



ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ И ФАКТОРЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КРИЗИСОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ НА ЭТАПЕ НАЧАЛА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ¹

ПЕТРАШ М. Д., Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург

В статье рассматриваются особенности профессионального развития в период ранней взрослости на основе анализа результатов эмпирического исследования психологического содержания кризисов профессионального развития на этапе начала профессиональной деятельности. В процессе изучения основных характеристик субъекта профессиональной деятельности в зависимости от ситуации профессионального развития («кризисной» и «конструктивной») выделяются факторы, способствующие позитивному направлению профессионального развития в период ранней взрослости.

Ключевые слова: период ранней взрослости, профессиональное развитие, профессиональный кризис, факторы кризисов профессионального развития.

Решающую роль в развитии, формировании, становлении личности играет деятельность, именно в деятельности совершается формирование личности, складывается ее индивидуальность, вырабатывается система отношений к миру, к обществу, к себе. В процессе освоения деятельности формируются соответствующие мотивы; человек находит в осваиваемой деятельности все больше сторон, способных удовлетворить его разнообразные потребности (Фонарев, 1998). Самым значительным по времени отрезком жизни человека является период взрослости, особая значимость которого заключается в том, что, включаясь во все многообразие общественных отношений, человек становится их субъектом, сознательно формируя свои отношения и окружающий мир (Ананьев, 1968).

Наше исследование охватывает период ранней взрослости, который характеризуется выраженным стремлением к самостоятельной, независимой жизни: происходит включение во все виды социальной активности и овладение многими социальными ролями. Данный период связан с трудностями взросления и вхождения в самостоятельную жизнь: строится собственный образ жизни, происходит усвоение профессиональных ролей. Ранняя взрослость охватывает два важных периода в профессиональном развитии человека: это период послевузовской профессиональной адаптации, связанный с непосредственным «вхождением» в профессию, и период «вхождения» в профессиональное сообщество в качестве полноценного его члена.

Согласно периодизации развития человека как субъекта труда, предложенной Е. А. Климовым (Климов, 1996), данные периоды соответствуют стадиям «адаптанта» (возраст профессионала от 20 до 23 лет, профессионал со стажем до трех лет) и «интернала» (возраст 24–25 лет, стаж – более пяти лет). Включенность в профессиональный социум происходит на стадии «адаптанта», когда молодому специалисту необходи-

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ, проект № 10-06-00490 а



мо адаптироваться к новой социальной роли, разновозрастному коллективу, социально-профессиональным ценностям и т. д. Наступает время выполнения профессиональных функций, «старт» в развитии субъекта деятельности (Ананьев, 1968). На стадии «интернала» работник становится довольно опытным, устойчиво любит свое дело, может работать самостоятельно, более надежно и успешно справляется с основными профессиональными функциями.

В процессе профессионального становления на любой из стадий могут возникать различные проблемы, такие как неудачный опыт адаптации к социально-профессиональной ситуации, неудовлетворенность карьерой и занимаемой должностью, неудовлетворенность собой и своим профессиональным статусом и т.д. Проблемы подобного рода обычно наблюдаются в ситуациях рассогласования представлений человека о профессии и своей роли в организации с той реальностью, в которую он попадает, результатом чего становятся дезадаптация, кризисы (профессиональные), стагнация, конфликты, на что указывают С. П. Безносков, Э. Ф. Зеер, А. К. Маркова, Л. И. Митина и др.

В изучаемом нами периоде Э. Ф. Зеером обозначены два кризиса: «кризис профессиональных ожиданий», являющийся результатом неудачного опыта адаптации к социально-профессиональной ситуации, и «кризис профессионального роста» (профессионал со стажем от трех лет). В отечественной психологии на существование кризисов в процессе профессионального становления указывают Л. И. Анцыферова, Н. С. Глуханюк, Е. А. Климов, А. К. Маркова, Л. М. Митина, Н. С. Пряжников, А. Р. Фонарев и др.

Несмотря на то, что к настоящему времени накоплен достаточно большой материал по проблемам профессиональных кризисов взрослого человека, рассмотрение вопроса об их психологическом содержании остается открытым. В этой связи нам представляется интересным рассмотреть психологическое содержание кризисов профессионального развития в период ранней взрослости на этапе начала профессиональной деятельности, что и определило цель исследования.

В пилотажном исследовании приняли участие 50 испытуемых, находящихся на начальных этапах профессиональной деятельности. Выборку составили молодые люди в возрасте от 20 до 28 лет, являющиеся представителями разных профессиональных групп.

В качестве диагностического инструментария нами были использованы следующие методики: 1. *Методика М.Р. Гинзбурга* «Изучение привлекательности профессионального будущего». В методике предлагается перечень различных эмоциональных переживаний и чувств. Испытуемый должен определить частоту возникновения у себя соответствующих чувств и эмоций при мысли о профессиональном будущем. Эмоции и чувства группируются в следующие модальности: страх, тревожность, индифферентное отношение, заинтересованность, оптимизм, уверенность. 2. *«Анкета кризисных событий и переживаний»* В. Р. Манукян. Анкета включает 24 пункта, содержание которых отражает некоторые трудности и переживания, характерные для молодых людей (Головей, Манукян, 2003). Целью анкеты является изучение психологического содержания и интенсивности переживания кризисов взрослого периода. Анкета сконструирована с учетом психобиографического подхода к развитию личности взрослого человека, что позволяет выявить феноменологические признаки биографических кризисов, выделенные Р. А. Ахмеровым; признаки кризиса нереализованности; признаки кризиса бесперспективности; признаки кризиса опустошенности; общепсихологический признак кризиса; признаки кризиса идентичности (самоопределения), переживаемого в юности и ранней взрослости; переживания, отражающие в целом



кризисный процесс вхождения во взрослость, – для периода вузовского обучения и начала профессиональной деятельности. З. Методика Д. Холланда для выявления профессионального типа личности, согласно модели которого существует шесть базовых типов: реалистический, интеллектуальный, социальный, конвенциональный, предпринимательский и артистический.

Выраженность профессионального кризиса изучалась с помощью опросника «Факторы профессионального развития» М. Д. Петраш. Для изучения социальных факторов, влияющих на возникновение кризисов профессионального развития, использовалась специально составленная анкета. Изучение индивидуально-личностных характеристик проводилось с помощью следующих методик: самоактуализационный тест (САТ) Э.Шострома; «Копинг-тест» Р. Лазаруса. Математическая обработка производилась с помощью статистического пакета SPSS 14.

Анализ психологического содержания кризисов профессионального развития проводился в группах с разной степенью выраженности показателей профессионального развития. В качестве критериев успешности преодоления профессиональных кризисов выступили шкалы опросника «Факторы профессионального развития». Опросник содержит 27 пунктов, которые представляют собой утверждения, содержащие различные симптомы кризисов профессионального развития, описанные в психологической литературе. Испытуемые оценивают степень соответствия каждого из предложенных утверждений собственной ситуации, выражая степень своего согласия или несогласия, по 4-балльной шкале: не согласен – 1 балл; скорее не согласен – 2 балла; скорее согласен – 3 балла; согласен – 4 балла. В опроснике выделены две группы параметров. Первая группа – это показатели профессионального развития личности: *удовлетворенность профессиональной деятельностью* и *направленность на самореализацию*. Вторую группу составляют факторы, влияющие на показатели профессионального развития (показатели профессионального функционирования личности), – это параметры *психофизиологического восстановления*, а также ряд социально-психологических факторов: *целеустремленность*, *самоконтроль поведения* и *межличностное взаимодействие*. Добавим, что низкие показатели профессионального развития указывают на кризисный характер профессиогенеза.

Показатели профессионального развития личности:

«*Удовлетворенность профессиональной деятельностью*». Высокие значения по параметру отражают степень удовлетворенности своим профессиональным развитием, – человек считает, что нашел себя в профессии, и в целом доволен работой, которую приходится выполнять в рамках профессиональной деятельности. В то время как *низкие показатели* свидетельствуют о несовпадении профессиональных ожиданий и реальной действительности, с которой человек сталкивается в процессе деятельности. Отмечается негативная оценка социально-профессиональной ситуации развития.

«*Самореализация в профессии*» (смысл профессиональной деятельности). *Высокие показатели* указывают на наличие устоявшихся жизненных взглядов и жизненных целей, на наличие смысла в профессиональной деятельности. При *низких показателях* отмечается низкая оценка самореализации в профессии, появляется недовольство собой, своим профессиональным развитием.

Показатели профессионального функционирования личности:

Фактор «*психофизиологический потенциал*» (способность к восстановлению психофизиологического потенциала) отражает уровень резервных возможностей, способность

к восстановлению своего потенциала (связанного с оценкой здоровья). Фактор содержит утверждения, описывающие активный подход к выработке действий, направленных на сохранение своего здоровья, поддержание жизненного тонуса, способности к восстановлению физиологического потенциала.

Фактор «целеустремленность». Выраженность параметра отражает наличие активной жизненной позиции у человека, которая проявляется в стремлении к профессиональному росту, совершенствовании профессиональных знаний и навыков.

Фактор «самоконтроль поведения». Выраженность фактора характеризует способность человека к организованности, высокому самоконтролю поведения, который, в свою очередь, способствует осознанному выбору допустимых и наиболее приемлемых форм межличностного взаимодействия.

Фактор «межличностное взаимодействие» выявляет коммуникативные способности профессионала: умение устанавливать контакты с разновозрастными коллегами, умение сотрудничать, делиться своим опытом и знаниями, склонность к конфликтам.

С целью выявления особенностей профессионализма при помощи кластерного анализа были выделены полярные группы по критерию выраженности показателей профессионального развития (опросник «Факторы профессионального развития»): удовлетворенности профессиональной деятельностью и самореализации в профессии (табл. 1). Первый кластер (21 человек) составили испытуемые, у которых отмечаются низкие значения по показателям профессионального развития, в то время как второй кластер (29 человек) объединил молодых людей со средней степенью выраженности обозначенных параметров. При этом общий показатель удовлетворенности профессиональным развитием в первой группе входит в диапазон низких значений, во второй – средних.

Таблица 1. Показатели и факторы профессионального развития в группах с разной степенью выраженности удовлетворенности профессиональной деятельностью и самореализации в профессии

Название показателей и факторов	Кластеры				Ур. знач. p=
	1 (21 чел.)		2 (29 чел.)		
	m	σ	m	σ	
Показатели профессионального развития					
Удовлетворенность профессиональной деятельностью	16,4	3,5	22,3	3,1	0,000
Самореализация в профессии	20,3	2,4	27	2,5	0,000
Показатели профессионального функционирования личности					
Психофизиологический потенциал	23,0	3,2	28,4	4,5	0,000
Целеустремленность	20,6	2,4	24,8	2,8	0,000
Самоконтроль поведения	10,9	2,0	13,6	1,7	0,000
Межличностное взаимодействие	23,3	2,6	29,6	2,6	0,000
Общий показатель ФПР	72,9	5,3	91,3	8,0	0,000



Другими словами, можно сказать, что испытуемые первой группы дают негативную оценку своему профессиональному развитию, которая связана с неудовлетворенностью своим социально-профессиональным статусом. Необходимо отметить, что возраст испытуемых, вошедших в первый кластер, составил 23–24 года со стажем профессиональной деятельности в среднем 2,9 лет, т. е. большинство молодых специалистов находятся на этапе «вхождения» в профессию. Таким образом, низкая удовлетворенность профессиональной деятельностью и самореализацией в профессии может указывать на трудности, связанные с несовпадением профессиональных ожиданий и реальной действительности, а также на трудности адаптации к новой социально-профессиональной ситуации развития. В итоге появляется низкая оценка самореализации в профессии, «размытость» и отсутствие четких жизненных взглядов и целей. При этом у молодого специалиста проявляется недовольство собой, своим профессиональным развитием, отмечается ухудшение здоровья, отсутствие сил и энергии. Выявленные тенденции могут указывать на кризисный характер профессионального развития в первой группе, которую мы условно назвали «кризисной». Анализ показателей профессионального функционирования личности выявил среднюю степень выраженности целеустремленности и межличностного взаимодействия и низкий уровень психофизиологического функционирования и самоконтроля поведения, что и явилось подтверждением нашего предположения о кризисном характере профессионального развития у испытуемых первой группы.

При рассмотрении взаимосвязей факторов профессионального развития в этой группе были обнаружены две корреляционные плеяды, образованные одиночными корреляционными связями (см. рис. 1), – это положительные связи между удовлетворенностью профессиональной деятельностью и психофизиологическим потенциалом ($r=0.532$, $p=0.013$), а также между самореализацией в профессии и межличностным взаимодействием ($r=0.487$, $p=0.025$).

Таким образом, система связей факторов профессионального развития в группе отличается высокой дифференцированностью и указывает на то, что успешное преодоление трудностей, связанных с «вхождением» в профессию, может обеспечиваться высокими показателями психофизиологического функционирования, в то время как для процесса самореализации в профессии на начальном этапе профессиональной деятельности важно межличностное взаимодействие.

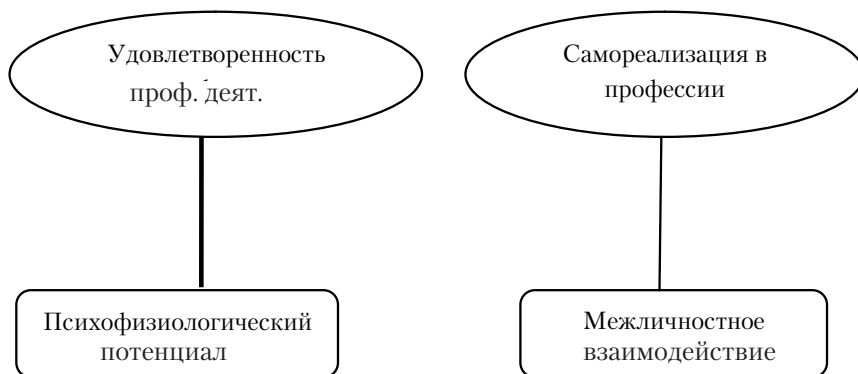


Рис. 1. Взаимосвязь факторов профессионального развития в первой группе



Анализ параметров профессионального развития во второй группе выявил среднюю степень выраженности показателей профессионального развития и показателей профессионального функционирования личности. Исключение составил показатель «самоконтроль поведения», который находится в диапазоне высоких значений.

Таким образом, можно сказать, что испытуемые второй группы в целом позитивно оценивают свое профессиональное развитие, хотя полного удовлетворения от выполняемой деятельности не испытывают. У них существуют выработанные для себя жизненные цели, они стремятся к профессиональному росту и самосовершенствованию, считают свою жизнь осмысленной, профессиональную жизнь – сложившейся. Организованны, обладают высоким самоконтролем поведения. Выявленная картина профессионализма в этой группе отражает благополучную ситуацию профессионального развития, которую мы условно обозначили как конструктивную или продуктивную.

Анализ внутрифункциональных связей показал большее количество связей (см. рис. 2) в отличие от первой группы.

Показатель «удовлетворенность профессиональной деятельностью» является структурообразующим. Он имеет связи со всеми показателями профессионального функционирования: с психофизиологическим потенциалом ($r=0.588, p=0.001$); самоконтролем поведения ($r=0.416, p=0.025$); целеустремленностью ($r=0.410, p=0.027$); межличностным взаимодействием ($r=0.516, p=0.004$) и с показателем профессионального развития «самореализация в профессии» ($r=0.372, p=0.047$), которая, помимо удовлетворенности профессиональной деятельностью, связана с психофизиологическим потенциалом ($r=0.450, p=0.013$) и с целеустремленностью ($r=0.441, p=0.017$).

При этом выделяются два ядра наиболее связанных параметров: первое – связи между показателями удовлетворенности профессиональной деятельностью, самореализации в профессии и психофизиологическим потенциалом. Второе ядро составляют связи показателей профессионального развития с целеустремленностью. Это означает, что выраженная способность к психофизиологическому восстановлению и наличие целеустремленности характерны для этой группы молодых специалистов с высоким уровнем удовлетворенности профессиональной деятельностью и самореализацией в профессии. Поскольку наиболее тесные связи выявлены между показателями профессионального функционирования лич-

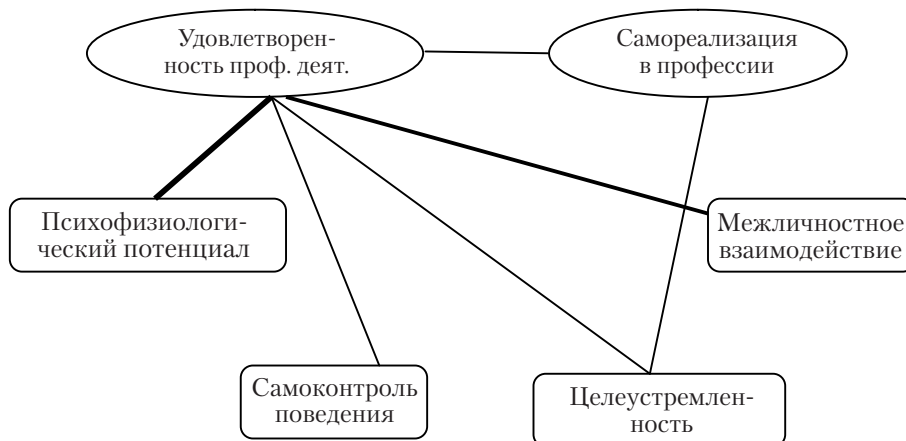


Рис. 2. Взаимосвязь факторов профессионального развития во второй группе



ности, такими, как «межличностное взаимодействие» и «психофизиологический потенциал», можно предположить, что именно эти факторы являются ведущими в структуре профессионализма в группе, характеризующейся конструктивной ситуацией профессионального развития.

Далее, для изучения психологического содержания кризисов профессионального развития проводился анализ социальных факторов, семейных условий жизни, а также анализ значимых различий в уровне изучаемых индивидуально-психологических характеристик.

При исследовании таких аспектов семейной ситуации, как структура семьи, стиль воспитания, уровень эмоциональных контактов, нами не было выявлено значимых различий в представленных группах. Подавляющее большинство испытуемых выросли в полных семьях и до 18 лет жили с обоими родителями. Выявлены конструктивные эмоциональные связи между членами семьи, – другими словами, большинство респондентов отметили теплые, доверительные отношения с родителями как в первой, так и во второй группе (81,0 и 82,8 % соответственно).

Анализ анкетных данных, касающихся профессионального самоопределения молодых людей, их профессиональной направленности, выявил следующие особенности: в качестве общей тенденции можно отметить то, что большинство представителей как первой, так и второй группы являются представителями социэкономических профессий (57,1 и 79,3 %), при этом во второй группе лиц с высшим образованием больше, чем в первой (69,6 и 47,6 % соответственно). Также следует отметить, что при изучении профессиональной направленности в первой группе выявлено доминирование реалистического профессионального типа личности, что вступает в противоречие с выбранной профессией. Во второй группе профессиональный тип личности – социальный, что соответствует профессии, в которой человек работает. При сравнении ретроспективной оценки профессионального выбора испытуемыми первой и второй группы были выявлены статистически значимые различия: испытуемые, вошедшие в «кризисную» группу, в качестве основного мотива при выборе профессии отмечают «желание получить соответствующее образование». Ввиду того, что они недостаточно серьезно подошли к выбору профессии, отмечается затруднение в оценке правильности выбора, в то время как главным мотивом выбора во второй группе явился «интерес и склонность к конкретной профессии». Уверенность в выбранной профессии объясняется продуманностью ее выбора. Выявленная тенденция нашла свое отражение в оценке актуальной ситуации профессионального развития. Испытуемые первой группы полагают, что профессия не позволяет им реализоваться, представления о профессии у них либо остались прежними (38,1 %), либо изменились в худшую сторону (33,3 %) и лишь у незначительной части (23,8 %) они изменились в лучшую сторону. Во второй группе наряду с тем, что у части испытуемых представления о профессии остались прежними (58,6 %), более чем у трети они изменились в лучшую сторону (37,9 %). Трудности в профессиональной деятельности представители первой группы объясняют недостаточностью опыта, а также непродуманностью профессионального выбора. Респонденты второй группы указывают на отсутствие необходимого профессионального опыта. При этом все испытуемые в качестве позитивной оценки профессиональной деятельности отметили возможность саморазвития и самореализации в профессии. Выявленная тенденция может свидетельствовать о том, что потребность в самореализации является важным условием акмеологического развития (Деркач, Сайко, 2010).



Таким образом, можно говорить о том, что факт продуманного выбора профессии является решающим для конструктивного преодоления кризиса профессионального развития. Помимо указанных закономерностей нами была выявлена взаимосвязь показателей профессионального развития с различными сторонами профессионального выбора, т. е. с мотивами выбора учебного заведения, отношением к выбору профессии, оценкой выбора, а также возможностью реализации в профессии. Таким образом, фактором, способствующим успешному преодолению кризисов профессионального развития, является построение плана профессиональной перспективы.

Дальнейшее изучение кризисной симптоматики у молодых специалистов выявило большую выраженность кризисных переживаний у испытуемых первой группы (табл. 2).

Таблица 2. Средние значения признаков кризисных переживаний в группах с разной степенью выраженности показателей профессионального развития

Признаки кризиса	Кластеры				Ур.знач. p=
	1 (21 чел.)		2 (29 чел.)		
	m	σ	m	σ	
Нереализованности	7,1	3,5	5,9	4,5	
Бесперспективности	13,0	7,5	8,5	5,3	0,016
Опущенности	10,9	5,1	7,5	6,1	0,04
Вхождения во взрослость	39,7	18,0	25,8	19,7	0,013
Общепсихологический	3,3	2,3	2,4	2,6	
Идентичности	4,6	3,1	2,9	2,9	0,049

Анализ полученных данных позволил выявить наиболее актуальные переживания, возникающие у молодых специалистов в зависимости от ситуации профессионального развития. К ним относятся: «отсутствие заметно привлекающих целей в будущем», «неопределенность, непредсказуемость будущего», «трудности определения направлений развития в будущем», «трудности в распределении времени и сил между различными сферами жизни» (учебой, общением, отдыхом, работой и т. п.), «переживание чувства одиночества», «несовпадение ожиданий и обретенного в процессе обучения видения профессии», «разочарование в выбранной профессии», «переживание собственной некомпетентности», «переживание своего «образа Я». Следует отметить, что перечисленные переживания наиболее выражены в первой группе. При этом значения стандартного отклонения высоки по всем параметрам, что свидетельствует о высокой индивидуальной вариативности переживаний.

В период ранней взрослости оценка своего профессионального будущего «является показателем связи с обществом, вхождения в общество, видения себя в обществе» (Гинзбург, 1994, с. 43). Статистически значимые различия были получены по всем параметрам «эмоционального отношения к будущему», причем на высоком уровне значимости (страх и тревожность: $p \leq 0,001$; уверенность и оптимизм: $p \leq 0,01$), за исключением заинтере-



сованности и индифферентного отношения ($p \leq 0,05$). Профессиональное будущее испытуемыми первой группы видится как ценностно пустое, эмоционально угрожающее, пассивное; во второй, наоборот, профессиональное будущее выступает как ценностно насыщенное, эмоционально привлекающее и активное. Корреляционный анализ (табл. 3 и рис. 3) также выявил: прямую взаимосвязь показателей профессионального развития с такими эмоциональными переживаниями, как заинтересованность ($p \leq 0,01$), уверенность ($p \leq 0,001$), оптимизм ($p \leq 0,001$), отрицательную – с тревожностью ($p \leq 0,001$), страхом ($p \leq 0,001$) и индифферентным отношением к будущему ($p \leq 0,05$).

Таблица 3. Значения корреляций между параметрами профессионального развития и эмоциональных переживаний

	Удовлетворенность проф.деят.	Само-реализация	Психо-физиологический потенциал	Целе-устремленность	Само-контроль поведения	Межличностное взаимодействие
Страх	-0,462***	-0,500***	-0,293*	-0,360**	-0,306*	-0,401**
p=	0,001	0,000	0,039	0,010	0,031	0,004
Тревож-ность	-0,632***	-0,554***	-0,586***	-0,548***	-0,518***	-0,668***
p=	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Индиф-фер. от-нош.	-0,287*	-0,225	-0,304*	-0,395**	-0,139	-0,215
p=	0,043	0,116	0,031	0,004	0,332	0,132
Заинте-ресованность	0,202	0,372**	0,346*	0,275	0,259	0,409**
p=	0,158	0,007	0,013	0,053	0,068	0,003
Уверен-ность	0,382**	0,504***	0,336*	0,254	0,338*	0,412**
p=	0,006	0,000	0,012	0,075	0,016	0,003
Оптимизм	0,433**	0,485***	0,408**	0,398**	0,340*	0,553***
p=	0,0016	0,000	0,003	0,004	0,016	0,000

Примеч.: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$; *** $p \leq 0,001$.

Негативная оценка профессионального будущего в группе с «кризисным» типом профессионального развития подтверждает известный факт обесценивания настоящего при негативной оценке будущего (Гинзбург, 1994). Таким образом, в качестве факторов, способствующих бескризисной ситуации профессионального развития, может выступать позитивная оценка профессионального будущего, наличие и обдуманность целей, перспектив развития.

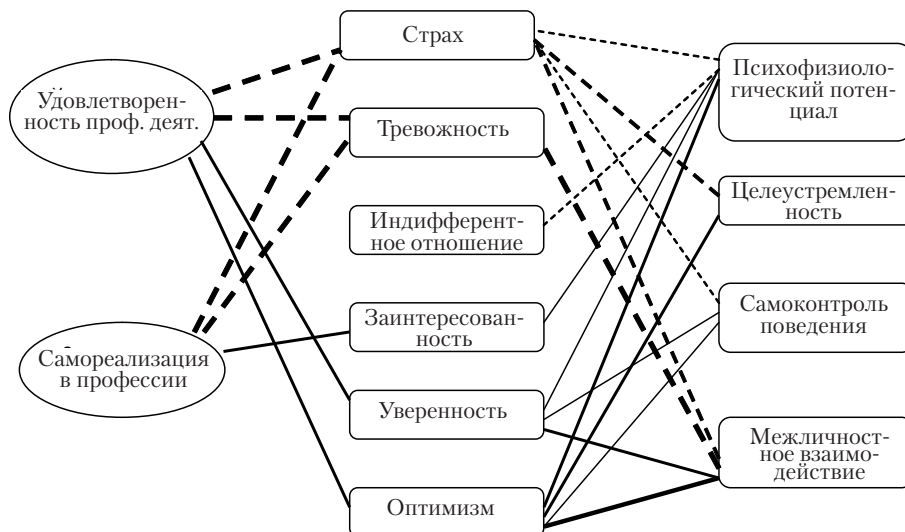


Рис. 3. Взаимосвязь факторов профессионального развития и эмоциональных переживаний

При изучении индивидуально-психологических характеристик, оказывающих влияние на профессиональное развитие личности, нами были выявлены статистически значимые различия между группами по уровню самоактуализации (табл. 4).

Таблица 4. Средние значения по шкалам самоактуализации (САТ), имеющие значимые различия в выделенных группах

Шкалы САТ	Кластеры				Ур. знач. p=
	1 (21 чел.)		2 (29 чел.)		
	m	σ	m	σ	
Ориентация во времени	7,9	3	9,6	2,2	0,029
Ценностная ориентация	11,2	3,2	13,0	2,2	0,025
Самоуважение	9,3	2,9	11,6	1,7	0,001
Самопринятие	10,6	4,1	12,8	3,5	0,05
Познавательные потребности	5,0	1,7	6,8	2,2	0,003
Креативность	5,7	2,5	7,4	2,2	0,018



Анализ выраженности показателей самоактуализации выявил статистически значимые различия по шкалам ориентации во времени, ценностной ориентации, самоуважения, самопринятия, познавательных потребностей и креативности. Все перечисленные показатели наибольшую выраженность обнаруживают во второй группе. Обнаруженная тенденция может указывать на то, что люди, способные жить настоящим, ощущающие неразрывность прошлого, настоящего и будущего, способные видеть свою жизнь целостной, разделяющие ценности, характерные для самоактуализирующейся личности, способные ценить свои достоинства, обладающие высокой степенью принятия себя, стремящиеся к приобретению знаний об окружающем мире, а также обладающие выраженной творческой направленностью личности, характеризуются более успешной, бескризисной ситуацией профессионального развития. Описанные межгрупповые значения подтвердились результатами корреляционного анализа. Таким образом, высокий уровень самоактуализации может выступать в качестве фактора, способствующего успешному преодолению кризиса профессионального развития.

При изучении особенностей совладающего поведения в группах с разной степенью выраженности показателей профессионального развития статистически значимых различий по копинг-стратегиям не выявлено. Однако их изучение в выделенных группах показало, что наиболее интенсивное использование стратегии «поиск социальной поддержки» характерно для испытуемых группы с кризисной ситуацией профессионального развития, в то время как стратегия «планирование решения проблемы» наиболее часто применяется испытуемыми группы с конструктивной ситуацией профессионального развития. Корреляционный анализ не выявил связей копинг-стратегий с показателями профессионального развития, однако обнаружены отрицательные взаимосвязи показателей профессионального функционирования «психофизиологический потенциал» и «целеустремленность» с копинг-стратегией «бегство-избегание» ($p \leq 0,05$) и отрицательная связь стратегии «конфронтация» с фактором «целеустремленность» ($p \leq 0,05$). Эти связи указывают на то, что неконструктивные стратегии скорее характерны для личности с низким психофизиологическим потенциалом и низкими показателями целеустремленности.

Проведенное исследование позволило нам сформулировать предварительные выводы:

1. В ходе исследования выявлены две группы с разной ситуацией профессионального развития: «кризисная», характеризующаяся низкими значениями как по показателям профессионального развития, так и по показателям профессионального функционирования личности, и «конструктивная», характеризующаяся позитивной оценкой профессионального развития, высокими показателями профессионального функционирования личности.

2. Психологическое содержание и выраженность профессиональных кризисов у испытуемых имеют высокую индивидуальную вариативность, а также различаются по характеру ведущих переживаний. В «конструктивной» группе переживания связаны с отсутствием необходимого профессионального опыта, в то время как переживания молодых специалистов, вошедших в «кризисную» группу, связаны с непродуманным профессиональным выбором, переживанием собственной некомпетентности (недостаточность опыта), страхом перед своим профессиональным будущим.

3. Сравнительный анализ индивидуально-психологических характеристик в группах позволил выделить факторы, обуславливающие возникновение и выраженность профессионального кризиса у молодых специалистов на этапе начала профессиональной деятельности; к ним относятся: самоуважение, самопринятие, креативность, ориентация во времени,



познавательные потребности, копинг-стратегии «поиск социальной поддержки» и «планирование решения проблемы».

4. В качестве факторов, способствующих позитивному направлению профессионального развития в период ранней взрослости, могут выступать: высокий уровень психофизиологического функционирования, самоконтроль поведения, целеустремленность, позитивное межличностное взаимодействие, продуманность плана профессионального выбора, осмысленная временная перспектива личности, самопринятие, творческая направленность личности, активно преобразующие стратегии совладающего поведения.

В качестве общих рекомендаций, способствующих позитивному направлению профессионального развития на этапе начала профессиональной деятельности, можно выделить: необходимость построения плана профессионального развития, совершенствование профессионального мастерства, выработку действий, направленных на сохранение своего здоровья, активное межличностное взаимодействие с разновозрастными коллегами (наставниками) и приобретение нового опыта.

Необходимо отметить, что выводы и рекомендации носят общий, предварительный характер. Для создания более ясной картины кризисных периодов в профессиональном развитии молодого специалиста необходим более дифференцированный подход к исследованию данной проблемы, что и предполагается осуществить в рамках гранта, посвященного «Комплексному изучению психологических факторов возникновения кризисов профессионального развития в периоды юности и ранней взрослости».

Литература

Ананьев Б. Г. Избранные психологические труды: В 2-х т. Т. 1. М.: Педагогика, 1980.

Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания. Л.: ЛГУ, 1968.

Головей Л. А., Манукян В. Р. Психобиографическое изучение кризисов взрослого периода // Вестник СПбГУ. 2003. Серия 6. Вып. 4. С. 100–112.

Гинзбург М. Г. Психологическое содержание личностного самоопределения // Вопросы психологии. 1994. № 3. С. 43–52.

Деркач А. А., Сайко Э. В. Самореализация – основание акмеологического развития: Монография. М.: МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2010.

Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. Ростов н/Д: Феникс, 1996.

Фонарев А. Р. Психология личностного становления профессионала. М.: Институт психологии РАН, 1998.

PSYCHOLOGICAL CONTENT AND FACTORS OF INCIPIENT PROFESSIONAL-DEVELOPMENT CRISES AT THE EARLY STAGES OF PROFESSIONAL ACTIVITY

PETRASH M. D., St. Petersburg State University, St. Petersburg

This article examines the characteristics of professional development in the period of early maturity. We analyze the results of an empirical study of psychological content and factors of the beginning of professional turning points at the beginning stage of professional activity. Characteristics of the subject of activity in view



of the situation of professional development are given (“crisis” and “constructive”). Factors contributing to a constructive way of professional development in the period of early maturity are exposed.

Keywords: early maturity period, professional development, professional turning points, factors of professional development.

Transliteration of the Russian references

Anan'ev B. G. Izbrannye psihologicheskie trudy: V 2-h t. T. 1. M.: Pedagogika, 1980.

Anan'ev B. G. Chelovek kak predmet poznaniya. L.: LGU, 1968.

Golovej L. A., Manukjan V. R. Psihobiograficheskoe izuchenie krizisov vzroslogo perioda // Vestnik SPbGU, 2003. Serija 6. Vyp. 4. S. 100–112.

Ginzburg M. G. Psihologicheskoe sodержanie lichnostnogo samoopredelenija // Voprosy psihologii. 1994. № 3. S. 43–52.

Derkach A. A., Sajko Je. V. Samorealizacija – osnovanie akmeologicheskogo razvitija: Monografija. M.: MPSI; Voronezh: MODJeK, 2010.

Klimov E. A. Psihologija professional'nogo samoopredelenija. Rostov n/D: Feniks, 1996.

Fonarev A. R. Psihologija lichnostnogo stanovlenija professionala. M.: Institut psihologii RAN, 1998.