of managers and personnel selection for the public service, security personnel, heads of industrial enterprises]. *Vestnik Moskovskogo Universiteta. Seriya 18: Sotsiologiya i Politologiya*. 2015; 3. (In Russ.).
15. Oseev A.A. Sotsialno-psikhologichesky portret vracha v svete motivatsionnoy teorii M. Webera [Social-psychological portrait of the physician in the light of M. Weber's motivational theory]. *Sotsiologiya*. 2017; 1. (In Russ.).
16. Oseev A.A. Sotsialno-psikhologichesky portret rukovoditelya: idealnaya model i sposoby ee izmereniya [Social-psychological portrait of the manager: An ideal model and methods for its measurement]. *Vestnik Moskovskogo Universiteta. Seriya 18: Sotsiologiya i Politologiya*. 2011; 1. (In Russ.).
17. Pugachev V.P. *Rukovodstvo personalom* [Personnel Management]. Moscow; 2006. (In Russ.).
18. Smith A. *Issledovanie o prirode i prichinah bogatstva narodov* [An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations]. Moscow; 2007. (In Russ.).
19. Smith A. *Issledovanie o prirode i prichinah bogatstva narodov* [An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations]. Moscow; 2019. (In Russ.).

20. Sorokin P. *Vliyanie professii na povedenie lyudey i refleksologiya professionalnyh grupp* [Professions' Impact on People's Behavior and Reflexology of Professional Groups]. Moscow; 1994. (In Russ.).
21. Startseva N.N. *Sotsiologiya professiy i professionalnyh grupp* [Sociology of Professions and Professional Groups]. Yekaterinburg; 2017. (In Russ.).
22. Spencer H. *Sinteticheskaya filosofiya* [System of Synthetic Philosophy]. Kyiv; 1997. (In Russ.).
23. Taylor F. *Printsipy nauchnogo menedzhmenta* [The Principles of Scientific Management]. URL: <http://elib.spbstu.ru/dl/quality/management/PrNauchnMen/prnauchnmen.html>. (In Russ.).
24. Hjelle L., Ziegler D. *Teorii lichnosti: Osnovnye polozheniya, issledovaniya i primeneniye* [Personality Theories: Basic Assumptions, Research, and Applications]. Saint Petersburg; 2008. (In Russ.).
25. Hughes E. *Rabota i chelovecheskoe Ya* [Work and the Self]. *Sotsialnye i Gumanitarnye Nauki*. 2003; 4. (In Russ.).
26. Tsvyk V.A. *Kategoriya "professionalism" i ee metodologicheskoe znachenie* [The category of "professionalism" and its methodological significance]. *RUDN Journal of Sociology*. 2009; 3. (In Russ.).
27. Chanyshv A.N. *Kurs lektsiy po drevney filosofii* [Course of Lectures on Ancient Philosophy]. Moscow; 1981. (In Russ.).
28. Shcherbina V.V., Rodina V.Yu., Erokhin A.S. *Metodicheskie rekomendatsii po otsenke ispolzovaniya rabotnikov v kachestve lineynogo rukovoditelya srednego zvena* [Methodological Guidelines for Evaluating the Performance of Mid-Level Managers]. Moscow; 1983. (In Russ.).
29. Hermanowicz J.C., Johnson D.R. Professions. *Concise Encyclopedia of Comparative Sociology*. Leiden; Boston; 2014.
30. Rafferty J.P. The Rise of the Machines: Pros and Cons of the Industrial Revolution. URL: <https://www.britannica.com/story/the-rise-of-the-machines-pros-and-cons-of-the-industrial-revolution>.
31. World Economic Forum: Future of Jobs Report 2023. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf.