

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Тольяттинский государственный университет»

Гуманитарно-педагогический институт

(наименование института полностью)

Кафедра «Дошкольная педагогика, прикладная психология»

(наименование кафедры)

37.04.01 Психология

(код и наименование направления подготовки)

Психология личности

(направленность (профиль))

**МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ**

на тему **ЛИЧНОСТНЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ КОНСТРУКТИВНОГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ В ПЕРИОД  
ВЗРОСЛОСТИ**

Студент

Н.В. Осипова

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Научный

В.В. Пантелеева

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

руководитель

Руководитель программы д.псих.н., профессор Г. А. Виноградова

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

(личная подпись)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018 г.

**Допустить к защите**

Заведующий кафедрой д.п.н., профессор, О.В. Дыбина

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

(личная подпись)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018г.

Тольятти 2018

## Оглавление

Введение .....	3
Глава 1. Теоретический анализ проблемы профессионального самоопределения личности в период взрослости .....	6
1.1 Теоретические подходы к проблеме профессионального самоопределения .....	6
1.2 Детерминанты конструктивного профессионального самоопределения личности в период взрослости .....	27
Выводы по первой главе .....	51
Глава 2. Экспериментальное исследование личностных детерминант профессионального самоопределения в период взрослости .....	53
2.1 Описание методов исследования и особенности выборки .....	53
2.2 Интерпретация результатов и анализ полученных данных .....	67
Выводы по второй главе .....	80
Заключение .....	83
Список используемой литературы .....	87
Приложение .....	94

## **Введение**

Актуальность исследования. Проблемы при профессиональном самоопределении и профессиональной ориентации в наше время очень актуальны. С этими проблемами сталкивается каждый из нас на протяжении всего периода взрослости. Профессиональное самоопределение требует от личности большой работы над собой, заставляя строить себя как профессионала. В профессиональном развитии и становлении значительную роль играют внутренние детерминанты личности, которые необходимо исследовать и анализировать.

**Объект исследования:** профессиональное самоопределение личности.

**Предмет исследования:** особенности личности, определяющие конструктивное профессиональное самоопределение в период взрослости.

**Цель исследования:** выявить личностные детерминанты профессионального самоопределения личности в период взрослости.

**Гипотеза:** конструктивным стратегиям профессионального самоопределения личности соответствуют следующие свойства: оптимальный уровень рефлексивности личности; высокая инновационная готовность; интернальный локус контроля.

**Задачи исследования:**

1. Изучить и проанализировать литературные источники о профессиональном становлении личности.
2. Разработать экспериментальный план эмпирического исследования и подобрать методики.
3. Провести эмпирическое исследование по определению уровня рефлексии, инновационной готовности, локуса контроля и особенностей профессионального самоопределения.
4. Проанализировать данные и выявить взаимосвязи с применением методов статистики.

**Практическая значимость.** Полученные результаты в исследовании могут служить информационной базой для подборки эффективных стратегий системы психологического сопровождения сотрудников в период профессионализации. Разработанная и испытанная методика исследования эффективности деятельности сотрудника профессионального образования имеет прямое практическое значение. Исследовательские данные могут быть включены в программы курсов «Основы общей психологии», «Экспериментальная психология», «Психология кризисных состояний личности». Полученные результаты дают возможность для изучения вопроса о направлении влияния между самосознанием сотрудника и успешностью его деятельности в зависимости от периода профессионального самоопределения.

С одной стороны, работа заключается во внесении определенного вклада в формирование психологической концепции профессионального самоопределения сотрудника, с другой стороны, обогащает общепсихологические представления о роли самосознания человека в период профессионального развития.

**Методы исследования:**

- 1) методика диагностики инновационной готовности персонала В.В. Пантелеевой, Т.П.Кнышевой;
- 2) методика диагностики уровня рефлексивности А.В.Карпова, В.В. Пономаревой (Пантелеевой);
- 3) психобиографическая анкета для изучения особенностей профессионального самоопределения личности В. Г. Норакидзе, в обработке Э. Э. Сыманюк;
- 4) методика диагностики уровня субъективного контроля Дж. Роттера.

**Теоретической и методологической базой исследования** является концепция профессионального самоопределения и развития личности (Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, А.К. Маркова, Л.М. Митина, Н.С. Пряжников, Дж. Сьюперт, П.Г.Щедровицкий).

**База исследования:** исследование проводилось на территории Самарской области г. Тольятти, в котором приняли участие сотрудники ФГБОУ ВО Тольяттинского государственного университета.

**Структура диссертации:** оглавление, введение, теоретическая часть, экспериментальная часть, выводы в конце каждой части, заключение, библиография с указанием 51 источника, приложение. Основной текст занимает 93 страниц. Диссертация содержит 6 таблиц и 7 рисунков.

## **Глава 1. Теоретический анализ проблемы профессионального самоопределения личности в период взрослости**

### **1.1 Теоретические подходы к проблеме профессионального самоопределения**

Важным критерием профессионального самоопределения является способность личности находить свой индивидуальный смысл в профессиональном труде, самому проектировать и создавать профессиональный путь, выбирать профессию, специальность и место работы с чувством ответственности. С этим выбором встречается каждый человек на протяжении всей своей жизни. Задачи, связанные с профессиональным определением, решаются разными способами и зависят от стадии развития личности. Человеку часто приходится выяснять свое место среди профессий, осознавать свою социально-профессиональную роль, отношение к работе, коллегам и к самому себе, это становится значимой частью жизни каждого. Профессия может вызвать чувство отторжения, вызывая чувство тяжести, недовольства профессиональным положением. Человеку свойственно испытывать неудовлетворенность своим профессиональным положением.

Перед человеком постоянно встает выбор в отношении к своей профессии, заставляя анализировать свои профессиональные достижения, что может привести к изменению профессиональной карьеры или даже смене профессии.

Возникающие проблемы в психологии профессий объясняют понятием профессиональное самоопределение.

Для определения собственной позиции, рассмотрим высказывания исследователей, изучающих эту проблему.

А. Маслоу рассматривал концепцию профессионального развития и предложил в качестве основного понятия самоактуализацию человека как стремление к совершенствованию, проявлению своего потенциала в важном для него деле. В этой концепции однородными к понятию «самоопределение» являются такие понятия, как «самоактуализация», «самоосуществление», «самореализация» [32].

П.Г.Щедровицкий изучает самоопределение как умение человека строить самого себя, свою индивидуальную, личностную историю, как навык переосмысления собственной сущности [57].

Подробно изучая профессиональное самоопределение, Е.А.Климов говорит о нем «...как важное проявление психического развития, формирования себя как полноценного участника сообщества «делателей» чего-то полезного, сообщества профессионалов» [24].

Ценной является мысль Е.А.Климова в профессиональном самоопределении о том, что выбор профессии, кажущийся простым и незначительным, на самом деле может приравняться к формуле «мгновение плюс вся предшествующая жизнь» [24].

Основываясь на логику рассуждения Е.А.Климова, можно считать, что профессиональное самоопределение – это не одномоментный выбор профессии, заканчивающийся завершением подготовки по выбранной специальности, оно происходит на протяжении всей профессиональной жизни.

Анализируя литературу и, проведя большую опытно-экспериментальную работу дали возможность Н.С. Пряжникову значительно расширить теорию и практику профессионального самоопределения [42]. Он постоянно обращает внимание на то, что профессиональное самоопределение тесно связано с самореализацией личности в других так же значимых сферах жизни, он говорит: «Сущностью профессионального самоопределения является самостоятельное и осознанное нахождение

смыслов выполняемой работы и всей жизнедеятельности в конкретной культурно-исторической (социально-экономической) ситуации!».

Н.С. Пряжников в профессиональном самоопределении личности выделил следующую социально-процессуальную модель [43].

Первая стратегия связана с осознанием ценностей коллективного полезного труда и необходимостью личной профессиональной подготовкой.

Вторая отмечает важность ориентировки в социально-экономической сфере, умением прогнозировать престижность выбираемой профессии.

Третий компонент модели рассматривает ориентировку в разнообразии профессионального труда и определение профессиональной цели – мечты.

Четвертая стратегия связана с выявлением ближайших профессиональных целей и определением этапов и путей к ее достижению.

Пятая относится к информированию в каких учебных заведениях обучают выбранным специальностям и профессиям, а также местах трудоустройства.

Шестая связана с представлением о препятствиях, мешающих достижению профессиональных целей, а также знание своих достоинств, которые помогут осуществить намеченные планы и перспективы.

Седьмая часть модели заключается в том, чтобы иметь запасные варианты выбора, если по основному варианту самоопределения выйдет неудача.

Восьмая стратегия указывает на начало практического осуществления своей профессиональной перспективы и всякий раз изменение планов и перспективы в зависимости от ситуации.

Н.С. Пряжников, изучая профессиональное самоопределение личности, аргументировал вытекающую содержательно-процессуальную модель [43].

1. Понимание важности общественно-полезного труда и необходимость профессиональной подготовки (ценностно-нравственная основа самоопределения).



2. Ориентация в социально-экономической обстановке и прогнозирование престижности выбираемой профессии.

3. Общая ориентировка в огромном мире профессий и определение профессиональной цели – мечты.

4. Выделение намеченных профессиональных целей как путей и этапов продвижения к основной цели.

5. Получение информации о том, в каких учебных заведениях обучают необходимой профессии или специальности, а также дальнейшем трудоустройстве.

6. Понимание препятствий, которые возможны на пути достижения целей в период профессионализации, а также понимание своих преимуществ и достоинств, помогающих при реализации перспектив и задуманных планов.

7. Иметь запасные варианты выбора, если вдруг произойдет неудача по выбранному варианту профессионального самоопределения.

8. Начинать практическую реализацию личных профессиональных планов, постоянно изменяя их по принципу обратной связи.

Изучая потенциальные возможности профессиональной самореализации личности, Н.С. Пряжников выделил семь типов ее самоопределения [43]:

1. Самоопределение, связанное с определенной трудовой функцией. Для этого типа самоопределения свойственна реализация себя в выбранной выполняемой деятельности.

2. Работник качественно выполняет отдельные трудовые функции или операций (например, работа на конвейере), без свободы выбора и с минимальным диапазоном действий человека. Многие работники считают такой однообразный и монотонный труд почти невыносим. Так же следует отметить, что некоторые людей полностью устраивает такой однообразный труд.

3. Самоопределение в сфере выбранной специальности предусматривает изменение трудовых мест без ярко проявляющихся стрессов и увеличивает возможности самореализации личности.

4. Самоопределение в выбранной профессии предусматривает, что сотрудник может выполнять схожие виды трудовой деятельности. Профессия, как нам известно, соединяет группу сходных специальностей. В отличие от предыдущего типа самоопределения человек может выбрать уже специальность, а не только трудовой пост.

5. К пятому типу жизненного самоопределения, так же относится учеба, досуг, вынужденная безработица и др. Здесь, можно рассматривать выбор образа жизни человека. Можно заметить, что многие люди видят смысл своей жизни вне профессиональной сферы. Жизненное самоопределение заключается не только в выборе и реализации личности в различных социальных ролях, но и выбор своего стиля жизни и определенного образа жизни. В таком случае профессия становится средством реализации определенного образа жизни.

6. Следующий тип более сложный, он рассматривает личностное самоопределение, как высшее проявление жизненного самоопределения, в данном случае, личность становится хозяином появляющихся перед ним ситуаций и в целом всей своей жизни. В данном случае человек как будто видит социальные роли, профессии, стереотипы с высоты. Личность может не только использовать социальную роль, а создать новые, когда окружающие его люди говорят о нем не как о профессионале, а как о неповторимой и уникальной личности.

7. Самоопределение личности в культуре – это самый сложный тип. Человек выражает внутриличностную активность и направляет ее на «продолжение себя в других людях», это можно понимать, как социальное бессмертие. Самоопределение высшего типа проявляется в большом вкладе личности в развитие культуры в самом широком смысле.

В каждом из восьми типов самоопределения автор как условно разделяет на пять уровней самореализации личности. Критерием разделения уровней является внутреннее принятие личностью выбранной деятельности и уровень творческого подхода к ней.

1. Враждебное отношение к выполняемой работе – показатель деструктивного уровня.

2. Стремление благополучно избежать данной профессиональной деятельности.

3. Выполнение профессиональной деятельности по инструкции, шаблону, образцу – показатель пассивного уровня.

4. Желание сделать по-своему, усовершенствовать некоторые элементы профессиональной деятельности.

5. Желание усовершенствовать, обогатить свою выполняемую профессиональную деятельность в целом – показатель творческого уровня.

Самоопределение – это всегда принятие собственных позиций в возникшей проблемной ситуации. Профессиональное самоопределение предполагает определение собственных позиций в обстановке, характеризующейся в большей степени неясности. Где продолжить обучение после школы? Как выбрать подходящую профессию и учесть перспективы трудоустройства по этой профессии? Каковы вероятности трудоустройства по этой профессии? Координирование всех этих позиций всегда существенно затруднено.

Так как мы говорим о самоопределении, то этот конфликт становится внутриличностным. Его решение происходит путем пересмотра и изменения профессиональных намерений, и конечно, он может разрешаться продуктивно и деструктивно.

Внутриличностные конфликты не всегда понимаются человеком в отличие от межличностных. В основном они могут проявиться в виде астенических эмоциональных переживаний, фрустраций, подавленного настроения, тревожности, повышенной раздражительности, агрессивности, и

др. Испытывая эмоциональное неблагополучие человек начинает искать пути для снятия психической напряженности. Выход из внутриличностного конфликта при профессиональном самоопределении предполагает наличие большой психологической компетентности, и не каждый раз человек самостоятельно может найти его. Психологическую помощь в решении таких конфликтов может оказать подготовленный практический психолог. Методы решения внутриличностных конфликтов зависят от особенностей противоречий, расхождений, появляющихся в процессе профессионального развития личности.

Внутриличностные конфликты профессионального самоопределения, возможно благополучно преодолеть, если развивать психологические компетентности, разрабатывать альтернативные сценарии профессиональной жизни, повышать профессиональную активность, создавать оптимистические профессиональные перспективы, усиливать «авторства» профессиональной жизни, определять новые смыслы профессиональной деятельности, согласовывать амбивалентность установок и отношений, постоянно повышать свою квалификацию, снижать уровень притязаний, самосохранять профессиональную целостность личности, предвидеть возникновение вероятных потерь и трудностей, предупреждая проявление возможных деформаций и кризисов.

Для того, чтобы конструктивно преодолевать внутриличностные конфликты профессионального самоопределения личности необходимо развивать в себе психологическую компетентность, повышать профессиональную активность, разрабатывать альтернативные сценарии профессиональной жизни, определять новые смыслы профессиональной деятельности, создавать оптимистическую профессиональную перспективу, снижать уровень притязаний, постоянно повышать свою квалификацию, предвидеть возможные трудности и потери, предупреждать возможные кризисы, деформации и т.п.

Исходя из этого, можно определить цепочку характерных психологических проблем, рождающих внутриличностные конфликты в профессиональном самоопределении.

Первая – конфликт между идеальным и реальным образом самооценки и профессии.

Вторая – рассогласование между профессиональной квалификацией и уровня притязаний относительно карьеры, морального и материального вознаграждения.

Третья – вынужденный или не правильный выбор профессии, должности, места работы.

Четвертая – возникновение противоречий между неосознаваемыми и осознаваемыми частями профессионального сознания.

Если брать за основу концепцию профессионального самоопределения, то кризисы, то в этом случае кризисы понимаются как существенное изменение модификация профессионального формирования, недолго продолжающаяся по времени, но сильно появляющаяся на границе перехода от одного этапа профессионального самоопределения к другому. Обычно кризисный период не отражается на профессиональном поведении.

Факторы, влияющие на профессиональное самоопределение можно разделить на несколько групп, рассмотрим их.

Социально-экономические факторы. Огромный выбор профессий, их перспектива и развитие, способы, методы и средства выполнения работы. Спрос общества в тех или иных профессиях. Если не учитывать этот фактор, то на рынке труда бывает переизбыток специалистов в отдельных областях, например, юристы, бухгалтера.

Социально-психологические факторы. При выборе профессии влияет социальный статус, как самого ученика, так и статус родителей. К этой группе относятся несколько разновидностей мотивов: стремление получить высокооплачиваемую работу, получить достойное место в обществе, желание помогать людям, быстрое продвижение по карьерной лестнице,

достижение мастерства, стремление иметь чистую работу в городе не далеко от дома, стремление к оригинальности, эстетические.

Психологические факторы обусловлены интересами, склонностями, способностями, уровнем интеллектуального развития, особенностями памяти и внимания личности, а также связаны с самооценкой и уровнем притязаний.

Психофизиологические факторы. В первую очередь к ним относится состояние здоровья. А также свойства нервной системы: сила – слабость, лабильность – инертность, подвижность. Разная выраженность свойств нервной системы востребована почти в любой профессии. Так же к этой группе относятся особенности темперамента личности.

Сниженная работоспособность, психофизиологические изменения, связанные с возрастом, ухудшение здоровья, профессиональная усталость, понижение психических процессов, являются факторами, усугубляющими кризисы профессионального самоопределения.

Участие в конкурсе на замещение вакантной должности, вступление в новую должность, аттестация и тарификация специалистов так же могут привести к профессиональному кризису.

Кризисы, связанные с профессиональным развитием, могут быть спровоцированы изменениями в жизнедеятельности, такими как изменение местожительства, перерыв в работе в связи с декретным отпуском или тяжелой болезнью и т.п.

В качестве детерминант, вызывающих профессиональные кризисы, можно выделить незначительные изменения в качестве способов выполнения трудовой деятельности, когда дальнейшее эволюционное развитие деятельности, невозможно без кардинальной перестройки нормативно одобряемой деятельности. Личность должна проявить сверхнормативную активность либо смириться.

Еще одной детерминантой, инициирующей кризис профессионального самоопределения, может являться повышенная социально-профессиональная

активность личности, являющаяся последствием неудовлетворенности своим профессионально-образовательным и социальным статусом.

При проявлении профессиональной беспомощности, владея малым уровнем компетентности или наоборот обладает высоким уровнем профессиональных компетенций, на много большим, чем требуется для выполнения трудовой деятельности личность так же может испытывать кризисные проявления, наблюдающиеся как апатия или пассивность.

Изучая возрастные кризисы, Л.С. Выготский разделяет их на три фазы: предкритическая, критическая и посткритическая [12]. Он говорит, что причиной начала первой фазы является увеличение противоречий между объективной и субъективной долями социальной ситуации развития. В критической фазе это противоречие выражается в деятельности и поведении. В последней фазе – посткритической это противоречие устраняется благодаря образовавшемуся новому общественному условию развития.

Опираясь на эти положения можно проанализировать кризисы профессионального становления человека.

Находясь в первой фазе, у личности проявляется неудовлетворенность в имеющемся на данный момент времени профессиональном статусе, в содержании деятельности и способах ее реализации, в межличностных отношениях. Человек не всегда отчетливо понимает эту неудовлетворенность, она проявляется как психологический дискомфорт на трудовом посту, неудовлетворенность организацией, руководством, оплатой труда, раздражительность.

Находясь в критической фазе кризиса личностью, осознается неудовлетворенность в сложившейся профессиональной ситуации и пытается ее изменить, подбирая различные версии и варианты.

Усиление противоречий приводит к возникновению конфликта, который является основой кризисного проявления.

Анализируя конфликтные ситуации кризисные проявления можно разделить на три типа конфликтов профессионального самоопределения личности: мотивационный, когнитивно-деятельностный, поведенческий.

Сниженный интерес к учебе или работе, сложности нахождения перспективы в будущем профессиональном продвижении, спутанность профессиональных позиций, установок, ориентаций является проявлением мотивационного типа конфликта.

Проявления, отражающиеся в невозможности найти удовлетворенность в содержании, способах выполнения трудовой или учебно-профессиональной деятельности рассматриваются как когнитивно-деятельностный тип.

Расхождения в межличностных отношениях в различных обществах, отсутствие удовлетворенности в положении социально-профессионального статуса личности, в размере заработной платы и т.п., предусматривают наличие поведенческого типа конфликта.

Устранение конфликтных условий благодаря рефлексии, ревизии в учебно-профессиональной обстановке, анализу личностных способностей и возможностей направляет вектор кризиса в посткритическую фазу.

Способы разрешения появившихся конфликтов разделяются на конструктивные, профессионально-нейтральные, деструктивные.

Для конструктивного разрешения конфликта необходимо усиленно искать другие способы выполнения трудовой деятельности, повышать профессиональную квалификацию, изменять профессиональный статус, осуществлять поиск другого места работы и проходить переквалификацию. Данный вариант разрешения кризисов подводит человека к активным сверхнормативным профессиональным действиям, чтобы сделать поступок, помогающий начать новый путь с дальнейшим профессиональным развитием.

Если личность будет проявлять нейтральную позицию в период протекания кризиса, то такое отношение может привести к



профессиональному застою, бесчувствию и бездействию. Человек может пытаться найти себя в других сферах деятельности, таких как быт, хобби, садоводство и т.п.

Деструктивным результатом действия кризисов может стать нравственное разложение, профессиональная апатия, пьянство, безделье.

Рассмотрим профессиональное самоопределение на разных стадиях развития личности.

До 7 лет дети в своих играх пытаются подражать взрослым в их действиях и деятельности. Профессиональным самоопределением в этом возрасте становятся профессионально-ролевые игры, дети, играя, имитируют водителей, воспитателей, врачей.

Младшие школьники до 11 лет так же продолжают подражать взрослым, ориентируясь на значимых для них людей: родителей, родственников, учителей. Особенность детей в этом возрасте мотивация к достижению в ведущей деятельности – учебе.

В 14-16 лет, в ранней юности, происходит формирование профессиональных намерений, этот период профессионального самоопределения называется оптацией. У подростков к 14 годам формируются различные знания о разных видах профессий, есть свои предпочтения. Необходимо сформировать план профессиональной ориентации, связанный с продолжением получения образования в общеобразовательной или профессиональной школе. В этом возрасте изменяются взгляды на учебную деятельность и становятся профессионально ориентированными, могут произойти изменения в мотивациях. Ведущая деятельность изменяется с учебно-познавательной на учебно-профессиональную.

Коренным образом происходит изменение социальной ситуации развития. Не всегда желаемое будущее совпадает с реальным настоящим, что может привести к учебно-профессиональному кризису.

К 16-17 годам старшеклассники, продолжившие учебу до 11 класса, выражено переживают этот кризис, перед окончанием школьного образования. Причиной кризиса становится неизбежность выбора между профессиональным образованием или профессиональной подготовкой. В этот период возраста, подростки, чаще всего, выбирают вариант продолжения учебы, направленный на определение профессионального направления, а не на профессию.

В период кризиса, оцениваются свои возможности, происходит изменение профессиональных намерений, и вносятся корректировки в сформировавшуюся к этому возрасту «Я-концепцию».

Чтобы успешно преодолеть этот кризис необходимо сделать правильный и осознанный выбор профессии. При выборе необходимо учитывать способности ребенка, его личностные особенности, профессиональные интересы и спрос на рынке труда. Если возникают трудности, можно обратиться в профессиональный центр, где вы сможете пойти диагностику и получить консультацию у специалиста по профориентации.

Одно из заблуждений – это выбор престижной или доходной профессии. В этом случае необходимо задуматься над тем, что оплачивается не профессия, а должность за выполнение определенных обязанностей. Так же престижные профессии не всегда являются высокооплачиваемыми.

Выбор профессии «за компанию» позволяет уйти от ответственности за принятие решения. Здесь может сработать фактор везения-невезения и этот выбор может оказаться правильным, т.к. в компании оказываются люди с похожими интересами и способностями или не правильным, что может привести к выпадению из нормальной социальной среды. Подростки попадают в сообщества с отклоняющимся поведением, проявляют асоциальное поведение, которое становится формой компенсации внутриличностного конфликта, из-за переживаний о своей неполноценности, ненужности.

Необходимо выбирать профессию, учитывая вид деятельности, а не по тому, что тебе нравится или не нравится человек, занимающийся этим видом деятельности, ориентироваться на школьный предмет, по которому было проще всего получить отличную оценку, учитывая свои способности и интересы, в этом случае человек сможет себя чувствовать счастливым и добиться определенных результатов. Ошибочным является мнение о том, чтобы выполнять ту работу, за которую хорошо платят.

В каждой профессии есть определенные требования к организму и личности человека, поэтому состояние здоровья играет не малую роль при выборе профессии.

Правильной позицией считается, когда человек определяет, кем он хочет стать, а потом ищет пути для получения определенной профессии, а не получает высшее образование «для галочки».

Есть много любителей дать совет «кем быть», но стоит знать, что правильный совет в профессиональном самоопределении может дать только специально подготовленный профессионал, кто знает специфику профессий, ситуацию на рынке труда, индивидуально-психологические особенности личности.

Получая профессиональное обучение, многие учащиеся и студенты испытывают разочарование в выбранной профессии. Может появиться неудовлетворение некоторыми учебными дисциплинами, возникнуть колебания в том, правильно ли сделан выбор профессии, снизиться или исчезнуть заинтересованность в учебе. Эти изменения указывают на кризис профессионального выбора. Ярко выраженные показатели этого кризиса наблюдаются в первый и последний годы обучения в профессиональном заведении. В очень редких случаях этот кризис, можно преодолеть, если происходит изменение учебной мотивации на социально-профессиональную.

Если в этот период приходит осознание, что неправильно сделан выбор профессии, то конструктивным способом выхода из кризиса будет перевод на другую специальность или в другой вуз. Если этого сделать невозможно,

то необходимо приложить максимальные усилия для раскрытия выбранной профессии с другой стороны и усилить интерес к ней.

Закончив профессиональное обучение, молодые специалисты приступают к ведению самостоятельной трудовой деятельности, наступает стадии профессиональной адаптации. Коренным образом меняется профессиональная ситуация, молодой специалист попадает в новый разновозрастный коллектив, у которого другие социально-профессиональные ценности, другая иерархическая система производственных отношений, новые социальные роли и совсем новый вид ведущей деятельности.

В профессиональном учебном заведении представления о будущей работе существенно дополняются. И вот пришло время практического выполнения профессиональных функций. В начале профессиональной деятельности, это может проявляться от недели до нескольких месяцев, работа вызывает значительные трудности, которые не становятся причиной появления кризисных явлений. Главный фактор здесь психологический, связанный с несоответствием настоящей профессиональной жизни с сформировавшимися представлениями и ожиданиями. Не совпадение профессиональной деятельности и ожидания приводит к появлению кризиса профессиональных экспектаций.

В период этого кризиса отмечают неудовлетворенность должностными обязанностями, взаимоотношением в коллективе, зарплатой, предоставляемыми условиями, организацией и содержанием труда.

В данном случае вероятны два варианта выхода из кризиса. Деструктивный выход – это увольнение, смена специальности или некачественное, неадекватное, непродуктивное выполнение профессиональной деятельности или конструктивный – активизация профессиональных усилий по скорейшей адаптации и приобретению нового опыта работы. Для конструктивного выхода хорошей поддержкой будет

наставник. Не надо ждать, что кто-то предложит помощь, можно обратиться к более опытному и взрослому коллеге стать наставником.

После окончания периода первичной профессионализации, который заканчивается через 3-5 лет трудовой деятельности, наступает другой нормативный кризис профессионального самоопределения личности. Специалист, освоивший деятельность продуктивно и качественно выполняет ее, занял свой социально-профессиональный статус в рангах производственных взаимоотношений. Приобретенный опыт, движение профессионального развития, необходимость в самоутверждении вызывают конфликт, неудовлетворенность профессиональной жизнью. Осознанно или неосознанно у личности пробуждается необходимость в дальнейшем профессиональном росте, в повышении по службе. Если нет перспектив в профессиональном росте, то личность испытывает дискомфорт, психический дисбаланс, могут посещать мысли об увольнении или смене трудовой деятельности.

Кризис профессионального роста может быть временно возмещен не профессиональной деятельностью различного рода, связанной с досугом, бытовыми заботами, или же решится кардинально путем ухода из профессии. Такой выход из кризиса не является продуктивным.

Нормализация всех граней профессиональной жизни может привести к профессиональной стагнации личности: смирению или профессиональной апатии, которая может протекать годами, иногда даже до выхода на пенсию.

В рамках этого кризиса конструктивным выходом может стать смена места работы. Критериями при поиске должны стать возможность развиваться и получать новый опыт, повышать квалификацию, увидеть новые способы использования профессиональных навыков.

Если специалист продолжает развиваться профессионально, то он достигнет вторичной профессионализации. Она проявляется как очень качественное и очень производительное исполнение трудовой деятельности, способами с отчетливо выраженным индивидуальным характером.

Специалист трансформируется в профессионала, обладающего своей социально-профессиональной позицией, фиксированной профессиональной самооценкой. Происходящие коренным образом изменения в социально-профессиональных взаимоотношениях и ценностях, реорганизация в способах выполнения трудовой деятельности является показателем перехода на новую ступень профессионального развития, т.к. такие изменения приводят к значимой реорганизации в социальной ситуации, и ведущей деятельности, которая проявлена индивидуальным стилем и элементами творчества.

Период зрелости считается самым продуктивным для того, чтобы реализовать себя как личность, используя свой профессионально-психологический потенциал. Как раз в этом возрасте личность может реализовать профессиональные и жизненные планы, определить смысл существования человека. Профессия дает уникальный шанс использовать свои способности на определенном трудовом посту, применить свой индивидуальный стиль деятельности, воплотить свою потребность быть Личностью с большой буквы в профессиональном труде.

Полная увлеченность профессиональной жизнью, осознаваемая профессиональная позиция, удовлетворение выбранной профессией, стабильное подтверждение своей профессиональной полезности, нужности и значимости ведут к появлению особенного эмоционального состояния, такого как профессиональный оптимизм.

Высокопродуктивное и качественное выполнение трудовой деятельности, довольно часто, приводит к тому, что личность перерастает свою профессию. Появляется неудовлетворённость собой и профессиональным положением. В этот период полностью сформировано профессиональное самосознание, которое наталкивает личность на альтернативные сценарии продвижения по карьерной лестнице, иногда даже не в рамках данной профессии. В такой период жизни личности требуется самоорганизация и самоопределение.

Кризис профессиональной карьеры усиливается, если возникают расхождения в представлении о желаемой карьере и существующими возможностями. При этом тщательной ревизии подвергается «Я-концепция», вносятся коррективы в сформировавшиеся производственные отношения.

Возможными способами выхода из кризиса становятся увольнение, овладение новой специальностью в рамках той же профессии, переход на более высокую должность.

Одним из конструктивных выходов из кризиса будет переход на дальнейшую стадию профессионального самоопределения – стадию мастерства, характеризующуюся инновационным и творческим уровнем выполнения профессиональной деятельности. Основной меркой последующего профессионального самоопределения становится потребность в самореализации, самоосуществлении.

В рамках этой стадии может проявиться кризис нереализованных возможностей, или кризис социально-профессиональной самоактуализации, приводящий к смуте в душе, бунту против самого себя. Чтобы преодолеть этот кризис конструктивно личность должна проявить социальную и профессиональную сверхнормативную активность, изобретательность, новаторство, стремительно подняться по карьерной лестнице.

Проявлениями деструктивного разрешения кризисной ситуации считается увольнение с работы, проявление профессионального цинизма, профессиональные конфликты, депрессивное состояние, создание новой семьи, увлечение алкоголем.

Последний нормативный кризис профессионального самоопределения личности проявляется при уходе из профессиональной сферы. Дожив до определенного возрастного периода, человек выходит на пенсию. Перед выходом на пенсию многие работники испытывают период, приобретающий кризисный характер, связанный с овладением, новой социальной роли и поведения. Пенсионный статус предусматривает уменьшение социально-профессионального круга и вероятных контактов, снижение материальных

возможностей. Выраженность протекания кризиса утраты профессиональной деятельности обусловлена видом трудовой деятельности, здоровья и семейного положения. Для облегчения кризисных проявлений можно организовывать курсы для подготовки к выходу на пенсию, создавать клубы по интересам для пенсионеров, тренинги социально-экономической взаимопомощи.

Достигнув пенсионного возраста, у личности происходит социально-психологическое старение. Его проявление можно наблюдать в сниженном или повышенном эмоциональном переживании, снижаются интеллектуальные процессы. Замедляется ритм психической деятельности, наблюдается настороженность ко всему новому, постоянная ориентация на опыт в прошлом и погруженность в него. Появляется выраженное стремление к морализированию и замечается критика к поведению молодежи, четко наблюдается сопоставление прошлого поколения и поколению, идущему на смену. Если человек считает, что он прожил жизнь неудачно, то появляется страх смерти, жалобы на здоровье, близких и родственников, пропущенные возможности. Проявление такой неудовлетворённости к новой современной жизни приводит к сужению жизненной перспективы, размытости профессионального тождества, социальной изолированности и одиночеству. Такое беспокойство и тревожное состояние души является показателем кризиса социально-психологической адекватности.

Как же преодолеть или сгладить этот кризис? Психологические исследования, проводимые в последнее время, свидетельствуют о том, что люди пенсионного возраста могут активно противодействовать наступлению беспомощной старости. Л.И. Анциферова замечает, что условием конструктивного разрешения развивающегося кризиса может стать нахождение мест для приложения накопившегося опыта, в которых можно приобрести доказательство своей ненужности и полезности[2]. Пенсионеры могут обучаться новым профессиям и развиваться в обычных областях



профессиональной деятельности. Люди пенсионного возраста могут заниматься подведением итогов своего индивидуального опыта и представить его в виде книги о воспоминаниях, любимыми видами декоративно-прикладного ремесла и т.п. Главное – наполнять свою жизнь активной и любимой деятельностью. В настоящее время необходимо обеспечить полноценную социально-профессиональную деятельность пожилых людей.

За рубежом признание получила периодизация профессионального самоопределения Дж. Сьюперта, которую он разделил на пять этапов[35]:

1. Этап роста (с рождения до 14 лет). В этот период начинает формироваться «Я-концепция». Дети играют, пробуют себя в различных ролях, выявляются различные способности и интересы, которые потом повлияют на выбор профессии.

2. Этап исследования (начинается с 15 лет и продолжается до 24). Происходит самоопределение личности вовремя, которого, основываясь на своих ценностях, потребностях и возможностях молодые люди проводят самоанализ и делают выбор подходящей им профессии.

3. Этап упрочнения карьеры (длится от 25 до 44 лет). В этот период человек стремится к утверждению своего рабочего положения. В начале этапа еще возможна смена выбранной специальности, но во второй половине сохраняется стабильность в выбранной профессиональной деятельности.

4. Этап сохранения, достигнутого (продолжается следующие 19 лет). Характеризуется созданием устойчивого профессионального положения.

5. Этап спада (начинается с 65 лет). Самоопределение личности замедляется, это связано с уменьшением умственной и физической силы. Профессиональный путь подходит к концу.

Мы ознакомились с основными периодами и нормативными кризисами личности во время профессионального самоопределения. Каждый кризис отличается особенностью развития профессиональной ситуацией и обособленным видом ведущей деятельности. Одними их важных факторов

возникновения и проявления кризисов на первых стадиях профессионального самоопределения становятся обычные факторы, такие как изменение ведущей деятельности, кардинальная смена социальной ситуации. На дальнейших стадиях значительную особенность играют субъективные факторы: преобразование профессионального сознания, модификация «Я-концепции», повышение уровня самооценки и личных притязаний, просыпаются потребности в самоосуществлении и самоутверждении, т.е. личность сама вызывает кризис профессионального развития. Плодотворное выполнение трудовой деятельности ведет к тому, что профессионализм человека превосходит саму деятельность. При профессиональном самоопределении, вместе с нормативными кризисами, человек может пережить и ненормативные, спровоцированные жизненными обстоятельствами. К таким обстоятельствам относятся переквалификация, вынужденное увольнение, перерывы в работе, связанные с рождением ребенка или временной потерей трудоспособности, смена места жительства, потеря трудоспособности. Они провоцируют сильные эмоциональные переживания и характеризуются отчетливо выраженным кризисом.

Рассмотренные выше способы выхода из кризисов можно разделить на пассивные и активные.

Личности, склонные к подчинению внешним обстоятельствам, выполняющие социальные нормы, ожидания, требования, нормы, следования требованиям и интересам среды свойственна пассивная стратегия. Такие люди не способны брать ответственность на себя и не стремятся к независимости. В этом случае преодолением кризиса считается регрессия, основой которой становится детская форма поведения, проявляющаяся как перекладывание ответственности с себя на других. Некоторые личности, не осознавая того, могут применить защитный механизм – это отрицание возникшей проблемы. Способ, заключающийся в отрицании проблемы эффективен, в том случае, если в результате по истечении времени проблема разрешится сама собой. Иначе этот способ может значительно ухудшить

ситуацию. Самым тяжелым последствием регрессивного поведения может быть алкоголизм и наркомания.

Активная стратегия поведения личностей в кризисе выражается как устойчивая положительная самооценка, с сильно выраженной мотивацией к достижению цели, с реалистичным подходом, направленным к разрешению проблемы. Такая стратегия характерна конструктивному выходу из кризисной ситуации, показатель зрелого и адаптивного поведения и ведет к дальнейшему развитию личности.

Завершая рефлексивный анализ самоопределения личности на различных этапах профессионального самоопределения, отметим, что профессиональное самоопределение – это не только выбор профессии или альтернативных сценариев поведения в профессиональной жизни, а индивидуальный творческий процесс развития личности.

## **1.2 Детерминанты конструктивного профессионального самоопределения личности в период взрослости**

Период взрослости является наиболее длинным периодом в жизни человека, в течение которого меняются ведущая деятельность, жизненные и профессиональные планы, изменяется структура личности. Этот период принято разделять на три этапа:

- 1 – от 20 до 40 лет – период ранней взрослости;
- 2 – от 40 до 60 лет – период средней взрослости;
- 3 – от 60 лет и старше – поздняя взрослость.

Но когда мы говорим о конкретной личности, то применять данные возрастные рамки к нему будет сложно, т.к. значительное влияние на развитие и поведение человека оказывает его субъективное представление о своем возрасте и о себе.

Биологический возраст – определение развития человека определенному моменту его жизни.

Социальный возраст – уровень соответствия положения личности существующим в данной культуре нормам, рассматриваемым в конкретный биологический возраст.

Психологический возраст – характеристика степени того, насколько личность адаптировалась к условиям социума соответствующих уровню интеллекта, способностью к научению, двигательными навыками, чувствами, установками, мотивами и т.д.

Психофизиологические функции – функции коры головного мозга, обеспечивающие взаимосвязь между физиологическими и психическими процессами.

Личность, осваивая любую профессию, а в дальнейшем при выполнении уже подвергается деформации. Стоит отметить, что по многим видам профессий на стадии профессионализации начинается развитие профессиональных деструкций, в первую очередь особо уязвимы профессии типа «человек-человек».

Индивидуально-психологические особенности, стаж работы, престиж профессии влияют на степень выраженности профессиональных деформаций.

О профессиональных деструкциях Э.Ф. Зеер пишет: «это постепенно накопившиеся изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающейся на продуктивности труда и взаимодействия с другими участниками этого процесса, а также на развитие самой личности»[17]. (От латинского destruction–разрушение, нарушение нормальной структуры чего-либо).

А.К. Маркова, исследуя нарушения профессионального развития личности, отмечает ниже перечисленные тенденции профессиональных деструкций[31]:

– отставание в профессиональном развитии, связанное с социальными и возрастными нормами;

- дезинтеграция профессионального развития, распад профессионального сознания, что приводит к постановке нереалистичных целей, ложным смыслам труда, профессиональным конфликтам;
- низкая профессиональная мобильность, неумение приспособиться к изменениям в трудовой деятельности;
- искажение в профессиональном развитии, отклонение от социальных и индивидуальных норм профессионального развития, появление негативных качеств;
- появление деформаций личности, таких как эмоциональное истощение и выгорание, занятие ущербной профессиональной позиции.

Сама профессиональная деятельность является главным фактором и ключевой детерминантой развития деструкций. У каждой профессии есть свой особенный список профессиональных деформаций, которые нарушают целостность личности, снижают адаптивность и устойчивость. Отрицательно влияют на продуктивность в деятельности.

Профессиональные деформации можно понимать как следствие сохранения изменений под действием профессионального труда, сложившихся до этих способов поведения. Имеется ввиду деформация установок, стратегий мышления, динамических стереотипов, навыков, когнитивных систем, знаний, опыта и навыков, профессионально направленных смысловых структур профессионала.

Суть особенно существенных изменений при профессиональной деформации состоит в следующем.

Первое. Неумеренность развития профессионально важных качеств, изменение их на противоположные. Например, требовательность трансформируется в придирчивость, бдительность трансформируется в подозрительность, уверенность – в самоуверенность и т.п.

Второе. Актуализируются и развиваются социально-негативные грани, такие как цинизм, жестокость, мстительность, вседозволенность и т.п.

Третье. Подавление и дальнейшее притупление качеств, оцениваемых субъективно как второстепенные, касающихся профессиональной самооценки, мотивации, перцептивных средств общения. Так же отдельные характеристики приобретают искаженную конфигурацию. Особенно это касается такой существенной сферы правосознания, как важность представления о целях, приемах и методах профессионального труда.

Четвертое. Непропорциональные, а впоследствии деформированные связи и соотношения отдельных качеств и групп. В основном, речь идет о таких, как гибкость, объективность, профессиональное мышление по шаблонам, предвзятость в восприятии и понимании окружающих людей, производственных и не производственных интересов, потребностей. Основным правилом здесь считается не объединение и стимулирование под общим вектором развития личности, а угнетение, подчинение одного другого.

Следовательно, имеются объективные предпосылки появления профессиональных деформаций.

Так же есть возможность не давать проявляться деформациям в реальности. Профессиональные деформации обусловлены довольно сложными свойствами своего проявления в профессиональной деятельности личности и касаются различных сторон психики, таких как мотивационная, когнитивная, личностные качества. Разберем проявления профессиональных деформаций в разных областях жизнедеятельности личности: познавательной, мотивационной, в области личностных характеристик.

Профессиональная деформация в мотивационной сфере проявляется как излишняя увлеченность одной из профессиональных сфер и сниженным интересом к другим. Самый известный для всех пример этой деформации это—трудоголизм, когда личность наибольшую часть своего времени уделяет работе, думает и говорить только о ней, и не интересуется другими сферами жизни. В таком случае труд можно рассматривать как защиту, попытку уйти от проблем и трудностей, которые появляются в жизни личности.

Так же человек может работать высокоэффективно в какой-нибудь сфере, все свое время, отдавая этому, приводит к потере активности и интересов в других областях жизни.

В процессе деятельности при изменении мотивационной сферы может возникнуть выученная беспомощность, которая проявляется, как привычка жить, не беря ответственности на себя и не проявляя сопротивления. Возникновение этой беспомощности происходит из-за постоянного отсутствия настоящей взаимосвязи между деятельностью относительно работы и следствием этой деятельности в окружающей среде, когда личность не однократно приходит к выводу, что его действия и поступки не продуктивны и не нужны.

Профессиональная деформация в познавательной сфере, т.е. сфере знаний, становится так же результатом углубленной специализации в одной из профессиональных сфер. Личность не расширяет сферу своих знаний и ограничивается только теми, которые нужны ему для осуществления своих обязанностей, намеренно показывая полную неосведомленность в других сферах деятельности.

Противоположной формой этого феномена может стать образование профессиональных установок и стереотипов, представляющих собой определенный уровень мастерства, проявляющийся в автоматических навыках, знаниях и умениях, в подсознательных установках, не нагружающих сознание личности. Проявление отрицательного влияния стереотипов можно наблюдать в упрощении подходов по решению возникших проблем, уверенности в том, что имеющейся базы знаний достаточно для реализации успешной деятельности.

Сформировавшиеся у профессионалов установки и стереотипы, также могут стать помехой для овладения новой профессией. Причиной становится перенос прежних моделей на новые условия.

Личностные особенности, сформированные под воздействием профессиональной среды, значительно осложняют взаимодействие человека в социуме, больше всего в непрофессиональной сфере.

Из-за лишнего развития одной черты, требующейся для благополучного выполнения профессиональной деятельности, так же может развиваться профессиональная деформация личностных особенностей и распространять свое воздействие на непрофессиональную жизнедеятельность личности.

Начало профессионального развития – это стадия освоения профессии, продолжающаяся на следующих этапах, являясь неотъемлемой частью профессионализации личности.

Профессиональное развитие – это сложный циклический процесс, на протяжении которого человек не только совершенствует свои навыки, умения, знания, профессиональные качества, но и подвержен отрицательному воздействию, приводящему к деформации, снижению профессионального успеха.

Конструктивное течение профессионального развития связано с формированием мотивов профессиональной деятельности и структуры профессиональных навыков, умений, знаний. Под формированием мотивов деятельности понимают внутренние побуждения человека, такие как интересы, потребности, стремление, установки и т.д. Профессиональная мотивация – это комплекс внутренних побуждений, который вызывает трудовую активность, регулирует структуру и функции деятельности, способствует достижению профессиональных целей.

Формирование мотивации профессиональной деятельности может происходить по двум направлениям: в превращении основных мотивов личности в профессиональные и в изменении системы профессиональных мотивов из-за повышения профессионализации.

Осуществление первого направления состоит в том, что в процессе профессионального развития потребности человека находят свою цель в



профессиональной деятельности. Человек оценивает требования профессии в соответствии со своими мотивами и с точки зрения возможности удовлетворения в ней большего числа своих потребностей. Чем больше интересов и возможностей предоставляет выбранная профессия для удовлетворения потребностей человека, тем больше его включенность в профессиональную деятельность.

Самой большой эффективности в трудовой деятельности человек достигает тогда, когда выбранная профессия обретает смысл для личности. Умение видеть для себя все новые смыслы в профессии приводит к достижению успехов в профессиональной деятельности. Отсутствие такой способности при малейших трудностях может привести к потере смысла в работе, падению эффективности деятельности и удовлетворенности трудом.

Формирование мотивов субъекта в другом направлении связано с изменением мотивации на разных этапах профессионального самоопределения. Существуют две группы мотивов, связанных с трудовой деятельностью:

- внутренние, в этом случае трудовая деятельность приносит личности удовольствие и радость, побуждая приобретать новые знания и навыки, развивать профессиональные способности;

- внешние, здесь значимыми мотивами выступают важные для личности факторы, такие как материальная выгода, социальное положение и т.п. В процессе профессионального развития на разных этапах разные мотивы становятся доминирующими, оказывая наибольшее воздействие на включенность в освоение и выполнение деятельности. Результаты исследований подтверждают, что в процессе овладения профессией, усиливаются внутренние мотивации, связанные с самоутверждением себя как профессионала.

Познание окружающего мира одна из составляющих частей жизни человека. В результате этого процесса собирается информация, которая представляется в форме знаний, представлений, понятий, концептуальных

моделей. Во время профессионального познания, при включении в профессиональную деятельность и подключении ее целям, происходит отображение производственной ситуации, представляющую собой систему объективных и субъективных факторов, детерминирующих деятельность.

При экспериментальных исследованиях было определено, что производственная ситуация проявляется человеком на двух уровнях. В начале, на познавательном уровне используется вся известная информация по ситуации, которая понятна и доступна. Потом наступает регулятивный уровень, на котором человек сосредотачивается только на той информации, которую он хочет использовать в деятельности.

Другой стороной этого процесса становится формирование представления о личности профессионала, т.е. какие психологические характеристики в наибольшей степени помогут успешно выполнять свои профессиональные обязанности. По результатам исследований выяснилось, что при профессионализации изменяются представления о личных особенностях профессионала в направлении его личности профессиональным содержанием.

Во время профессионального развития личности необходимо формировать профессионально важные качества (ПВК) – это любые качества субъекта, которые включены в процесс деятельности и обеспечивают эффективное, качественное, надежное выполнение труда.

На основе общих способностей человека, таких как сенсорные, мнемические, перцептивные, психомоторные и т.д., формируются профессиональные способности, т.е. свойства психических процессов (восприятие, воображение, внимание, память, мышление) и психологических функций (координация движений рук и ног, сенсорная координация и т.д.) включенных в процесс деятельности и обеспечивающих ее эффективность. Возникает вопрос, какие из общих способностей формируют профессиональные способности? Ответом на него станет концепция функциональных и операционных механизмов, обеспечивающих развитие

любой психической функции. Функциональный механизм – это та нейрофизиологическая особенность, которая закладывается генетически. Операционные механизмы образуются над функциональными в процессе обучения и накопления опыта, явятся более подвижными и подвергаются изменениям в процессе профессионализации.

Е.А. Климов предлагает версию технологии выделения психических процессов и функций, принимающих участие в определенной профессиональной деятельности [24]. Основой данной технологии становится понятие о психических функциях профессионала как направленных на определенную профессиональную цель умственных действий.

Так же он выделяет семь главных видов профессиональных действий, зависящих от их целей. Они согласуются с главными формами психических функций.

Первый вид – действия, которые воспринимаются органами чувств. Необходимый результат действий заключается в представлении явлений окружающей действительности (главных для профессионала), как чувственные образы (слуховые, зрительные, осязательные, обонятельные). Для профессионала может стать важным и отображение и его внутреннего мира, и его сознания – представление образа своих состояний тела, представление самочувствия.

Второй вид – мнемические операции, направленные усвоение слов и чувственных образов, их целенаправленное воспроизведение (или воспоминание), и, конечно же, на удаление из памяти ненужных ощущений и информации.

Третий вид – процессы воображения или имагинитивные действия (образовано от латинского *imago* – подобие, образ) устремленные результаты, связанные с построением образа из частей образных представлений во внутреннем мире, изменяющих формы, характеристики образных представлений, из разнообразных вариаций. Здесь говорится об

управлении образными представлениями, вызываемыми разными органами чувств.

Четвертый вид связан с логическими действиями, простыми (необходимый результат получается при группировке понятий, явлений, образов по определенному принципу) или сложными (происходят на основании сопоставления, умозаключения, синтез и анализ, выяснения противоречий, решая сложные творческие задачи), образующими основу интеллекта и мыслительной деятельности.

Пятый вид – действия, образующие основу профессионального общения–интерперсональные. Они бывают нескольких разновидностей:

- коммуникативные, целью которых является установление, поддержка, прекращение контакта;

- организационные, их целью становится объединение людей в одну группу для выполнения общих задач, распределение обязанностей, формирование единых ценностей, настроения и т.п., к ним относятся выражение таких действий как советы, одобрение, просьбы, порицания, намеки, убеждения, внушение и т.п.;

- поступки, их целью является выражение позиции личности по отношению к другим, к группе, к их ценностной системе.

Свойство характера, такое как общительность, с социальным интеллектом в дополнение и культура профессионального общения, составляют базу профессионального мастерства таких работников, которым необходимо распознавать людей и предполагать их поведение, уметь воздействовать на их сознание организовывать их активную деятельность (воспитателей, педагогов, юристов, врачей, полицейских, менеджеров, социальных работников). Люди общаются посредством устной или письменной речи, применяя не осознанно невербальный язык жестов (мимика, поза).

Шестой вид – действия, связанные с самоконтролем и контролем, имеют, как заданные нормативно установленные цели связаны с осознанным

управлением профессиональным поведением. Такая разновидность профессиональных действий, как контроль над внешними объектами в психологии называется, как функция произвольного внимания (внимания как целенаправленного). Если имеется ввиду самоконтроль, то эти действия считаются как саморегуляция, эмоционально-волевая регуляция.

Седьмой вид – психомоторные действия или так называемые профессиональные движения, в качестве конечного результата предполагают целенаправленные руководства органами тела, намеренные движения рук, пальцев, ног, тела, так же совершение соразмеренных усилий, перемещений в пространстве, принятия и поддержания определенных поз, выражений лица и т.п.

Проводимые исследования выявили, что на разных этапах профессионального самоопределения преобладающими становятся разные группы качеств. При этом выявлена гетерохронность при развитии профессиональных и общих способностей, что означает их формирование в разное время.

Связь специальных и общих способностей в паттерне профессионально важных качеств зависит от особенности профессиональной деятельности. Чем больше выполнение деятельности зависит от специальных возможностей, тем раньше они начнут проявляться при овладении профессией.

Также в работу профессионально важных качеств могут вступать как психические, так и вне психические особенности личности, такие как биологические, соматические, конституционные, морфологические, нейродинамические, типологические и др., например, профессионально важным качеством для многих видов трудовой деятельности считается физическая сила и выносливость. Индивидуальные качества разделяют на четыре группы, образующих структуру по проф. Пригодности:

– абсолютные профессионально важные качества – особенности личности, предпочтительные для выполнения труда на минимальном или среднем уровне;

– относительные профессионально важные качества, предполагающие возможность приобретения личностью высоких качественных и количественных показателей в труде;

– мотивационная готовность к осуществлению определенной деятельности, научно доказано, что наличие высокой мотивации значительно компенсирует не значительно развитый уровень многих профессионально важных качеств, но не наоборот;

– анти-профессионально важные качества: сущность профессиональной пригодности предусматривает низкий уровень их проявления, а иногда даже отсутствия. Эти качества рассматриваются как профессиональные противопоказания к определенной деятельности. Они соотносятся отрицательно с параметрами деятельности в противоположность качествам трех первых групп.

По результатам современных исследований профессионально важных качеств выявлено, что любая деятельность осуществляется на основе системы этих качеств. Это говорит о том, что любая деятельность предполагает, во-первых, определенный набор профессионально важных качеств. Во-вторых, она не определена рядоположной – «механическим» набором качеств, а их логично составленной системой. Между некоторыми профессионально важными качествами определяются функциональные связи со действенного и компенсаторного типа, где система профессионально важных качеств проявляется как некий симптомокомплекс субъективных свойств, относящейся к определенной деятельности. Он не предусмотрен в готовом виде, а образуется у личности в процессе освоения трудовой деятельности. Поэтому с психологической стороны процесс деятельности предполагает динамическую систему многих подсистем профессионально важных качеств.

Образование подсистемы профессионально важных качеств, сложнейший психологический процесс, суть его заключается в объединении отдельных профессионально важных качеств, для проявления их в режиме взаимодействия.

В результате образования психологической системы деятельности осуществляется определенная функциональная настройка психических функций для достижения целей деятельности.

Л.М. Митина рассматривает две модели труда: модель адаптивного поведения и модель профессионального развития[33].

В первой модели адаптивного поведения в самосознании преобладает свойство к подчинению профессиональной деятельности внешним факторам в виде выполнения социальных норм, требований и ожиданий. В каждом конкретном случае действия и поступки регламентируются постулатом экономии сил и пользуется наработанными алгоритмами решения ситуаций, превращенными в шаблоны, штампы, стереотипы. Различие этих моделей заключается в уровне развития личностных особенностях (направленность, компетентность, гибкость), профессионального самосознания, а также уровня развития рефлексии.

В модели профессионального развития автор выделяет три главных стадии психологической перестройки человека: самоопределение, самовыражение и самореализацию.

Находясь на стадии самоопределения, происходит сопоставление знаний о себе как «Я» и «Другого». Сначала одно из качеств понимается и воспринимается у другого человека, далее происходит перенос его на себя и осуществляется осознанный акт выбора, выявляя и утверждая необходимость изменений и преобразований в себе. Это изменение осуществляется благодаря особой возможности сравнивать себя с другими людьми.

На стадии самовыражения происходит отождествление знаний о себе в рамках «Я» и «Я». Профессионал уже пользуется имеющимися знаниями о себе, сформированными в какой-то мере, приобретенными в разных

ситуациях и в разное время. Находясь на этой стадии, происходит соотношение своего поведения с той мотивацией, которую личность пытается реализовать.

На стадии самореализации происходит соотношение знаний о себе в пределах «Я» и «высшее Я». В целом сформировывается философия жизни профессионала, общественная ценность его личности, осознанный смысл жизни. Осознание своих расширенных возможностей, своего места в жизни взаимосвязано с высоким уровнем ценностно-смысловых отношений личности к профессии как к очень важной жизненной ценности, как к методу самореализации, дающему шанс осуществить себя, удовлетворить потребность во всестороннем развитии субъекта.

Дальше автор разводит понятия «социальная адаптация» и «личностная адаптация».

Социальная адаптация – это когда личность подстраивается под социальные нормы и ценности. Высоким показателем социальной адаптации считается умение работать в условиях общей деятельности, конструктивно разрешать межличностные конфликты, адекватная реакция на экстремальные ситуации и условия новой социальной среды, преодоление трудностей, не впадая в состояние фрустрации.

К личностной адаптации относится конформно принятие целей, пассивное поведение, подчинение среде, неспособность к гибкому поведению и спонтанности, отсутствие стремления к независимости от воздействия извне.

Второй модели профессионального развития свойственна способность увидеть, свой профессиональный труд в целом, выходя за пределы непрерывного повседневного потока. Эта способность дает возможность стать хозяином положения, полноправным строителем своего настоящего и будущего, принимать, понимать и оценивать трудности и противоречия трудового процесса, конструктивно разрешать их, опираясь на свои ценности, принимать препятствия как стимул к дальнейшему развитию и



преодолению собственных ограничений. Важным элементом ситуации профессионального развития становится необходимость и возможность выбирать, ощущая свободу и ответственность за происходящее.

Такую модель Л.М. Митина считает наиболее продуктивной в деятельности личности по ряду причин[33]. Для того чтобы успешно реализовать свою деятельность личность должна быть гибкой, сильной, зрелой, уметь самостоятельно ставить цели и задачи, которые могут идти вразрез с общепринятыми взглядами, и добиваться их реализации. Поэтому все, что ведет к профессиональному и личностному росту, увеличивает потенциальные творческие возможности.

Автор разделяет развитие профессионального функционирования на три стадии: адаптация, самоопределение и стагнация.

На первой стадии профессиональной адаптации возникают противоречия между требованиями общества, трудового коллектива, деятельностью и полученными в учебном заведении знаниями, умениями и профессиональными характеристиками. Адаптируясь к профессиональному коллективу, молодой специалист перенимает и впитывает чужой опыт, не проявляя критичности. На этой стадии преобладает стремление угодить требованиям профессиональной среды, поэтому профессиональное самоопределение продвигается замедленно.

На стадии профессионального самоопределения возникает противоречие между необходимостью к приспособлению требованиям руководства, трудового коллектива и нарабатанном к этому времени индивидуального стиля деятельности и общения, профессиональными навыками, собственными приемами.

Во время стадии профессиональной стагнации происходит приспособление своих возможностей и индивидуальных способностей к требованиям профессии, личность существует за счет достижений в прошлом. Может наблюдаться снижение профессиональной активности и роста как специалиста, признаки «выгорания».

Изучение научной литературы относительно выбора профессии и профессионального самоопределения личности приводит к выводу о том, что этот выбор и дальнейшее профессиональное самоопределение зависит от целого ряда психологических предпосылок: локуса контроля личности, рефлексии, инновационной готовности и других.

Рассмотрим понятие локус контроля и, как он влияет на профессионально самоопределение личности.

Первые исследования относительно уровня субъективного контроля были проведены философами. Они рассматривали связь проблемы интернальности с вопросами судьбы и свободы воли. Подробно исследовали локус контроля в своих работах ученые Е.Ф. Бажин, Е.А. Голыгина, Е.П. Ильин, И.М. Кондаков, А.А. Реан, А.М. Эткинд и другие.

Перед личностью довольно часто стоит выбор стратегии поведения в возникающих ситуациях, особенно это связано с общением профессионального характера. Необходимо принимать решения, правильно обозначая свою позицию, не затронув при этом чувства других. Понятие уровень субъективного контроля или локус контроля обозначает локализацию причин. Определив причины, личность выстраивает свое поведение и истолковывает поведение окружающих людей, за которыми он наблюдает. Поиск объяснения причин своего поведения в самом себе считается внутренним локусом контроля. Поиск причин поведения во внешней среде соответственно считается внешним локусом контроля.

Словосочетание локус контроля образовано от латинских слов *lokus* – переводится как место и *locus controle* – переводится как проверка и обозначает качество, которое описывает склонность личности приписывать ответственность за свою деятельность либо собственным способностям и усилиям, либо внешним.

Локус контроля – это устойчивая склонность личности приписывать свои успехи, достижения, либо неудачи только к внутренним или только к внешним обстоятельствам. Впервые это понятие было описано в 1954 году

Джулианом Роттером [21]. Он определил два вида локуса контроля внешний и внутренний.

Люди с внешним локусом контроля объясняют все происходящее с ними, как влияние внешних обстоятельств, их называют экстерналами, потому что ответственность за свои действия они приписывают внешним факторам.

Противоположный им тип – это интерналы. Люди, относящиеся к этому типу, берут ответственность за свою деятельность только на себя, даже если обстоятельства складываются не благоприятным образом.

Люди, имеющие внутренний локус контроля отличаются уверенностью в себе, последовательностью и настойчивостью в достижении поставленной цели, уравновешенностью, доброжелательностью и независимостью. Люди, обладающие внешним локусом контроля, наоборот не уверены, не уравновешены, тревожны, подозрительны и агрессивны.

Предпосылками удачной карьеры являются такие факторы, как повышенная работоспособность, уверенность в собственных силах, наличие профессионализма, настойчивость, активность, постоянное самосовершенствование, целеустремленность, нести ответственность за свои поступки, правильно воспринимать критику. В исследованиях было выявлено, что локус контроля имеет значительное влияние на поведение человека. Интерналы и экстерналы значительно отличаются в эффективности своей деятельности не только в повседневной жизни, но и в карьере.

Люди, которые имеют внутренний локус контроля, понимают, что только они ответственны за свою жизнь. Имея такую позицию, они больше мотивированы на результат, на достижение успеха, больше независимы и уверены в себе. Они добровольно усердно трудятся, забывая об удовольствиях, потому что уверены, что это приведет к успеху.

Интерналы стремятся защищать свои права отстаивать интересы. Они уверены, что продвижение по карьерной лестнице зависит только от их

действий. Различные психологические наблюдения подтверждают, что такие люди очень часто добиваются успеха в своей карьере.

Люди, которые обладают внешним локусом контроля, уверены, что не могут повлиять на свою жизнь. Причины происходящего они находят в окружающем их мире: не понимающий руководитель, плохие коллеги, злая судьба.

Экстерналы имеют склонность к конформизму, то есть приспосабливаются и пассивно принимают внешние условия. Способны следовать за чужим мнением. Характер их проявляется тревожностью, подозрительностью, неуверенности своих силах. Они не считают нужным планировать свою деятельность, перекладывая решения на потом. Такое поведение становится значительным препятствием на пути повышения по службе. У экстернала нет стремления к профессиональному росту, он просто плывет по течению.

В «чистом виде» интерналов и экстерналов не существует. Каждый имеет долю уверенности в себе и собственных силах и каждый и долю зависимости от окружающего мира. Главное – это их правильная пропорция.

Рассмотрим понятие рефлексии, и как она влияет на профессиональную деятельность.

Со времен древней античности философ Аристотель дал определение рефлексии как «мышление, направленное на мышление». Слово рефлексия происходит от латинского *reflexio*, что переводится как «обращение назад» и понимается как один из разновидностей актов сознания, т.е. действие сознания, направленное на свое сознание. Очень часто рефлексию связывают с интроспекцией. Родоначальником метода интроспекции считают английского философа Дж. Локка. Он писал, есть два источника знаний у человека: объекты внешнего мира и деятельность собственного ума.

Свои внешние чувства люди направляют на объекты окружающего мира и получают впечатления или идеи об этих вещах, а деятельность ума такая как рассуждение, мышление, познание, вера, сомнение, желание

определяется с помощью внутреннего чувства, которое Локк называл рефлексией. По Локку рефлексия – это «наблюдение, которому ум подвергает свою деятельность». Также отмечал он возможность удвоения психики, указывая два уровня: к первому относятся желания, мысли, восприятия, а второй наблюдение за процессами первого уровня. Основываясь на это, под интроспекцией понимают методы исследования законов и свойств сознания, используя рефлексивное наблюдение. По-другому можно сказать, рефлексия, направленная на изучение свойств и закономерностей психики каждого человека, называется интроспекцией, а личное самонаблюдение без выше указанной цели – рефлексией.

Почти все авторы в отечественной психологии существующих психологических концепций затрагивают вопросы рефлексии. В наше время в отдельных областях психологии существуют традиции по исследованию рефлексивных процессов. Для изучения психологических содержаний разных феноменов рефлексивность рассматривают в рамках нескольких подходов к исследованиям.

Как общение рефлексией изучают ученые Г.М. Ананьева, А.А.Бодалев, С.В. Кондратьева, как мышление – Н.Г. Алексеев, А.В. Брушлинский, В.В. Давыдов, С.Л. Рубинштейн, И.Н. Семенов и другие, как осознание изучают Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, И.Н. Семенов, Е.В.Смирнова, и другие, как общение – Г.М. Андреева, А.А. Бодалев, С.В. Кондратьева и другие, как личности – Л.И. Анциферова, Л.С. Выготский, А.Б. Холмогорова и другие.

Л.С. Выготский писал, что «новые типы связей и соотношения функций предполагают в качестве своей основы рефлексию, отражение собственных процессов в сознании»[11].

С.Л. Рубинштейн с понятиями рефлексии и самосознания связывал определение личности[47]. Давая разные определения личности в центре понимания, всегда было «Я». Эта концепция рассматривает рефлексией не

только как функцию анализа о прошлом, но и как проекция своего «Я», пути и жизни.

Я. А. Пономарева рассматривает рефлексю как одну из главных характеристик творчества. Она рассматривает человека как объект управления для самого себя, а рефлексия – это «зеркало», отражающее все изменения, происходящие в личности, главное средство для саморазвития, способ и условие для личностного роста.

А.В. Карпов считает, что рефлексия – это мыслительный процесс, преобразующий стереотипы опыта, внутренние условия выхода в инновационную (рождение новых идей, получение нового опыта) практику. Рефлексия – мыследеятельностный или чувственно-переживаемый процесс осмысления своей деятельности[19].

Для того чтобы раскрыть смысл рефлексии Академик М.К. Тутушкина опираясь на характер ее функций – конструктивную и контрольную [1]. Конструктивная функция рефлексии рассматривается как процесс поиска и нахождения взаимосвязей с происходящей ситуацией и личностным мировоззрением в этой области. Контрольная функция рефлексии заключается в процессе нахождения, проверки и применения взаимосвязей с происходящей ситуацией и личностным мировоззрением в этой области.

Профессиональная рефлексия – это соотношение себя, своих возможностей с тем, что запрашивает выбранная (выбираемая) профессия, включая существующие о ней представления. Эти представления инертны и имеют тенденцию к изменениям. Рефлексия помогает личности сформулировать полученные результаты, определить цели дальнейшей трудовой деятельности, откорректировать свой профессиональный путь.

Направление вектора развития профессионального самоопределения устремлено на развитие деятельности в будущем.

Профессиональное самоопределение необходимо развивать последовательно, т.к. это развивает навыки к самоанализу.

Личность, обладающая высоким уровнем самоопределения, четко понимает, чего она хочет от своей будущей профессиональной жизни. Самоопределение дает возможность человеку осознавать свои профессиональные мотивы, а навыки размышления, наблюдения за своими поступками, анализ поступков других, умение оценивать результаты собственной деятельности, помогают человеку понимать самого себя и мир в целом.

Процесс развития рефлексии у каждого человека протекает индивидуально и зависит не только от его личных особенностей, а также от его социального окружения. А вот уже высокий уровень развития рефлексивности напрямую зависит от наличия психологических особенностей. В дальнейшем высоко развитая рефлексивность помогает личности в конструктивном профессиональном становлении.

Сформировавшееся собственное «Я» считается высшим уровнем рефлексии, высшая степень развития личности как профессионала это сформированный «образ Я» профессионала.

Подготавливая специалистов высокой квалификации на современном уровне должно предполагать не только организацию системного, глубокого и качественного изучения основных знаний, формирование необходимых практических навыков и умений, развитие мотивационно-потребностной сферы, способностей к творчеству и самореализации.

В настоящее время образовательные стандарты ориентированы на оснащение обучаемого специалиста знаниями, а не на формирование профессионально-значимых личностных характеристик. Современные исследования по психологии труда, педагогике и психологии рекомендуют переходить к новым образовательным и воспитательным технологиям, в том числе к личностно-ориентированному воспитанию и обучению.

Профессиональная готовность – это результат специальной подготовки, воспитания и самовоспитания, самоопределения, образования и самообразования. Это психическое, активно-действенное состояние

личности, ее сложное качество, система интегрированных свойств. Готовность такого типа координирует деятельность личности и обеспечивает ее эффективность. Важным условием успешности, как профессионала является готовность к инновационной деятельности.

Е.А. Андреева в последних своих исследованиях описывает главные характеристики психологической инновационной готовности как структуру, состоящую из пяти основных компонентов: когнитивный, мотивационный, эмоционально-волевой, коммуникативный, операционный[5].

В.Е. Клочко и Э.В. Галажинский представляют психологическую инновационную готовность в профессиональной деятельности как показатель уровня самореализации, предполагающим наличие возможностей и особый тип системных образований ценностно-смыслового порядка[5].

Изучая инновационную готовность к профессиональной деятельности, ученые рассматривают ее как мотивационно-ценностную и когнитивную установку, направленную на изменение своей деятельности, предполагающую понимание и осмысление возникающих препятствий для осуществления профессиональной деятельности на высоком уровне.

Любые нововведения порождают проблемы. На пути нововведений возникают сопротивления персонала, который в основном ориентируется на традиционные стандарты выполнения трудовой деятельности.

Важными являются проблемы адаптации нововведений к новым условиям. В основном они вызывают попытки к приспособлению к определенным условиям, что приводит к потере смысла и глубинной сути инноваций, приводящее к ее дискредитации, разочарованию многих людей, вызывая новую волну консерватизма.

Успешность инновационной деятельности предполагает, что личность осознает практическую значимость различных инноваций не только на профессиональном уровне, но и на личностном.

Под готовностью к инновационной деятельности – понимается характерное личностное расположение, которое предполагает наличие у



человека мотивационно-ценностного отношения к профессиональной деятельности, владение эффективными средствами и способами достижения поставленной цели, способности к рефлексии и творчеству.

Упорядоченность навыков, мотивов, знаний, учений качеств личности определяется как инновационная компетентность личности и помогает продуктивно использовать новейшие технологии.

Компонентами инновационной компетентности является о инновационных педагогических технологиях, необходимое владение их содержанием и методикой, высокая культура использования инноваций в профессиональной деятельности, личная уверенность применения инновационных технологий.

Для формирования инновационной позиции необходима внутренняя сила готовности к инновационной деятельности. Состоит она из не простого совокупного образования, включающего в себя различные свойства, навыки, качества, знания личности.

Одним из показателей способности решать актуальные профессиональные задачи у профессионально направленной личности является наличие готовности к инновационной деятельности.

Личность можно считать подготовленной к инновационной профессиональной деятельности, если она имеет следующие качества:

- осознает цели и смыслы профессиональной деятельности в контексте актуальных проблем;
- зрелая, осмысленная профессиональная позиция;
- способность по-новому ставить профессиональные цели, определять методы их достижения и оптимально переосмысливать их;
- соотнесение современной ему реальности с требованиями личностно-ориентированного труда, коррекции трудового процесса в рамках инновационной деятельности;
- способность замечать индивидуальные способности коллег в соответствии с их особенностями;

- умение нестандартно и продуктивно организовывать трудовую деятельность, стимулируя развитие персонала использовать инновационную деятельность;
- владение формами, технологиями, методами инновационного обучения, которое предполагает умение на основе личного опыта быть со творцом цели их деятельности, компетентным и заинтересованным помощником и консультантом в соотношении цели с результатом, используя доступные формы рефлексии и самооценки;
- способность видеть, стимулировать открытие и адекватно оценивать формы самовыражения сотрудников;
- умение анализировать изменения в деятельности, развивать трудовые качества сотрудников;
- способность к личностному творческому развитию, рефлексивной деятельности, осознание актуальности, значимости собственных инновационных поисков и открытий.

### **Выводы по первой главе**

Подводя итоги по проведенному анализу профессионального самоопределения личности, отметим важные моменты:

1. Профессиональное самоопределение необходимо рассматривать как избирательное отношение личности к огромному миру профессий. Главной составляющей профессионального самоопределения становится лично осознанный выбор профессии, учитывая свои возможности и особенности, требования социально-экономических условий и профессиональной деятельности. Профессиональное самоопределение продолжается на протяжении всей профессиональной жизни: личность должна постоянно рефлексировать, переосмысляя свою профессиональную жизнь, и самоутверждается в профессии.

2. На протяжении всего периода профессионального становления возникает конфликт между различными позициями, интересами, целями, может не совпадать потребности в самоосуществлении и существующих возможностей, рассогласованность между «Я-возможным» и «Я-реальным». Такие противоречия становятся причиной внутриличностных конфликтов, преодоление которых не проходит незамеченным. Критерием конструктивного профессионального самоопределения является активная стратегия преодоления в профессиональном самоопределении, связанная с конструктивным разрешением проблемы. Такая стратегия поведения свойственна личностям с уверенной положительной самооценкой, имеющим оптимистичный взгляд на мир, ставящим реальные цели в жизни и достаточно выраженной мотивацией к достижению цели, с реалистичным подходом, направленным к разрешению проблемы.

3. Для того чтобы конструктивно преодолеть кризис личность должна совершить профессиональный поступок. Конструктивными выходами из кризисов профессионального самоопределения являются: способность развивать в себе психологическую компетентность, умение повышать профессиональную активность, формирование запасных вариантов поведения, способность находить новые смыслы в профессиональной деятельности, определение благополучной профессиональной карьеры, понижение уровня требований, прохождение повышения квалификации, предвидение возможных трудностей и проблем, предупреждение кризисов и деформаций. трудности и потери, предупреждать возможные кризисы, деформации и т.п.

4. Конструктивные стратегии профессионального самоопределения личности, связаны с такими личностными особенностями как, оптимальный уровень рефлексии, высокая инновационная готовность, интернальный локус контроля.

## **Глава 2. Экспериментальное исследование личностных детерминант профессионального самоопределения в период взрослости**

### **2.1 Описание методов исследования и особенности выборки**

Выборка составила 40 человек, и была определена случайным образом, в нее вошли люди со средне-специальным и высшим образованием, их возраст от 23 до 62 лет, проживающих в городском округе и сельской местности, работающие в разных сферах и пенсионеры. Поровну распределены по гендерной принадлежности.

Для выявления личных особенностей при профессиональном самоопределении были использованы: методика УСК (уровень субъективного контроля), методика диагностики инновационной готовности персонала, методика диагностики рефлексивности и психобиографическая анкета для изучения особенностей профессионального самоопределения личности.

Нами взята методика по определению уровня субъективного контроля в модификации авторов Е.Ф. Бажиной, Е.А. Голынкиной, Л.М. Эткинда [4]. Эта методика основана на концепции локуса контроля Дж. Роттера. Однако Роттер рассматривает локус контроля как универсальный по отношению к ситуациям разного типа. Разрабатывая методику «Уровень субъективного контроля», авторы учитывали, что локусы контроля могут быть разнонаправленные и зависят от типа ситуаций. Основываясь на этом, разработчики выделили в методике несколько субшкал, связанных с контролем в ситуациях достижений, в ситуациях неудач, в области семейных и производственных отношений, в отношении к здоровью.

Опросник уровня субъективного контроля содержит 44 вопроса.

Для получения более достоверных результатов опросник сбалансирован по ниже перечисленным параметрам:

– интернальность-экстернальность – половина вопросов опросника составлена так, что положительно на них ответят люди с интернальным уровнем субъективного контроля, а другая половина составлена таким образом, что положительно ответят на них люди с экстернальным уровнем субъективного контроля;

– эмоциональность – по признаку в опроснике одинаковое количество вопросов описывают позитивные и негативные ситуации;

– направление атрибуций – одинаковое количество вопросов звучат в первом и третьем лице.

В методику так же включены вопросы, которые измеряют интернальность-экстернальность в межличностных и семейных отношениях. Методика содержит вопросы для медико-психологических исследований, измеряющие уровень субъективного контроля в отношении болезни и здоровья.

Опросник составлен в двух вариантах, отличающихся особенностью ответа испытуемых.

Вариант А предназначен для исследований и требует ответа по шести бальной шкале «-3, -2, -1, +1, +2, +3», в которой ответ «-3» означает «совершенно не согласен», «+3» – «полностью согласен» с данным утверждением.

Вариант Б требует ответа по бинарной шкале «не согласен – согласен» и предназначен для клинической психодиагностики.

Полученные результаты, по каждому испытуемому переводятся в стандартную систему единиц, называемых стенами, и могут быть представлены наглядно в виде профиля, изображенного на рисунке 2.

Показатели опросника уровня субъективного контроля организованы по принципу иерархической структуры системы регуляции деятельности таким образом, что включают в себя обобщенный показатель индивидуального уровня субъективного контроля, инвариантный к частым ситуациям деятельности, два показателя среднего уровня общности,

дифференцированные по эмоциональному знаку этих ситуаций, и ряд ситуационно-специфических показателей.

Проведение инструкции:

Прочитайте каждое из утверждений внимательно и выберите один из ответов на бланке:

- 3 – не согласен полностью;
- 2 – не согласен частично;
- 1 – скорее не согласен, чем согласен;
- +1 – скорее согласен, чем не согласен;
- +2 – согласен частично;
- +3 – согласен полностью.

### Обработка результатов

Процедура обработки результатов проводится в несколько стадий:

1. Используя ключ, представленный в таблице 1, подсчитываются «сырые» баллы для каждой шкалы.

Соответствующая выбору цифра определяет количество баллов, набранных за ответ. Необходимо учитывать баллы за ответы на вопросы со знаком «+» суммируются со своим знаком, а на вопросы со знаком «-» – с противоположным знаком.

Таблица 1 – Ключ

Шкала	«+»	«-»	$\Sigma$
Ио	2, 4, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 19, 20, 22, 25, 27, 29, 31, 32, 34, 36, 37, 39, 42, 44.	1, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 14, 18, 21, 23, 24, 26, 28, 30, 33, 35, 38, 40, 41, 43.	
Ид	12, 15, 27, 32, 36, 37.	1, 5, 6, 14, 26, 43.	
Ин	2, 4, 20, 31, 42, 44.	7, 24, 33, 38, 40, 41.	
Ис	2, 16, 20, 32, 37.	7, 14, 26, 28, 41,	
Ип	19, 22, 25, 31, 42.	1, 9, 10, 24, 30.	
Им	4, 27.	6, 38.	
Из	13, 34.	3, 23.	

2. Полученные сырые баллы по представленной ниже таблице 2 переводятся в стены.

Таблица 2 – Перевод сырых баллов в стены

Стены	«Сырые баллы»													
	Ио		Ид		Ин		Ис		Ии		Им		Из	
	интервал		интервал		интервал		интервал		интервал		интервал		интервал	
	от	до	от	до	от	до	от	до	от	до	от	до	от	до
1	-132	-14	-36	-11	-36	-8	-30	12	-30	-5	-12	-7	-12	-6
2	-13	-3	-10	-7	-7	-4	-11	-8	-4	-1	-6	-5	-5	-4
3	-2	0	-6	-3	-3	0	-7	-5	0	3	-4	-3	-3	-2
4	10	21	-2	1	1	4	-4	-1	4	7	-2	-1	-1	0
5	22	32	2	5	5	7	0	3	8	11	0	1	1	2
6	33	44	6	9	8	11	4	6	12	15	2	4	3	4
7	45	56	10	14	12	15	7	10	16	19	5	6	5	6
8	57	68	15	18	16	19	11	13	20	23	7	8	7	8
9	69	79	19	22	20	23	14	17	24	27	9	10	9	10
10	80	132	23	36	24	36	18	30	28	30	11	12	11	12

3. В таблицу заносятся полученные оценки в стенах.

Результаты могут быть представлены в виде графика, изображенного на рисунке 1 или в виде профиля, изображенного на рисунке 2.

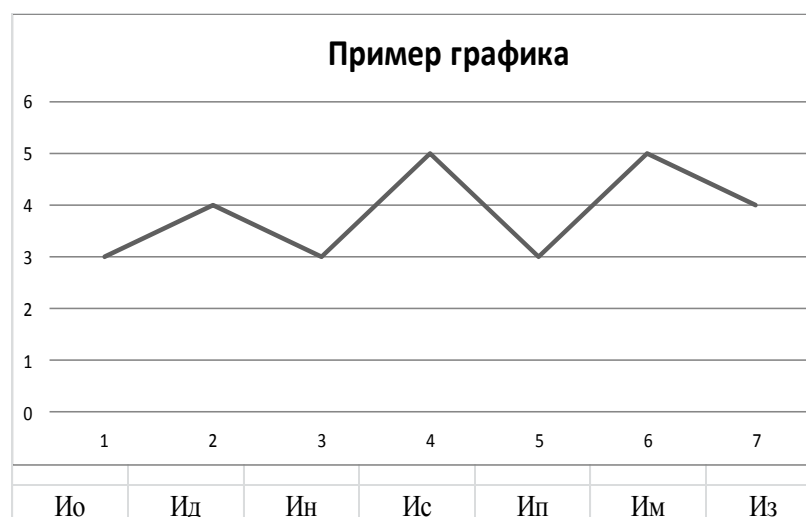


Рисунок 1 – Пример графика представления результатов по опроснику, определяющему уровень субъективного контроля

### Интерпретация результатов

Необходимо проанализировать качественно и количественно показатели уровня субъективного контроля по семи шкалам, сравнивая результат с нормой. Отклонение больше 5,5 стенов вправо указывает об интернальном типе уровня субъективного контроля в определенных

ситуациях. Отклонение меньше 5,5 стенов влево от нормы говорит об экстернальном типе уровня субъективного контроля.

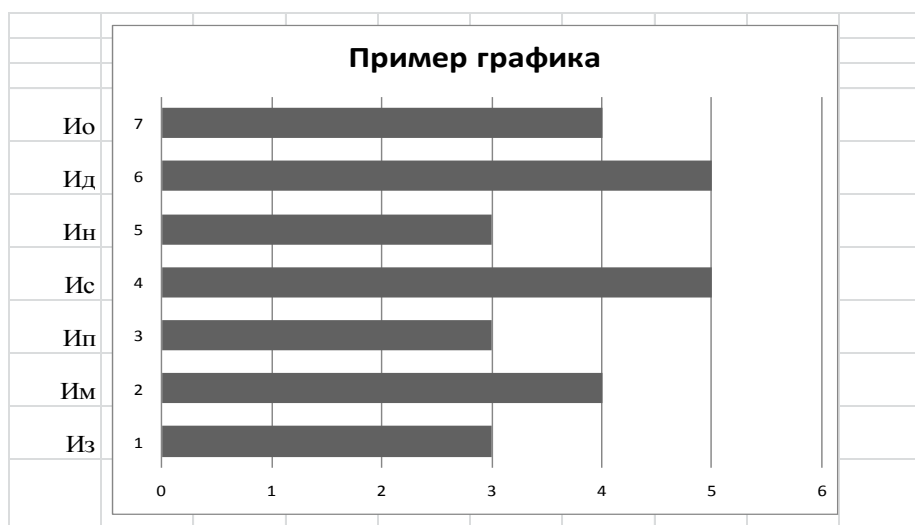


Рисунок 2– Пример линейного профиля для представления результатов по опроснику, определяющему уровень субъективного контроля

Описание шкал.

Шкала «Ио» – общая интернальности.

Если по этой шкале высокий показатель, то он свидетельствует о высоком уровне субъективного контроля над любыми важными ситуациями: интернальная личность, интернальный контроль. Эти люди считают, что большинство значимых событий в их жизни происходят благодаря их собственным действиям, что они ими управляют, что ведет к чувству ответственности за эти события и за то, как может сложиться их жизнь в целом. По различным экспериментальным данным можно говорить об интерналах как о более уверенных в себе людях, благожелательных и более спокойных, в сравнении с экстерналами более популярных. Они более позитивно относятся к миру, отличаются большей осознанностью смыслов и целей в жизни.

Если по этой шкале низкий показатель, то это свидетельствует о низком уровне субъективного контроля: экстернальная личность, экстернальный контроль. Эти люди не находят связи между своими



действиями и важными для них событиями в жизни и считают, что не способны контролировать их развитие. Они уверены, что большинство событий в их жизни являются результатом случая, стечением обстоятельств или действием других людей. Экспериментальные данные говорят об экстерналах как о людях с повышенной обеспокоенностью и тревожностью. Они отличаются конформностью, повышенной агрессией, меньшей терпимостью к другим и меньшей популярностью по сравнению с интерналами.

Шкала «Ид» – интернальность в области достижений.

Высокие баллы по этой шкалы указывают на высокий уровень субъективного контроля над положительными эмоционально ситуациями и событиями. Эти люди уверены, что они сами достигли всего того хорошего, что было и есть в их жизни, и что они могут успешно достигать свои цели в будущем баллы показатель по шкале соответствует тому, что личность приписывает свои успехи, радости и достижения внешним обстоятельствам – счастливой судьбе, помощи от других людей или везению.

Шкала «Ин» – интернальность в области неудач.

Высокие баллы по этой шкале показывают сформированное чувство субъективного контроля в отношении к отрицательным ситуациям и событиям, что выражается в склонности винить самого себя в различных страданиях и неприятностях.

Низкий показатель свидетельствует о том, что личности свойственно приписывать ответственность за такие события другим людям или считать их результатом своего невезения.

Шкала «Ис» – интернальность в семейных отношениях.

Люди с высоким показателем по этой шкале считают себя ответственными за события, случающиеся в своей семейной жизни.

Низкий показатель свидетельствует о том, что личности считают не себя, а своих партнеров причиной значимых ситуаций, происходящих в их семье.

Шкала «Ип» – интернальность в области производственных отношений.

Высокие показатели по этой шкале указывают на то, что человек считает свои действия важными в складывающихся отношениях в коллективе, в собственной производственной деятельности, своего продвижения и т.п.

Низкие показатели указывают на то, что субъект придает важное значение внешним обстоятельствам, например, везению или не везению, руководству, коллегам по работе.

Шкала «Им» – интернальность в области межличностных отношений.

Высокие показатели по этой шкале указывают на то, что человек считает себя ответственным в построении межличностных отношений с окружающими.

Низкие показатели свидетельствуют о том, что субъект считает, что в этом процессе все зависит от обстоятельств, случаев или окружающих людей.

Шкала «Из» – интернальность в отношении здоровья и болезни.

Высокие показатели означают, что человек во многом считает ответственным себя за свое здоровье: если он заболел, то считает виноватым себя и что его выздоровление в основном зависит от его действий.

Люди с низкими показателями по этой шкале уверены, что болезни и здоровье это дело случая и их выздоровление полностью зависит от действия других, в первую очередь от врачей.

Следует отметить, что уровень субъективного контроля можно повысить в результате психологической коррекции. Также необходимо учитывать, что для интерналов предпочтительны не директивные методы психологической коррекции, а для экстерналов как для личностей с повышенной тревожностью, подверженным депрессиям, подходят поведенческие методы.

Методика определения рефлексивности на русском языке была разработана в 2003 году А.В.Карповым, В.В.Пономаревой (Пантелеевой) и представлена как опросник, который измеряет степень развития личного свойства, как рефлексивность[19].

Опросник включает в себя 27 пунктов, ответы на каждый из них формируются по семибалльной шкале Ликкерта. По опроснику определяется одно значение, определяющее уровень формирования рефлексивности у личности.

Подсчитываются сырые баллы:

Таблица 3 – Подсчет сырых баллов

Вариант ответа	В прямых значениях (баллы)	В обратных значениях (баллы)
Абсолютно не верно	1	7
Неверно	2	6
Скорее неверно, чем верно	3	5
Не знаю	4	4
Скорее верно, чем неверно	5	3
Верно	6	2
Совершенно верно	7	1

Баллы распределяются:

В пунктах с прямым значением: 1, 3, 4, 5, 9, 10, 11, 14, 15, 18, 19, 20, 22, 24, 25.

В этих пунктах с обратным значением: 2, 6, 7, 8, 12, 13, 16, 17, 21, 23.

Перевод в стены производится согласно таблице 4.

Таблица 4 – Перевод «сырых баллов» в стены

Сырые баллы	До 80	81 – 100	101 – 107	108 – 113	114 – 122	123 – 130	131 – 139	140 – 147	148 – 156	157 – 171	172 и больше
Стены	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Опросник измеряющий личностную рефлексивность можно применять в психологическом консультировании, для научных исследований, при профессиональном отборе, особенно для работы по специальности «человек-человек».

В ниже представленных положениях заключены теоретические основы рефлексивности.

Рефлексивность относится к психическому свойству, выступающему основной гранью интегративной психической действительности, которая сравнивается с рефлексией как не делимой. Изучение рефлексии возможно в двух направлениях, таких как, особенное психическое состояние и процессуальное положение. Между этими тремя проявлениями рефлексии прослеживается значительная взаимосвязь, а также они могут взаимодополнять друг друга и хормировать на уровне распада продуктивное образование, которое называется «рефлексия». Основываясь на этом, методика разработана не только с учетом рефлексивности, но также включает проявления в двух других частях. Вопросы анкеты определяют рефлексивность как психические свойства, как процесс и как состояние.

Второе положение учитывает другой важный критерий диагностики свойств рефлексивности – ее направленность. Изучение рефлексии возможно по двум типам, которые определены как «интра- и интерпсихические» рефлексия. Способность само восприятия личной психики изучается как интрапсихическая рефлексия. Наличие способности к анализу психики других людей, возможность «вставать на место другого», проявление эмпатии, проекции и идентификации определяется как интерпсихическая рефлексия. Отсюда следует, что основная особенность рефлексивности додержит оба этих типа, а глубина формирования этого свойства становится производным от них обоих сразу.

Рефлексию разделяют по временному принципу на три вида: ретроспективной, перспективной и ситуативной (на данный момент актуальной).

Способность анализировать деятельность, выполненную в прошлом и произошедшие события, является проявлением ретроспективной рефлексии. В этом случае предметом рефлексии считаются мотив, причина, предпосылки событий прошлого, допущенные ошибки, особенность поведения в прошлом. Степень выраженности такой рефлексии учитывает частоту, продолжительность по времени оценивания и анализа событий

прошлого, да и вообще может ли личность анализировать прошлое и себя в нем.

Анализ предстоящей деятельности, планирование поведения и предположение вариантов исходов событий свидетельствует о проявлении перспективной рефлексии. Особенностью этой рефлексии можно назвать тщательное планирование своего поведения, частота обращений к предстоящим событиям.

Ситуативная рефлексия контролирует поведение человека в актуальной обстановке, осознает элементы, из которых она состоит, анализирует происходящее, координирует действия, опираясь на свое состояние и меняющиеся условия.

Отличие такого вида рефлексии – это продолжительность размышлений личности о своей осуществляемой деятельности, как часто он анализирует происходящее, глубину развернутого процесса принятия решения, способность к самоанализу в определенных жизненных событиях.

Отметим, что предложенная выше стратегия исследования рефлексии может быть выполнена в комплексных и регулярных исследованиях.

Для того чтобы выявить особенности в профессиональном развитии испытуемых мы использовали психобиографическую анкету для изучения особенностей профессионального самоопределения личности. Разработанную В.Г. Норакидзе и реконструированную Э.Ф. Зеером. В инструкции предлагается ознакомиться с планом анкеты и на его основе написать автобиографию. Анкета не требует при написании автобиографии от испытуемого хорошего литературного стиля и соблюдения правил орфографии.

В начале анкеты необходимо написать фамилию, имя, отчество, место и год рождения, образование, занимаемую должность.

В этой анкете есть примечание, в котором предусмотрено, что если испытуемый не готов к самораскрытию, застенчив, либо скрытен, то он

может составить биографию хорошо знакомого человека или может придумать себе биографию.

Далее представлен план анкеты, состоящий из шести пунктов.

В первом пункте необходимо рассказать историю своей семьи: указать социальное положение, образование, профессию, национальность, состояние здоровья своих родителей. Далее необходимо описать психологический климат в семье, какие были отношения между родителями, как они относились к Вам, какая была дисциплина в семье, чем увлекались родители, профессиональную направленность в семье, указать на какого родителя Вы больше похожи. В этом пункте есть вопрос, который рассматривает взаимоотношения и конфликты с братьями и сестрами, если они есть, так же надо написать их интересы, увлечения, профессиональную направленность. В конце пункта можно рассказать о более широком семейном круге: родственниках, бабушках, дедушках, проживающих в Вашей семье, имеется ли профессиональная династия.

Во втором пункте необходимо описать социально-экономические условия жизни: уровень заработной платы, наличие других доходов, престижных вещей, таких как дача, машина и т.п. Описать место проживания: село или город, климатические и природные условия, национальное общество.

В третьем пункте расположены вопросы, касающиеся истории детства. Здесь надо рассказать о дате и месте рождения, о первом переживании из детства, написать, когда начал ходить и говорить, что помните о профессиональной деятельности родителей, были серьезные заболевания, которые могли отразиться на профессиональной деятельности, какие были детские представления о будущем, вспомнить любимых писателей, сказки и их герои.

Четвертый пункт самый большой и состоит из восьми вопросов касающихся профессионального становления. Начинается он с описания профессиональных намерений в дошкольном возрасте, а также в младшем

школьном возрасте, в подростковом и ранней юности. Необходимо написать о том, как осуществлялся выбор и воплощение в жизнь профессиональных намерений, как происходил выбор учебного заведения, описать какими были профессиональные ожидания и разочарования. Сообщить о наличии профессиональных ограничений, связанных с состоянием здоровья и способностями. Мужчинам необходимо написать, как повлияла служба в армии на профессиональные намерения. Так же необходимо написать, как началась профессиональная деятельность, какие были ожидания и какие происходили разочарования. Самый важный для нас вопрос в этом пункте касается особенностей профессионального становления, в котором автор просит описать испытывались ли трудности в период адаптации в профессиональном коллективе, когда и сколько происходило изменение профессии, по каким специальностям приходилось работать, происходило ли повышение квалификации и рост в профессиональной карьере.

В пятом пункте рассматриваются особенности профессионального развития, связанные с половой принадлежностью: как, повлияло супружество на профессиональную судьбу, имеются ли дети и как их наличие влияет на профессиональное развитие, есть ли желания, чтобы дети продолжили вашу профессиональную судьбу.

В шестом пункте расположены вопросы, касающиеся будущего испытуемого. Здесь необходимо описать планы на ближайшие 2-3 года, есть ли среди них более перспективные, хотели бы Вы изменить какие-то моменты, если бы выпала возможность прожить жизнь снова, кем бы вы хотели быть в существующих на данный момент экономических условиях.

Методика диагностики инновационной готовности персонала представлена в виде опросника, состоящего из пятидесяти пунктов утверждений, которые необходимо оценить относительно инноваций.

Эта методика позволяет выявить уровень инновационной готовности. Под инновациями мы будем понимать усовершенствование продуктов,

представляющих как субъективную, так и объективную новизну, внедрение в профессиональную среду и общественные отношения новых технологий.

Шкала «ЭГ» – это эмоциональная готовность к участию в инновационной деятельности. 8-9 стенов считается высоким уровнем и свидетельствует о наличии выраженного интереса к использованию в своей трудовой деятельности новых технологий, о готовности применять преобразований на трудовом посту, осваивая новые методы выполнения личной деятельности.

Шкала «МГ» – это мотивационная готовность. Является показателем наличия внутренних мотивов для участия в инновационной деятельности, связана с самореализацией личности, с достижением успеха, получая удовольствие от введения новшеств. Люди с высокими показателями по этой шкале, могут взять на себя ответственность за определенные последствия, потому что видят в них дополнительные возможности для самореализации.

Шкала «КГ» – компонент когнитивной готовности. Высокие показатели по этой шкале свидетельствуют о том, что личность может не просто предложить что-то новое, но и имеет представление, как внедрить инновации в трудовой процесс и владеет знаниями, как получить необходимую информацию.

Шкала «ЛГ» – компонент личностной готовности. Наличие высоких баллов по этой шкале говорит о наличии существенного количества личностных особенностей, позволяющих повысить эффективность инновационной деятельности. Эти личности обладают такими особенностями как креативность, практичность, радикализм, уверены в себе, склонны к оправданным рискам.

Такие личности являются высокоэффективными как руководители и организаторы инновационных проектов.

Шкала «ОГ» – компонент организационной готовности. Высокий показатель по этой шкале свидетельствует высокому уровню удовлетворенности условиям труда, существующими в организации.



Изучая средний уровень инновационной готовности 4-7 стенов и низкий 1-3 стена, рекомендован дополнительный анализ отдельных шкал профиля, это поможет определить, что именностораживает человека в инновационной деятельности и каковы пути профилактики сопротивления инновациям.

В этом опроснике представлен бланк для регистрации ответов, в котором под номером утверждения необходимо вписать цифру, соответствующую варианту ответа:

- 1 – совершенно не верно;
- 2 – неверно;
- 3 – скорее неверно, чем верно;
- 4 – не знаю;
- 5 – скорее верно, чем неверно;
- 6 – верно;
- 7 – совершенно верно.

Оценивая результаты необходимо учитывать, что опросник имеет обратные утверждения в номерах: 3, 8, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 18, 21, 24, 26, 28, 29, 33, 34,35, 37, 42, 46, 47, 48.

Таблица 5 – Подсчет сырых баллов

Вариант ответа	В прямых значениях (баллы)	В обратных значениях (баллы)
Совершенно не верно	1	7
Неверно	2	6
Скорее неверно, чем верно	3	5
Не знаю	4	4
Скорее верно, чем неверно	5	3
Верно	6	2
Совершенно верно	7	1

Подсчитывая сумму столбцов в бланке ответов, получаем значения по отдельным компонентам инновационной готовности.

Перевод оценок в стены производится согласно таблице 6.

Таблица 6 – Перевод оценок в стены

Сумма оценок по шкалам					Общий балл	Стен
ЭГ	МГ	КГ	ЛГ	ОГ		

34 и менее	33 и менее	22 и менее	28 и менее	23 и менее	158 и менее	1
35-38	34-36	23-27	29-33	24-28	159-175	2
39-42	37-40	28-32	34-37	29-33	176-193	3
43-46	41-44	33-36	38-42	34-38	194-211	4
47-50	45-48	37-41	43-46	39-43	212-229	5
51-54	49-52	42-46	47-50	44-48	230-245	6
55-58	53-56	47-50	51-55	49-53	246-265	7
59-62	57-60	51-55	56-59	54-58	266-283	8
63-66	61-63	56-60	60-64	59-63	284-301	9
67-70	64-70	61-70	65-70	64-70	302 и более	10

## 2.2 Интерпретация результатов и анализ полученных данных

Отметим, что психобиографическую анкету для изучения особенностей профессионального становления разработанную В.Г. Норакидзе и реконструированную Э.Ф. Зеером[38] более полно, развернуто и с наибольшим желанием ее заполняли те испытуемые, которые считали, что они проложили свой жизненный путь с достоинством и не жалеют прожитые годы. А тех испытуемых кто испытывал на этапе анкетирования кризис, переживали тяжелую жизненную ситуацию или хотел что-то изменить в своей прошлой жизни, приходилось уговаривать заполнить психобиографическую анкету, т.к. они не хотел рассказывать о не благоприятных моментах своей жизни.

Более подробно в этой анкете мы будем анализировать пункт, касающийся профессионального становления, в котором испытуемые рассказывали о своих профессиональных намерениях в дошкольном, младшем школьном, подростковом и юном возрастах. По каким критерия и признакам проходил выбор профессионального заведения и реализация профессиональных намерений. Какие были профессиональные ожидания и совпали ли они с личными представлениями испытуемого. В анкете есть так же вопрос, касающийся ограничений, связанных с личностными способностями состоянием здоровья. Как повлияла на профессиональные намерения служба в армии. Чего ожидали в начале профессиональной деятельности и были ли разочарования, с чем они были связаны. Как

развивалась профессиональная карьера, и было ли повышение квалификации. Отдельным пунктом уточняется, какие кризисы при профессиональном становлении пережил испытуемый: когда и сколько раз менял профессию, была ли смена специальности.

Так же в этой анкете отражены отдельным пунктом особенности профессионального становления, касающиеся пола личности: как повлияла супружеская жизнь на профессиональную судьбу, необходимо отразить имеются ли дети и повлияло ли их рождение на профессиональное становление. Так же уточняется, хотел бы испытуемый, чтобы его дети продолжили его профессиональную судьбу.

По результатам ответов на эти вопросы, ориентируясь по индикаторам способов выхода из кризиса, необходимо было определить, какие кризисы преодолевали испытуемые и какие использовали стратегии выхода из этих кризисов: конструктивные или не конструктивные.

Анализируя выявленные индикаторы, получили такие данные (рисунок 3), что большинство испытуемых меняли место работы, проходили повышение квалификации, меняли специальность, переосмысливали свою жизнь, составляли новые пути профессиональной жизни, обращались за помощью к руководителям или коллегам, повышали свою квалификацию, такие стратегии поведения при профессиональном самоопределении относятся к конструктивным.



Рисунок 3– Результаты конструктивных выходов из кризиса

Неконструктивные методы выхода из кризиса проявлялись только у восьми испытуемых, представлены в виде графика. Среди мужчин и женщин в возрастной категории 53-62 лет, которые указали, что они в некоторые периоды жизни находили смысл жизни в непрофессиональной среде, иногда постепенно примерялись с деятельностью на работе, либо выходили на компромиссное решение проблемы, которое не устраняло противоречий, но снимало напряжение.



мышления личности, тем объективнее самооценка. Такая самооценка дает возможность делать обдуманые и правильные поступки и не совершать ошибок, что приводит к успехам в жизни и нравственному удовлетворению.

Самые низкие показатели среди женщин у испытуемых под номером 20 и 21, возрастная категория 33-42, а среди мужчин под номером 14, возрастная категория 33-42 лет и номером 38 возрастная категория 53-62 лет.

Результаты представлены в виде линейного профиля на рисунке 3.

Процентное соотношение данных рефлексивности представлено в таблице 7.

Таблица 7 – Показатели рефлексивности

Возрастная группа	Низкий показатель %	Средний Показатель %	Высокий показатель %
23-32	0	100	0
33-42	7,5	90	2,5
43-52	0	97,5	2,5
53-62	2,5	97,5	0
Общий	10	85	5

Для анализа данных по опроснику инновационной готовности персонала берем шкалу, отражающую общий уровень эмоциональной готовности. Высокий уровень инновационной готовности показали пять испытуемых под номерами 12, 13, 16, 32, 34, которые набрали от 297 до 257 баллов, среди которых были трое мужчин, двое из них относятся к возрастной категории 33-42, один к категории 43-52 лет, и две женщины возрастной категории 43-52 лет.

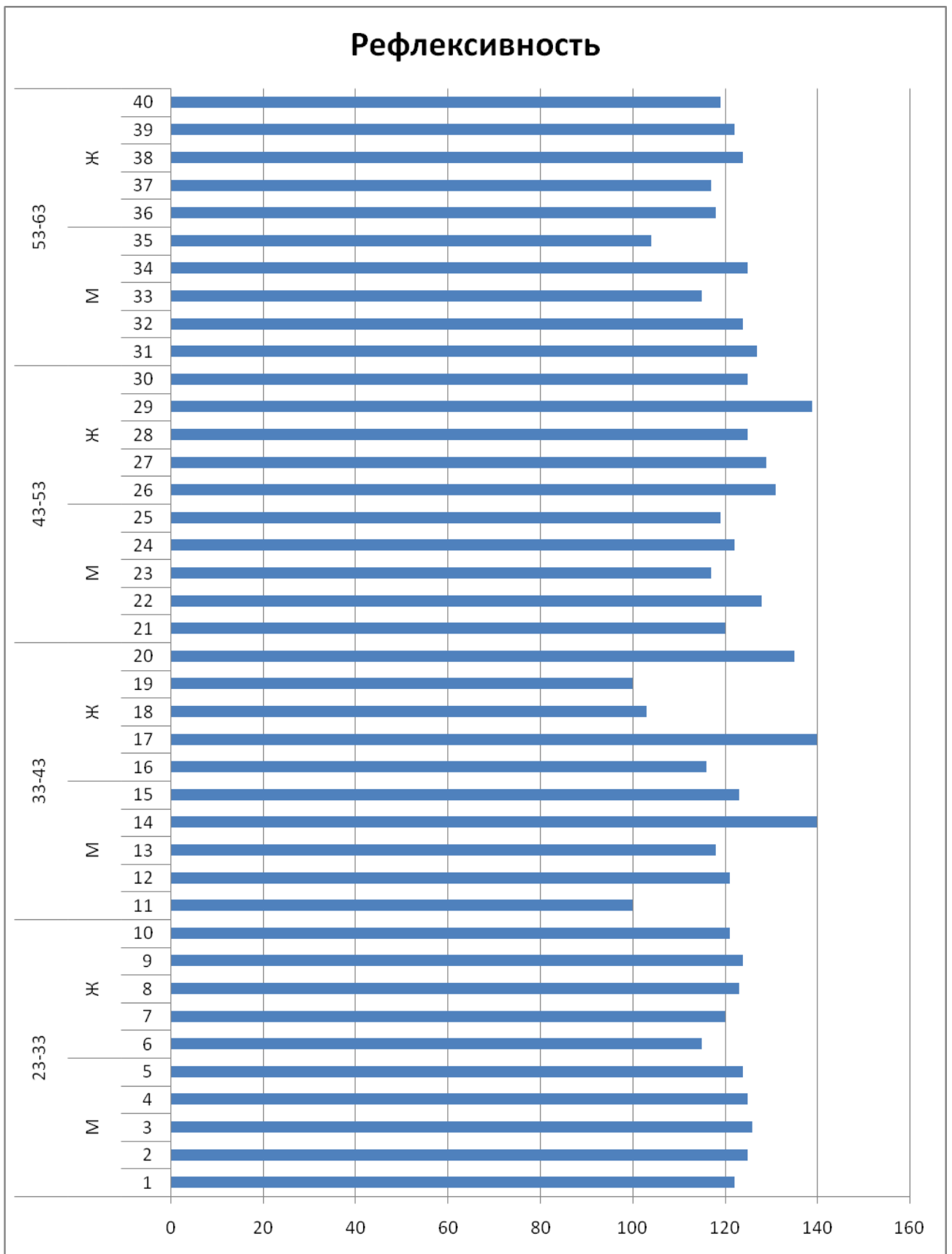


Рисунок – 4 Полученные результаты среди испытуемых по опроснику рефлексивности А.В. Карпова, В.В. Пономаревой (Пантелеевой)

Такой уровень инновационной готовности свойственен личностям, имеющих большую восприимчивость к изменениям, они обладают содержательными знаниями новых современных технологиях в своей деятельности. Личности такого уровня инновационной готовности хорошо понимают значимость и важность своей деятельности.

Низкий уровень инновационной готовности выявлен у трех испытуемых. К ним относится одна женщина возрастной категории 53-62 лет и женщина, и мужчина относящихся к возрастной категории 23-32 года. У этих личностей слабо проявляется познавательная заинтересованность к инновациям в профессиональной деятельности. Представители низкого уровня инновационной готовности проявляют неуравновешенное положительное отношение к инновациям и не проявляют творческих исследовательских способностей.

Остальные 32 испытуемых показали средний уровень инновационной готовности. У таких представителей слабо развита мотивация для осуществления инновационной деятельности и процесса проектирования. У этих личностей не прослеживается постоянная потребность в реализации и применении новых технологий в трудовой деятельности и слабо прослеживается положительная восприимчивость к нововведениям.

Результаты в виде линейного графика по опроснику инновационной готовности представлены на рисунке 4.

Процентное соотношение данных инновационной готовности представлено в таблице 7.

Таблица 7 – Показатели инновационной готовности

Возрастная группа	Низкий показатель %	Средний показатель %	Высокий показатель %
23-32	10	90	0
33-42	0	80	20
43-52	0	70	30
53-62	20	80	0
Общий	5	87,5	7,5

Для анализа полученных данных по опроснику уровня субъективного контроля берем шкалу общей интернальности.



С высоким показателем выявлено двенадцать испытуемых, что свидетельствует интернальному локусу контроля. Среди них, оказалось пять женщин, одна из которых относится к возрастной категории 23-32 лет, две к категории 33-42 лет и две к категории 43-52 лет, семь мужчин распределены таким образом: двое – возрастная категория – 23-32 года, трое – возрастная категория – 33-42 года, один – возрастная категория 43-52 и один – 53-62 лет. Эти люди уверены в том, что, то чего они добились в свой жизни зависело только от их способностей и стараний, они более уверены в себе, позитивно смотрят на будущее и уверены в том, что они способны с успехом преодолевать трудности, возникшие на их пути, в том числе и в производственных отношениях.

С низким показателем выявлено 15 испытуемых, что указывает на экстернальный локусу контроля. Среди них оказалось шесть мужчин и девять женщин. По две женщины из возрастных категорий 23-32, 33-42, 43-52 и три из возрастной категории 53-62. Мужчины: по два из возрастных категорий 23-32 и 43-52 лет и по одному из возрастных категорий 33-42 и 53-62 лет. Эти люди считают, все зависит везения, случая, счастливой судьбы, они приписывают все свои успехи, достижения и неудачи внешним обстоятельствам.

Результаты в виде линейного графика по уровню субъективного контроля представлены на рисунке 5.

Процентное соотношение данных по уровню субъективного контроля представлено в таблице 8.

Таблица 8 – Показатели уровня субъективного контроля

Возрастная группа	Низкий показатель %	Средний показатель %	Высокий показатель %
23-32	40	30	30
33-42	30	20	50
43-52	40	30	30
53-62	40	50	10
Общий	37,5	32,5	30

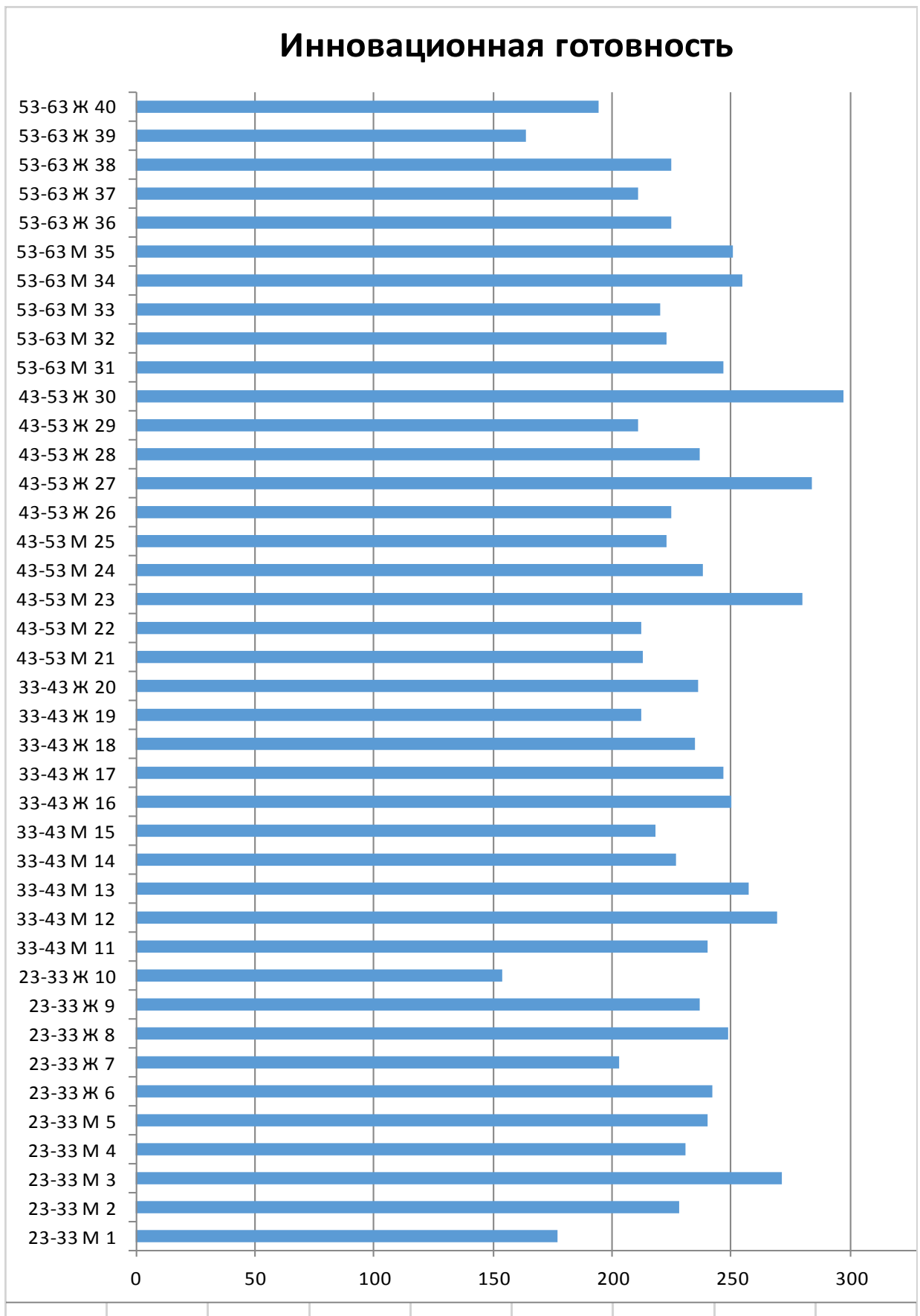


Рисунок 5– Результаты среди испытуемых по опроснику инновационной ГОТОВНОСТИ

## Уровень субъективного контроля

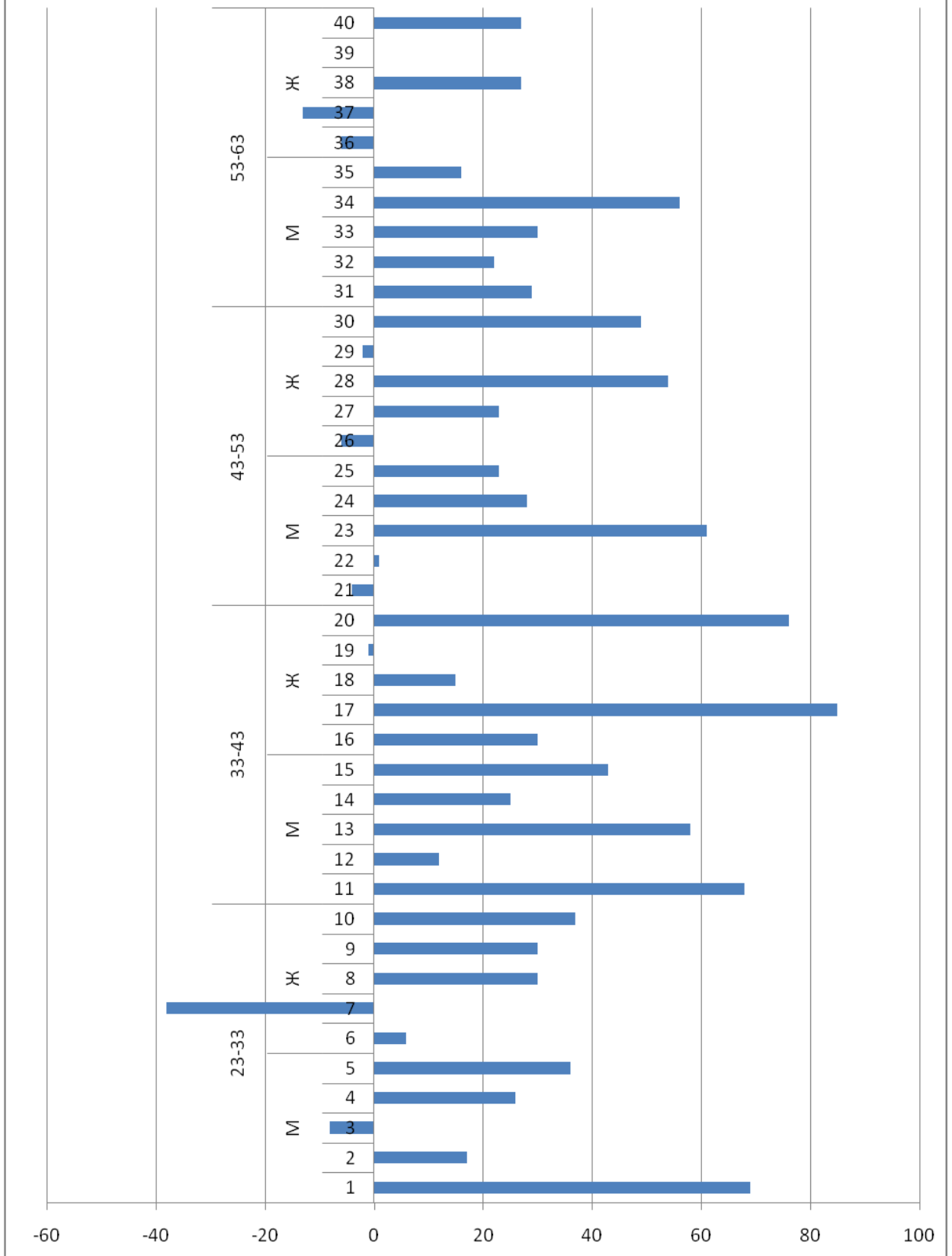


Рисунок 6—Результаты среди испытуемых по опроснику уровня субъективного контроля

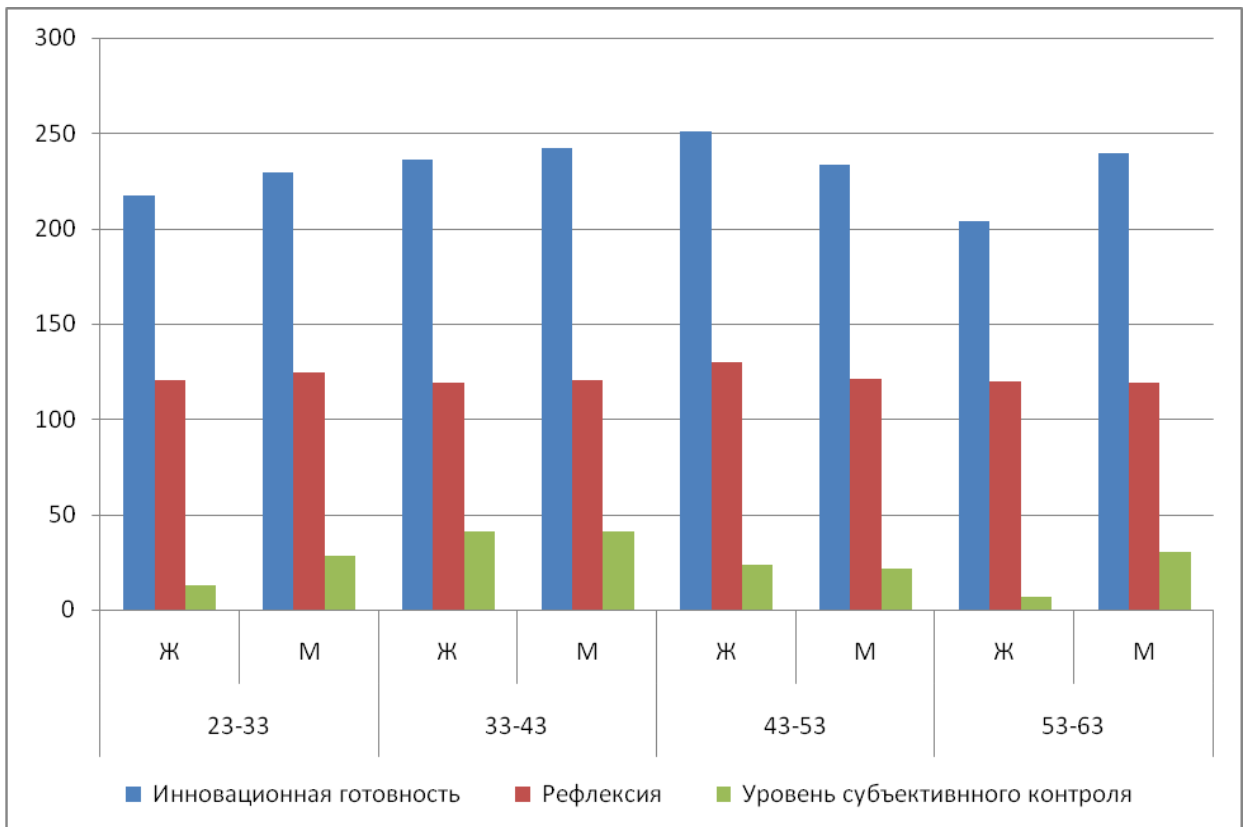


Рисунок 7– Среднее значение личностных особенностей по возрастным группам

Все обработанные анкеты представлены в виде таблицы с баллами в приложении А.

На рисунке 7 представлены средние значения личностных особенностей по возрастным группам. Самые низкие показатели уровня субъективного контроля, рефлексивности и инновационной готовности наблюдаются у испытуемых самой старшей возрастной категории в возрасте от 53-62 лет. Высокие средние показатели инновационной готовности и уровня субъективного контроля определены у возрастной группы от 33 до 42 лет. Высокий уровень рефлексивности наблюдается у возрастной группы от 43 до 52 лет.

Далее нам необходимо определить, как конструктивные стратегии преодоления, связанных с профессиональным самоопределением,

взаимосвязаны с личностными особенностями, такими как локус контроля, рефлексия и инновационная готовность.

Результаты в виде линейного графика по опроснику для определения уровня субъективного контроля представлены на рисунке 4.

Сразу определим критические значения из основных статистических таблиц.

Критическое значение коэффициента корреляции для  $n=40$ .

На уровне значимости  $p=0,10$  –  $R_{кр} = 0,264$

На уровне значимости  $p=0,05$  –  $R_{кр} = 0,312$

На уровне значимости  $p=0,01$  –  $R_{кр} = 0,403$

На уровне значимости  $p=0,001$  –  $R_{кр} = 0,501$

Проведем обработку данных в программе Excel 2016, которая рассчитывает корреляцию по формуле:

$$r_{xy} = \frac{\sum(x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum(x_i - \bar{x})^2 \sum(y_i - \bar{y})^2}}$$

Между данными полученными по психобиографической анкете и данными опросника по уровню рефлексии коэффициент корреляции  $r=0,28$ , что является значимым по сравнению с  $R_{кр} = 0,264$  и говорит о том чем выше показатель рефлексии, тем сильнее у личности будут проявляться такие свойства как высокая само регуляция, адекватная оценка производственной ситуации, поведения коллег и других людей, выбор и постановка реальных целей, анализ производственной проблемы и принятие конструктивного решения, реалистичная оценка и объяснение своей служебной должности, анализ действий и отношений в групповом и межличностном взаимодействии, выбор стратегий и тактик в организации поведения. Следовательно, чем ниже уровень рефлексии, тем меньше будут проявляться

у личности вышеуказанные качества и будет меньше вероятность использования конструктивных стратегий поведения.

Далее проведем корреляционный анализ между данными полученными по опроснику уровня субъективного контроля и данными по психобиографической анкете. Коэффициент корреляции между этими данными составляет  $r=0,386$ , что является так же значимым по сравнению с  $R_{кр} = 0,264$  и свидетельствует о том чем выше интернальность, которая проявляется как черта личности при которой люди считают, что в основном все важные события происходят в результате их личной деятельности, что они могут управлять этими событиями, следствии чего они берут на себя ответственность в том, как строится их жизнь, так же эти люди более уверены в себе, что отражается на спокойствии и доброжелательности по отношению к другим, они более позитивна к окружающим и миру в целом, осознают смыслы и цели своей жизни. Чем выше будет этот показатель, тем больше эти люди будут считать, что организация их собственной производительной деятельности полностью зависит от них. А также в сложившихся не благоприятных ситуациях и неудачах будут винить только себя, тем выше вероятность использования конструктивных стратегий выхода из кризисных состояний в профессиональном самоопределении, таких как: переоценка смыслов жизни, составление новых сценариев, связанных с профессиональной жизнью, прохождение аттестации, изучение смежной специальности, повышение квалификации, переквалификация, смена профессии или места работы, обращение за помощью к руководству или коллегам.

Проводя корреляционный анализ между результатами опросника по инновационной готовности и данными полученными по психобиографической анкете для изучения конструктивных стратегий поведения профессионального становления личности, коэффициент корреляции между полученными данными составляет  $r = 0,27$ , это,

достаточно значимый результат по сравнению с  $R_{кр} = 0,264$  и свидетельствует о том, чем выше готовность к инновациям, тем меньше вероятность использования не конструктивных стратегий в разрешении кризисных ситуаций в ходе профессионального становления, таких как поиск смысла жизни в непрофессиональной сфере, постепенное смирение с деятельностью, профессиональна стагнация и апатия, злоупотребление алкоголем, конфликты, увольнение.

### **Выводы по второй главе**

Исследование проводилось на базе ФГБОУ ВО Тольяттинского государственного университета, в котором приняли участие сотрудники разной возрастной категории. Главным критерием отбора был возраст.

Согласно гипотезе необходимо было определить, как личностные качества, такие как оптимальный уровень рефлексии, интернальный локус контроля и высокая инновационная готовность влияют на конструктивные стратегии профессионального самоопределения.

1. Высокая степень развития рефлексии являются показателем отличного самоконтроля поведения в любой ситуации, склонность адекватно анализировать происходящие события в личной жизни и профессиональной, поведение других людей. Свидетельствует о наличии способности использовать рефлексивное мышление, которое позволяет контролировать свои мысли и поступки и доказывает наличие высокой мыслительной деятельности. Чем больше уровень рефлексивного мышления личности, тем объективнее самооценка. Такая самооценка дает возможность делать обдуманые и правильные поступки и не совершать ошибок, что приводит к успехам в жизни и нравственному удовлетворению. Испытуемые с высокой степенью рефлексивности проявляли больше конструктивных стратегий поведения при профессиональном самоопределении.

2. Связь между инновационной готовностью и конструктивными стратегиями поведения при профессиональном самоопределении прослеживается не так выражено, но по сравнению с критическим значением можно говорить о том, что чем выше инновационная готовность личности, тем меньше вероятность использования не конструктивных стратегий в решении кризисных ситуаций в ходе профессионального самоопределения. Выявлено, что высокий уровень инновационной готовности свойственен для личностей, имеющих большую восприимчивость к изменениям, они обладают содержательными знаниями новых современных технологиях в своей деятельности и свидетельствует о том, чем выше готовность к инновациям, тем меньше вероятность использования не конструктивных стратегий в ходе профессионального становления.

3. Корреляционный анализ между данными полученными по опроснику уровня субъективного контроля и конструктивными стратегиями поведения при профессиональном самоопределении является так же значимым и свидетельствует о том, чем выше интернальность, которая проявляется как черта личности при которой люди считают, что большинство важных событий происходят в результате их личной деятельности, что они могут управлять этими событиями, следствии чего они берут на себя ответственность в том, как строится их жизнь, так же эти люди более уверены в себе, что отражается на спокойствии и доброжелательности по отношению к другим, они более позитивна к окружающим и миру в целом, осознают смыслы и цели своей жизни. Чем выше будет этот показатель, тем больше эти люди будут считать, что организация их собственной производительной деятельности полностью зависит от них. А также в сложившихся не благоприятных ситуациях и неудачах будут винить только себя, тем выше вероятность использования конструктивных стратегий поведения в профессиональном самоопределении, таких как: переоценка смыслов жизни, составление новых сценариев, связанных с профессиональной жизнью, прохождение аттестации, изучение



смежной специальности, повышение квалификации, переквалификация, смена профессии или места работы, обращение за помощью к руководству или коллегам.

4. Во время исследования было выявлено, что с энтузиазмом и развернуто заполняли психобиографическую анкету для изучения особенностей профессионального становления личности те личности, которые считали, что их жизнь благополучно сложилась, а те, кто испытывал жизненные затруднения на момент исследования или хотел бы что-то исправить в прошлом заполняли эту психобиографическую анкету очень кратко и «сухо».

## Заключение

Процесс профессионального самоопределения продолжается на протяжении всей нашей профессиональной жизни, начиная с дошкольного возраста и заканчивая выходом на пенсию. Этот процесс развивает самосознание, формирует систему ценностных ориентаций, позволяет моделировать свое будущее в виде пошагового плана для достижения идеального образа профессионала. Профессиональное самоопределение - это важный фактор самореализации личности в выбранной профессии и вообще в культуре. Постоянно осуществляя поиск своего места в огромном мире профессий, личность зачастую приходит к внутриличностным конфликтам, которые порождают различного рода сложности в адаптации.

В проводимом исследовании ставилась цель выявить личностные детерминанты профессионального самоопределения личности в период взрослости.

В качестве гипотезы мы взяли предположение о том, что конструктивные стратегии профессионального самоопределения личности связаны с оптимальным уровнем рефлексии, интернальным локусом контроля, высокой инновационной готовностью.

Изучив соответствующий теоретический материал, было выявлено:

- высокий уровень развития рефлексии являются показателем отличного самоконтроля поведения в любой ситуации, склонность адекватно анализировать происходящие события в личной жизни и профессиональной, поведение других людей;
- инновационная готовность рассматривается как особое состояние личности, при котором предусматривается выбор активных стратегий профессионального самоопределения;

– интернальный локус контроля свойственен личностям, которые считают, что происходящие с ними события зависят от их личных качеств, таких как целеустремленность, компетентность, уровень способностей.

Были подобраны методы для исследования выше указанных особенностей личности. Исследование проводилось на территории Самарской области, на базе ТГУ, в нем приняли участие 40 человека.

Анализируя опросник рефлексии было выявлено, что среди испытуемых средним уровнем рефлексии обладают 36 из 40, которые набрали от 115 до 140 баллов и только четыре испытуемых имеют низкий уровень рефлексии от 100 до 104 баллов.

Высокий уровень инновационной готовности показали пять испытуемых, которые набрали от 297 до 257 баллов, среди которых были трое мужчин, двое из них относятся к возрастной категории 33-42, один к категории 43-52 лет, и две женщины возрастной категории 43-52 лет. Низкий уровень инновационной готовности выявлен у трех испытуемых, к ним относится одна женщина возрастной категории 53-62 лет, и женщина, и мужчина относящихся к возрастной категории 23-32 года.

С высоким показателем уровня субъективного контроля выявлено двенадцать испытуемых, что свидетельствует интернальному локусу контроля. Среди них оказалось пять женщин, одна из которых относится к возрастной категории 23-32 лет, две к категории 33-42 лет и две к категории 43-52 лет, семь мужчин распределены таким образом: двое – возрастная категория – 23-32 года, трое – возрастная категория – 33-42 года, один – возрастная категория 43-52 и один – 53-62 лет.

В анкете по определению уровня субъективного контроля с низким показателем выявлено 15 испытуемых, что указывает на экстернальный локус контроля. Среди них оказалось шесть мужчин и девять женщин. По две женщины из возрастных категорий 23-32, 33-42, 43-52 и три из возрастной категории 53-62. Мужчины: по два из возрастных категорий 23-

32 и 43-52 лет и по одному из возрастных категорий 33-42 и 53-62 лет. Все полученные результаты представлены.

Проведя корреляционный анализ между полученными данными и конструктивными стратегиями поведения при профессиональном самоопределении, мы получили коэффициенты корреляции выше критических значений по всем трем утверждениям.

Испытуемые с высокой степенью рефлексивности проявляли больше конструктивных стратегий поведения при профессиональном самоопределении.

можно говорить о том, что чем выше инновационная готовность личности, тем меньше вероятность использования не конструктивных стратегий в решении кризисных ситуаций в ходе профессионального самоопределения. Выявлено, что высокий уровень инновационной готовности свойственен для личностей, имеющих большую восприимчивость к изменениям, они обладают содержательными знаниями новых современных технологиях в своей деятельности и свидетельствует о том, чем выше готовность к инновациям, тем меньше вероятность использования не конструктивных стратегий в ходе профессионального становления.

Корреляционный анализ между данными полученными по опроснику уровня субъективного контроля и конструктивными стратегиями поведения при профессиональном самоопределении является так же значимым и свидетельствует о том, чем выше интернальность, которая проявляется как черта личности при которой люди считают, что большинство важных событий происходят в результате их личной деятельности, что они могут управлять этими событиями, следствии чего они берут на себя ответственность в том, как строится их профессиональная жизнь.

В целом можно утверждать, что гипотеза относительно конструктивных стратегий профессионального самоопределения личности,

связанных интернальным локусом контроля, оптимальным уровнем рефлексии и инновационной готовностью, подтвердилась.

## Список используемой литературы

1. Алексеев, Н.Г. Проектирование и рефлексивное мышление [Текст] / Н.Г. Алексеев // Развитие личности. – 2002. – № 2. – С. 92-116.
2. Анциферова, Л.И. Психология повседневности, жизненный мир личности и "техники" ее бытия [Текст] / Л.И. Анциферова // Психологический журнал. – 1993. – Т. 14. - № 2. – С. 8-17.
3. Ахметова, Д. Преподаватель вуза и инновационные технологии [Текст] / Д. Ахметова, Л. Гурье // Высшее образование в России. – 2001. – № 4. – С. 138-144.
4. Бажин, Е.Ф. Метод исследования уровня субъективного контроля [Текст] / Е.Ф. Бажин, Е.А. Голынкина, А.М. Эткинд // Психологический журнал. – 1984. – № 3. - С. 152-162.
5. Битянова, М. Я строю свою работу или работа «строит» меня? [Текст] / М.Я. Битянова // Проектно-аналитическая игра для педагогического коллектива / Школьный психолог. – 2008. – № 11. – С. 13-23
6. Божович, Л. И. Этапы формирования личности в онтогенезе [Текст] / Л.И. Божович. – СПб.: Питер, 2001. – 271 с.
7. Боровикова, С.А. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: учебное пособие [Текст] / С.А. Боровикова, Т.П. Водолазская, М.А. Дмитриева, Л.Н. Корнеева; Ред. Г.С. Никифоров; Санкт-Петербургский государственный университет. – СПб: Изд-во СПбГУ, 1991. – 152 с.
8. Бурлачук, Л. Ф. Словарь-справочник по психодиагностике [Текст] / Л.Ф. Бурлачук, С.М. Морохов. – СПб.: Питер, 2000. – 528 с.
9. Виноградова, Г.А. Организационная психология [электронный ресурс] / Г.А. Виноградова, В.В. Пантелеева. – Тольятти: Изд-во ТГУ, 2016. – 143 с.

10. Волкова, Н.А., Кораблина, Е.П. Значение профессиональных качеств в процессе адаптации к трудовой деятельности [Текст] / Н.А. Волкова, Е.П. Кораблина // Экспериментальная и прикладная психология. – 1987. - Вып.12. - С.91-93.
11. Выготский, Л.С. Динамика и структура личности подростка [Текст] / Л.С. Выготский // Хрестоматия по возрастной и педагогической психологии. – М.: Педагогика, 1982. – С. 138-142.
12. Выготский, Л. С. Собрание сочинений [Текст] / Л.С. Выготский. – М., 1984. – Т. 4.
13. Дружилов, С.А. Защита профессиональной деятельности инженеров [Текст] / С.А. Дружилов // учебное пособие для вузов. Сиб. гос. индустр. ун-т. – Новокузнецк: СибГИУ, 2009. – 191 с.
14. Ермолаев, О. Ю. Математическая статистика для психологов [Текст] / О.Ю. Ермолаев. – М.: Московский психолого-социальный институт: Флинта, 2002. – 336 с.
15. Зеер, Э.Ф. Кризисы профессионального становления личности [Текст] / Э.Ф. Зеер, Э.Э. Симанюк// Психологический журнал. – 1997. - Т.18. - №6.
16. Зеер, Э.Ф. Профориентология: теория и практика: учебное пособие [Текст] / Э.Ф. Зеер, А.М. Павлова, Н.О. Садовникова. – Москва: Академический проект: Фонд «Мир», 2008. – 192 с.
17. Зеер, Э.Ф. Психология профессий [Текст]/ Э.Ф. Зеер // учебное пособие для студентов вузов. – 2-е изд., перераб., доп. – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с.
18. Иванова, Е.М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности [Текст] / Е.М.Иванова. - М.: МГУ, 1987. - 208 с.
19. Карпов, А.В. Рефлексивность как психическое свойство и методика ее диагностики [Текст]/ А.В. Карпов // Психологический журнал. - 2003. - Т.24. - № 5. – С. 73-81.

20. Карпов, А. В. Психология труда: учебник для бакалавров [Текст] / А. В. Карпов; отв. ред. А. В. Карпов. – 2-е изд. – М.: Издательство Юрайт, 2013. – 350 с.
21. Карпов, А.В. Психология рефлексивных механизмов деятельности [Текст] / А.В. Карпов. – М.: Институт психологии РАН, 2004. – 424 с.
22. Климов, Е.А. Введение в психологию труда [Текст] /Е.А. Климов// Учебник для вузов. – М.: Культура и спорт, ЮНИТИ, 1998. – 350 с.
23. Климов, Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях [Текст] / Е.А. Климов. – М.: Изд-во МГУ, 1995. – 224 с.
24. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения [Текст] / Е.А. Климов. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2008. – 304 с.
25. Климова, Е.К. Психология успеха. Тренинг личностного и профессионального развития [Текст]/ Е.К.Климова// учебно-методическое пособие. – СПб: Речь, 2013.
26. Корнеева, Л.Н. Профессиональная психология личности [Текст]/ С.А. Боровикова, Т.П. Водолазская, М.А. Дмитриева, Л.Н. Корнеева // Учебное пособие под ред. Г.С. Никифорова. - СПб., 1991. – 152 с.
27. Ксенофонтова, Е. Г. Исследование локализации контроля личности - новая версия методики "Уровень субъективного контроля" [Текст] / Е.Г. Ксенофонтова //Психологический журнал. – 1999. – Т. 20. - № 2. – С. 103-114.
28. Кузнецова, С.В. Выбор профессии: мотивы и их реализация [Текст] / С.В.Кузнецова. – М., 1986.
29. Ливехуд, Б. Кризисы жизни - шансы жизни [Текст] / Б. Ливехуд. - Калуга: Духовное познание, 1994. - 224 с.
30. Локк, Дж. Избр. филос. Произведения [Текст] / Дж. Локк // Опыт о человеческом разуме. Т. 1. – М., 1960.
31. Маркова, А.К. Психология профессионализма [Текст] / А.К. Маркова. – М., 1996.



32. Маслоу, А.Г. Мотивация и личность [Текст] / А.Г. Маслоу. – СПб.: Евразия, 1999. – 479 с.
33. Минюрова, С. А. Психология развития и возрастная психология [Текст] / С. А. Минюрова // учебно-методическое пособие; Урал. гос. пед. ун-т. – Екатеринбург, 2007. – 152 с.
34. Митина, Л. М. Психология личностно-профессионального развития субъектов образования [Текст] / Л. М. Митина. – М.; СПб.: Нестор-История, 2014. – 376 с.
35. Михайлов, И.В. Проблема профессиональной зрелости в трудах Д.Е. Сьюпера [Текст] / И.В. Михайлов// Вопросы психологии. - 1975. - № 5.
36. Наследов, А.Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных [Текст] / А.Д. Наследов// Учебное пособие. 2-е издание, исправленное и дополненное. – СПб.: Речь, 2006. – 392 с.
37. Пантелеева, В.В. Опросник инновационной готовности персонала [Текст] / В.В.Пантелеева, Т. П. Кнышева. – М.: Акмеология, 2016. - № 3 (59). - С. 81-86.
38. Пантелеева, В.В. Психология кризисных состояний личности [Текст] / В.В. Пантелеева, О.И. Арбузенко// учеб. Пособие. – Тольятти: Изд-во ТГУ, 2011. – 194 с.
39. Пономарев, Я.А. Психология творчества [Текст] / Я.А. Пономарев. – М.: Наука, 1976. – 304с.
40. Зеер, Э.Ф. Профориентология: теория и практика [Текст] / Э.Ф. Зеер, А.М. Павлова, Н.О. Садовникова// учеб. пособие для вузов. – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2006. – 192 с.
41. Пряжников, Н.С. Профессиональное самоопределение [Текст] / Н.С. Пряжников. – М., 2008.
42. Пряжников, Н.С. Теория и практика профессионального самоопределения [Текст] / Э. Ф. Зеер, О. А. Рудей // учебное пособие. – М.:

Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2008.

43. Пряжников, Н.С. Профессиональное самоопределение: теория и практика [Текст]/ Н. С. Пряжников // учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. - М.: Издательский центр «Академия», 2008. – 320 с.

44. Пряжников, Н.С. Психологический смысл труда [Текст] / Н.С. Пряжников. – М.: Изд-во "Институт практической психологии"; Воронеж: НПО "МОДЭК", 1997. – 352 с.

45. Пряжников, Н.С. Психология труда и человеческого достоинства [Текст]/ Н.С. Пряжников. – М.: Academia, 2001. – 345 с.

46. Резапкина, Г.В. Психология и выбор профессии: программа предпрофильной подготовки [Текст]/ Г.В. Резапкина // Учебно-методическое пособие для психологов и педагогов. – М.: Генезис, 2005. – 208 с.

47. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии [Текст] / С.Л. Рубинштейн. – СПб.: Питер, 2001. – 720 с.

48. Рубинштейн, С.Л. Бытие и сознание. Человек и мир [Текст] / С.Л. Рубинштейн. – СПб.: Питер, 2003. – 512 с.

49. Степанский, В. И. Психологические факторы выбора профессии: теория, эксперимент [Текст]/ В. И. Степанский// учебно-методическое пособие. – Москва: Московский психолого-социальный ин-т, 2006. – 108 с.

50. Степанов, С.Ю. Психология рефлексии: проблемы и исследования [Текст] / С.Ю. Степанов, И.Н. Семенов // Вопросы психологии. – 1985. – №3. – с. 31-40.

51. Суходольский, Г. В. Основы психологической теории деятельности [Текст]/ Г. В. Суходольский. – 2-е изд. – М.: Изд-во ЛКИ, 2008. – 168 с.

52. Сыманюк, Э.Э. Психология профессионально обусловленных кризисов [Текст] / Э.Э. Сыманюк. – М.: Изд-во Москва психолого-социального института; Воронеж: МОДЭК, 2004. – 216 с.

53. Международная юбилейная конференция Б.М. Теплов и современное состояние дифференциальной психологии и дифференциальной психофизиологии: к 120-летию со дня рождения Б.М. Теплова / Под редакцией М.К. Кабардова, А.К. Осницкого. – М.: Издательство «Перо», 2017. – 5 Мбайт. [Электронное издание] – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).
54. Франкл, В. Человек в поисках смысла [Текст] / В. Франкл. – М.: Смысл, 2000. – 368 с.
55. Франкл, Л. К. О смысле жизни [Электронный ресурс]. – URL: [http://lib.ru/HRISTIAN/FRANK\\_S\\_L/smysl.txt](http://lib.ru/HRISTIAN/FRANK_S_L/smysl.txt) (дата обращения: 20.04.2018).
56. Шадриков, В.Д. Профессиональные способности [Текст] / В.Д. Шадриков. – М.: Университетская книга, 2010. – 320 с.
57. Щедровицкий, П.Г. Очерки по философии образования [Текст]/ П.Г.Щедровицкий. – М., 1993. – 108 с.
58. Щедровицкий, Г.П. Рефлексия и ее проблемы [Текст] / Г.П. Щедровицкий. – М., 1975. – 126 с.
59. Elibrary.ru: научная электронная библиотека [Электронный ресурс]. – М.: Интра-Плюс, 1997. – Режим доступа: <http://www.elibrary.ru>, свободный. – Дата обращения: 12.04.2018.
60. THE PROBLEM OF PERSONALITY AND PROFESSIONAL IDENTITY IN PLATO'S WORKS MakarevičsValērijs, Dr. psych., Daugavpils University, Parādes 1, Daugavpils, 5401 Latvia.
61. The Factors Determining the Choice of Career Among Secondary School Students The International Journal Of Engineering And Science (IJES) ||Volume||2 ||Issue|| 6 ||Pages|| 33-44||2013|| ISSN(e): 2319 – 1813 ISSN(p): 2319 – 1805 [www.theijes.com](http://www.theijes.com) The IJES Page 33.
62. Review of European Studies; Vol. 7, No. 4; 2015 ISSN 1918-7173 E-ISSN 1918-7181 Published by Canadian Center of Science and Education Personality Development in the Course of Professional Activity Annie Bosler.

63. Maturity of Teenagers' Occupational Preferences as a Factor in Their Socialization Psychology: Facts, Trends, Forecast. 2017; 6(48):143-161 [http://library.vscs.ac.ru/Files/articles/1488286100\\_143161\\_eng.pdf](http://library.vscs.ac.ru/Files/articles/1488286100_143161_eng.pdf).

64. Self-Determination Theory Maryl Gagne Department of Management, John Molson School of Business, Concordia University, Montreal, Quebec, Canada Department of Clinical and Social Sciences in Psychology, University of Rochester, Rochester, New York, U.S.A.

## Приложение А

### Результаты, полученные при исследовании

Показатели			X4	X5	X3	X1	X2
п/п	Возрастная группа	Пол	Иновационная готовность	Рефлексия	Уровень субъективного контроля	Биография (стратегии)	
						Конструктивные	Неконструктивные
1	23-32	М	177	122	69	5	0
2	23-32	М	228	125	17	1	0
3	23-32	М	271	126	-8	4	1
4	23-32	М	231	125	26	3	1
5	23-32	М	240	124	36	3	0
6	23-32	Ж	242	115	6	2	0
7	23-32	Ж	203	120	-38	2	1
8	23-32	Ж	249	123	30	3	0
12	23-32	Ж	237	124	30	1	0
13	23-32	Ж	154	121	37	3	0
14	33-42	М	240	100	68	5	0
15	33-42	М	269	121	12	4	0
16	33-42	М	257	118	58	6	0
17	33-42	М	227	140	25	3	0

Показатели			X4	X5	X3	X1	X2
п/п	Возрастная группа	Пол	Иновационная готовность	Рефлексия	Уровень субъективного контроля	Биография (стратегии)	
						Конструктивные	Неконструктивные
18	33-42	М	218	123	43	7	0
19	33-42	Ж	250	116	30	2	0
20	33-42	Ж	247	140	85	8	0
21	33-42	Ж	235	103	15	1	0
22	33-42	Ж	212	100	-1	4	0
23	33-42	Ж	236	135	76	10	0
24	43-52	М	213	120	-4	8	0
25	43-52	М	212	128	1	6	0
26	43-52	М	280	117	61	10	0
27	43-52	М	238	122	28	9	0
28	43-52	М	223	119	23	8	0
29	43-52	Ж	225	131	-6	4	0
30	43-52	Ж	284	129	23	5	0
31	43-52	Ж	237	125	54	1	0
32	43-52	Ж	211	139	-2	7	
33	43-52	Ж	297	125	49	6	0
34	53-62	М	247	127	29	2	0

Показатели			X4	X5	X3	X1	X2
п/п	Возрастная группа	Пол	Иновационная готовность	Рефлексия	Уровень субъективного контроля	Биография (стратегии)	
						Конструктивные	Неконструктивные
35	53-62	М	223	124	22	2	0
36	53-62	М	220	115	30	4	1
37	53-62	М	255	125	56	3	0
38	53-62	М	251	104	16	2	0
39	53-62	Ж	225	118	-6	2	0
40	53-62	Ж	211	117	-13	2	1
41	53-62	Ж	225	124	27	3	1
42	53-62	Ж	164	122	0	2	1
43	53-62	Ж	194	119	27	2	2