

2017 Том 10 No. 53

Антонова Н.В. Особенности самоопределения на различных этапах профессионального развития



АНТОНОВА Н.В. ОСОБЕННОСТИ САМООПРЕДЕЛЕНИЯ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

English version: [Antonova N.V. Features of the self-determination process during different stages of professional development](#)

Высшая школа экономики, Москва, Россия

[Сведения об авторе](#)

[Литература](#)

[Ссылка для цитирования](#)

Анализируются особенности самоопределения на различных этапах профессионального развития. Выделены этапы профессионального развития в соответствии с классификацией Е.А.Климова, разработана методика оценки этапа профессионального развития. В качестве показателей особенностей самоопределения рассматриваются ценностно-мотивационный комплекс и тип профессиональной идентичности. В целом динамика профессионального развития коррелирует с возрастом, стажем и карьерным развитием. Показано, что процессы самоопределения нелинейно связаны с этапами профессионального развития: наиболее высокий уровень внутренней мотивации наблюдается на стадии «интернала», а не «наставника»; не подтвердилась гипотеза о доминировании достигнутого типа идентичности на высших этапах профессионального развития. В то же время обнаружено, что у людей, находящихся на этапах «наставник» и «авторитет», оказался выражен статус псевдоидентичности, а на этапе «мастер» – статус диффузной идентичности, что не согласуется с теоретической моделью и может свидетельствовать о негативных тенденциях личностного и профессионального развития. Достигнутая позитивная идентичность не доминирует ни на одном из этапов. Ценности самоутверждения наиболее выражены на ранних этапах профессионального развития, однако их значимость также повышается на этапе «наставник». Гипотеза о преобладании ценностей профессиональной самореализации на высших этапах профессионального развития не подтвердилась. Сделан вывод о необходимости модификации типологии этапов профессионального развития в соответствии с особенностями профессионализации в современном мире и дальнейшего исследования факторов профессиональной деформации на поздних этапах профессионального развития. Полученные результаты могут быть использованы в профориентационном и карьерном консультировании, а также при составлении программ оценки персонала.

Ключевые слова: самоопределение, профессиональное развитие, внутренняя мотивация, внешняя мотивация, ценности, тип идентичности

В современном стремительно изменяющемся мире постоянно возникают новые профессии и становятся невостребованными, а порой и исчезают традиционные. В связи с этим очень трудно предугадать, какой специалист будет нужен на рынке труда завтра, сколько времени, усилий и знаний потребуется для профессионального и карьерного развития в избранной области. Такая неопределенность ведет к изменению отношения к выбору профессии, карьеры, темпов профессионального развития. Все это позволяет утверждать, что проблема профессионального самоопределения, которая еще несколько десятилетий назад сводилась к правильной профориентации

и дальнейшему линейно-поступательному построению карьеры, сейчас поднялась на другой, более серьезный и значимый – как для индивидуума, так и для всего общества – уровень. Изменилась не только роль профессионального самоопределения, но и образовательная и карьерная траектории, а следовательно, и его периодизация. Часто руководителями становятся уже в очень молодом возрасте, что раньше было невозможно. С другой стороны, все большее количество людей меняют карьеру и даже профессию на протяжении жизни, и не один раз. Эти наблюдения привели к предположению, что, возможно, в современном мире классическая периодизация этапов профессионального развития претерпевает изменения, в частности, порядок прохождения этапов может быть не таким жестко последовательным, возможны возвраты к предыдущим этапам в связи со сменой карьеры и, наоборот, скачки вперед, через предыдущие этапы. При изменении карьеры, как и при ее изначальном построении, включаются процессы самоопределения, связанные с переоценкой ценностей, изменением структуры мотивации и идентичности.

Таким образом, в данном исследовании анализируются особенности самоопределения (ценностно-мотивационной сферы и идентичности) профессионала на различных этапах его профессионального развития.

Проблема профессионального развития и его периодизации

Профессиональное развитие личности – это системное явление, которое определяется как общими закономерностями психического развития, так и индивидуальным циклом профессионального развития, имеющим свое психологическое содержание. Профессиональное развитие можно определить как систематическое усовершенствование и расширение спектра знаний, развитие личных качеств, требующихся для освоения новых профессиональных знаний и навыков, необходимых для выполнения профессиональных обязанностей на протяжении всей трудовой деятельности человека. На протяжении многих лет исследователи разрабатывали теории профессионального развития, и практически все они направлены на предсказание профессионального выбора, построения карьеры, наличия удовлетворенности работой и т.д. Например, сценарная теория, предложенная в середине 1950-х годов американским психотерапевтом Э.Берном, объясняет процесс выбора профессии и профессионального поведения сценарием, который формируется в раннем детстве под влиянием родителей [Берн, 2006]. Теория профессионального выбора, появившаяся в начале 1970-х годов благодаря работам американского исследователя Холланда, говорит о том, что человек делает свой профессиональный выбор в зависимости от того, какой тип личности у него сформировался [Holland, 1973]. Большинство авторов считают, что профессиональное развитие необходимо рассматривать как процесс, длящийся всю жизнь, так как его основные этапы неразрывно связаны с возрастным развитием и общим становлением личности.

Существует множество классификаций стадий профессионального развития личности. Одной из наиболее известных является классификация этапов профессионального развития, предложенная Е.А.Климовым [Климов, 1988, 1996]. В ней представлены основные фазы развития профессионала, дающие представление о целостном жизненном пути и о системных отношениях, характеризующих личность без точных временных (возрастных) границ, поскольку границы создаются условиями жизни и культурой каждого отдельного человека:

- фаза оптации (оптант) – этот период характеризуется появлением озабоченности вопросами выбора профессии или ее вынужденной перемены;
- фаза адепта (адепт) – период освоения профессии;
- фаза адаптации (адаптант) – период адаптации к нормам коллектива, привыкания решать разнообразные профессиональные задачи;
- фаза интернала (интернал) – фаза, в период которой уже опытный работник может самостоятельно справляться с основными профессиональными функциями;
- фаза мастерства (мастер) – на этом этапе работник выделяется какими-то специальными качествами и имеет свой индивидуальный стиль деятельности;

– фаза авторитета (авторитет) – на данном этапе работник уже хорошо известен в профессиональном кругу или за его пределами;

– фаза наставничества (наставник) – работник является авторитетным мастером в своей профессии, наставляет младших коллег и имеет учеников, последователей.

Данную классификацию этапов (фаз) профессионального развития мы взяли за основу для дальнейшего исследования.

Самоопределение личности и профессиональное развитие

Личность самоопределяется в различных областях жизни: и в выборе профессии, и в развитии индивидуальных возможностей, и в принятии определенных социальных ролей. Соответственно выделяют несколько видов самоопределения: а) личностное самоопределение – определение и дальнейшая действенная реализация себя относительно выработанных в обществе и принятых самим человеком критериев; б) жизненное самоопределение – определение и реализация себя относительно общечеловеческих критериев смысла жизни; в) социальное самоопределение – определение себя относительно выработанных в обществе и принятых самим человеком критериев принадлежности к определенной сфере общественных отношений и определенному социальному кругу; г) профессиональное самоопределение – определение себя относительно выработанных в обществе и принятых самим человеком критериев профессионализма [Гинзбург, 1994]. Различные виды самоопределения не существуют обособленно друг от друга, а постоянно взаимодействуют.

В отечественной психологии традиция исследований самоопределения связана с работами Е.А.Климова [Климов, 1996], Э.Ф.Зеера [Зеер, 2003], Пряжниковой [Пряжников, 1996]. Е.А.Климов [Климов, 1996] считал, что профессиональное самоопределение является одним из важнейших проявлений психического развития человека и процессом включения в социальное и профессиональное сообщество. На протяжении всей жизни человек формирует свое отношение к различным профессиям, свои возможности, критерии выбора. В итоге он приобретает навыки, направленные на производство социально ценного продукта. Э.Ф.Зеер [Зеер, 2003] рассматривает вопросы профессионального самоопределения человека в контексте психологии профессий. Н.Л.Иванова [Иванова, Зверев, 2014; Иванова, 2015] рассматривает процесс самоопределения как «сознательную активность человека, направленную на выработку собственной позиции относительно своего места в социальных и профессиональных условиях в проблемных (изменяющихся) ситуациях» [Иванова, 2015, с. 57]. Среди основных результатов самоопределения автор называет устоявшуюся систему ценностей, жизненные позиции и планы, идентичность как систему представлений о самом себе. Основным механизмом процесса самоопределения, согласно Н.Л.Ивановой, является решение проблем, возникающих в ходе социализации. Таким образом, особенности самоопределения можно понять по его результатам, к которым относятся: система мотивов, ценностей и сформированный тип идентичности. Большинство исследователей проблемы самоопределения сходятся на том, что это сложный, динамичный процесс развития личности, в котором человек совмещает различные представления о себе, о мире и о своем месте в нем [Иванова, Котова, 2010].

Роль мотивационного компонента в процессах самоопределения подчеркивалась во многих работах. Например, А.М.Павлова [Павлова, 2008, 2005] рассматривает ценностно-мотивационный уровень потенциала личности в качестве системообразующего признака всей системы профессионально-личностного потенциала специалиста. Для нас особый интерес представляет разделение мотивации на внутреннюю и внешнюю. Внутреннюю мотивацию чаще всего понимают как конструкт, описывающий деятельность, которая осуществляется ради самой деятельности, в которой присутствует интерес к содержательной стороне деятельности. Внешняя мотивация, напротив, побуждает деятельность, которая направлена на достижение каких-либо внешних целей, наград. Но, как предполагают американские психологи Э.Деси и Р.Райан, внутренняя и внешняя мотивации не могут существовать отдельно друг от друга, противостоять друг другу. Между ними происходит процесс интернализации, который осуществляет переход от регуляции посредством внешних факторов к саморегуляции [Deci, Ryan, 1985]. Переход на уровень внутренней мотивации характеризуется проявлением интереса к деятельности и удовлетворенности ею. Именно на уровне

внутренней регуляции мотивация к достижению цели наиболее выражена, так как деятельность является и целью, и ценностью для человека [Deci, Ryan, 1985; Elliot, Covington, 2001].

Ценности как результат самоопределения личности являются предметом психологического исследования на протяжении длительного времени. М.Рокич определяет ценности как устойчивые убеждения о предпочтительных способах поведения (инструментальные ценности) или конечных целях (терминальные ценности). Рокич считает, что основная ценностная система формируется в детстве, и маловероятно, что она подвергается изменению в зрелом возрасте. Он предполагает, что единственным мотивом для изменения системы ценностей является неудовлетворенность собой [Rokeach, 1973]. Г.Хофстеде определяет ценности как ядро культуры, а культура считается особенностью сообщества, а не отдельного человека. Ценности формируются в детском возрасте, действуют как безусловные рефлексы и с трудом меняются. Хофстеде выделяет три типа ценностей: ценности по отношению к другим людям, ценности по отношению к объектам и явлениям и ценности по отношению к нашему внутреннему Я и Богу [Hofstede, 1980]. Еще одним представителем структурно-содержательного подхода к пониманию ценностей является израильский психолог Ш.Шварц. Он определяет ценности как характеристики трех основных потребностей человека: потребности индивидов как биологических организмов, потребности координации социального взаимодействия и потребности сохранения и благополучия социальных групп. Посредством социализации люди придают им разную степень важности [Schwartz, 2004].

Рассматривая профессиональное самоопределение как процесс, можно говорить и о результате этого процесса – профессиональной идентичности. Идентичность, и в частности профессиональная идентичность, всегда вызывала большой интерес у психологов, социологов, историков. Э.Эриксон определяет идентичность как внутреннюю непрерывность и тождественность личности, имеющую форму динамического процесса, который продолжается на протяжении всей жизни человека [Эриксон, 1996]. Н.В.Антонова понимает идентичность «как структуру представлений о себе, убеждений, ценностей, жизненных целей человека, переживаемую субъективно как ощущение тождественности и постоянства своей личности при восприятии других признающими это тождество» [Антонова, 1996, с. 132]. Как отмечает Н.С.Пряжников, профессиональное становление личности является ведущей формой обретения идентичности [Пряжников, 2003]. Л.Б.Шнейдер рассматривает профессиональную идентичность как результат процессов профессионального самоопределения, персонализации и самоорганизации, проявляющийся в осознании себя представителем определенной профессии и профессионального сообщества. Основываясь на выделенных в статусной модели Дж.Марсиа четырех состояний профессиональной идентичности (преждевременная, диффузная, мораторий, достигнутая), она добавила еще один статус – псевдоидентичность [Шнейдер, 2001], под которой подразумевается «...стабильное отрицание своей уникальности или, напротив, ее амбициозное подчеркивание с переходом в стереотипию, а также нарушение механизмов идентификации и обособления в сторону гипертрофированности, нарушения временной связи жизни, ригидность Я-концепции, болезненное неприятие критики в свой адрес, низкая рефлексия» [Шнейдер, 2001, с. 68].

Таким образом, в данной работе мы рассматриваем особенности самоопределения как совокупность его результатов: профессиональной мотивации, системы ценностей и статуса идентичности.

Эмпирическое исследование особенностей самоопределения на различных этапах профессионального развития

Цель исследования – выявление особенностей самоопределения на различных этапах профессионального развития.

Общая гипотеза: существует связь между этапами профессионального развития и самоопределения: на более поздних этапах профессионального развития наблюдается более высокий уровень самоопределения.

Частные гипотезы

С переходом на более поздний этап профессионального развития степень выраженности внутренней мотивации возрастает: а) на этапах «оптант», «адепт» и «адаптант» наблюдается самая низкая степень выраженности внутренней мотивации по сравнению с другими этапами профессионального развития; б) на этапах «авторитет» и «наставник» наблюдается самая высокая степень выраженности внутренней мотивации по сравнению с другими этапами профессионального развития.

На ранних этапах профессионального развития для людей характерны ценности самоутверждения; на более поздних – ценности профессиональной самореализации.

Для людей, находящихся на поздних этапах профессионального развития, характерен статус достигнутой профессиональной идентичности, на ранних этапах профессионального развития преобладает статус диффузной идентичности или моратория.

Выборка

Выборка исследования составляет 193 респондента, из них 124 женщины (64%) и 69 мужчин (36%). Участники исследования – представители различных профессий.

Методы

Методический инструментарий состоит из двух блоков, направленных на изучение особенностей самоопределения на различных этапах профессионального развития.

Блок 1: Этапы профессионального развития. Для определения этапа профессионального развития мы составили анкету, состоящую из 13 вопросов с вариантами ответов. Первый блок вопросов касался возраста и пола респондентов. Далее, исходя из критериев, присущих различным фазам профессионального развития, выделенных Е.А.Климовым, были составлены вопросы на определение выраженности этих критериев. В качестве критериев различения фаз профессионального развития мы выделили: а) необходимость делать выбор профессии; б) прохождение профессионального обучения; в) наличие работы; г) самостоятельность в выполнении стандартных рабочих задач, в решении сложных рабочих ситуаций; д) наличие разряда, степени; выступление в качестве эксперта, консультанта, наставника; е) наличие публикаций, статей, участие в конференциях в качестве докладчика; ж) продолжительность опыта работы. Разработка данной методики предполагала ряд этапов: 1) выделение критериев, присущих определенной фазе профессионального развития (по Е.А.Климову); 2) формулировка вопросов, определяющих выделенные критерии и составление анкеты; 3) экспертная оценка разработанной анкеты (с внесением поправок).

Блок 2: Особенности самоопределения на различных этапах профессионального развития. В данный блок входят методики, направленные на изучение ценностно-мотивационного компонента профессионального самоопределения и профессиональной идентичности как результата процесса профессионального самоопределения. Для определения ведущей мотивации к профессиональной деятельности была использована методика «Мотивация профессиональной деятельности» (методика К.Замфир в модификации А.Реана) [Бордовская, Реан, 2006]. Для определения ценностей была использована методика М.Рокича «Изучение ценностных ориентаций», обычно упоминаемая как RVS (Rokeach Value Survey). В основе данной методики лежит понимание ценностей как стандартов, критериев желательного, регулирующих действия, суждения [Rokeach, 1973]. Для определения профессиональной идентичности была использована Методика измерения профессиональной идентичности (МИПИ) Л.Б.Шнейдер [Шнейдер, 2001].

Для оценки связи переменных по таблицам сопряженности применялся критерий χ^2 Пирсона. Для выявления значимых различий между возрастными группами и этапами профессионального развития был применен критерий Краскела–Уоллиса.

Результаты

Выборка из 193 респондентов по этапам профессионального развития идентичности разделилась следующим образом: 46 (24%) человек находятся на этапе «оптант», 27 (14%) – на этапе «адепт», 15 (8%) – на этапе «адаптант», 22 (11%) – на этапе «интернал», 33 (17%) – на этапе «мастер», 30 респондентов (16%) находятся на этапе «авторитет» и 20 (10%) – на этапе «наставник».

Анализ результатов (см. рис. 1) показывает, что в целом наблюдается соответствие стадий профессионального развития и возрастной периодизации: с возрастом повышается уровень профессионального развития. Однако обращает на себя внимание тот факт, что на этапе «оптант» средний возраст выше, чем на этапах «адепт» и «адаптант». Возможно, это связано с тем, что есть люди, которые изменили траекторию карьерного развития в более старшем возрасте.

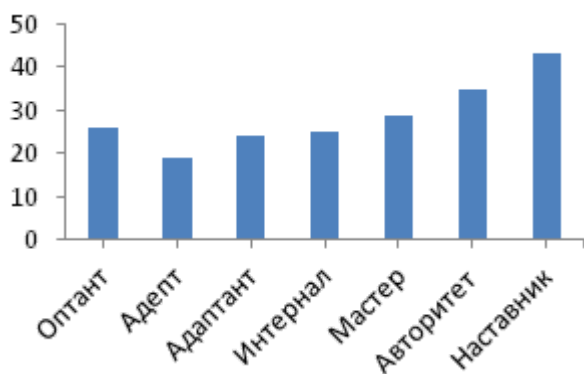


Рис. 1. Распределение выборки по этапам и по возрастному признаку.

Среди людей, находящихся на этапе «наставник», значительно больше людей, занимающих руководящие должности (см. рис. 2), чем на предыдущих этапах. Однако вновь обращает на себя внимание этап «оптант», на котором оказалось 16% людей, занимающих руководящие должности. По-видимому, это также те люди, которые, уже имея определенный статус и достижения, решили сменить профессию или карьеру.

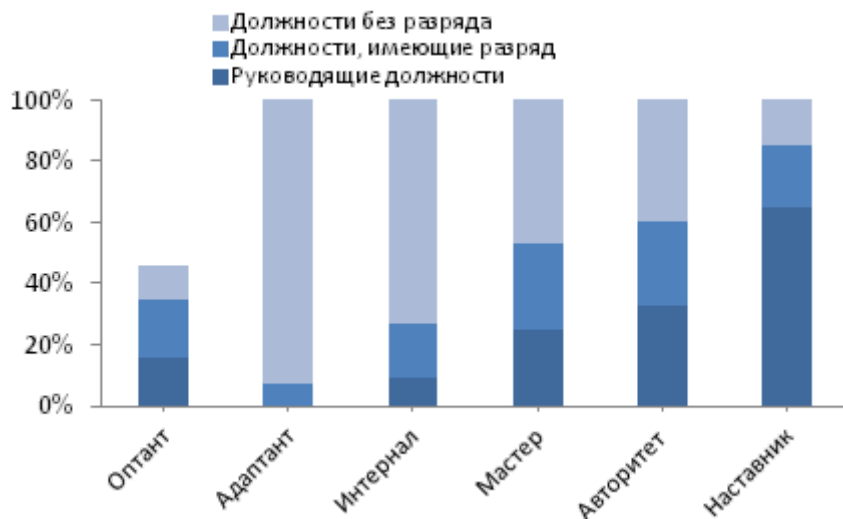


Рис. 2. Соответствие этапа профессионального развития этапу карьерного развития.

Результаты (см. рис. 3) также свидетельствуют о том, что чем больше стаж работы, тем выше уровень профессионального развития, однако это верно для этапов от «интернал» до «наставник». На ранних этапах мы опять наблюдаем несоответствие эмпирических данных теоретической модели, особенно это касается этапа «оптант». На данном этапе представлены практически все категории профессионального стажа, в том числе 13% людей со стажем более 5 лет. Это опять же является свидетельством того, что многие люди, имея уже достаточный стаж работы, решаются сменить карьеру или профессию и вновь оказываются на этапе «оптант». В то же время на этапе «адепт» оказалось 100% неработающих людей; по-видимому, это студенты, которые осваивают профессию в

рамках обучения в вузе. На этапе «адаптант» мы вновь видим 7% людей со стажем работы более 5 лет, а также 7% людей со стажем от 1 до 3 лет, хотя этот этап обычно связывают с самым началом трудовой деятельности и вхождением в трудовой в коллектив. По-видимому, это те люди, которые сменили карьеру и уже адаптируются к новой профессии.

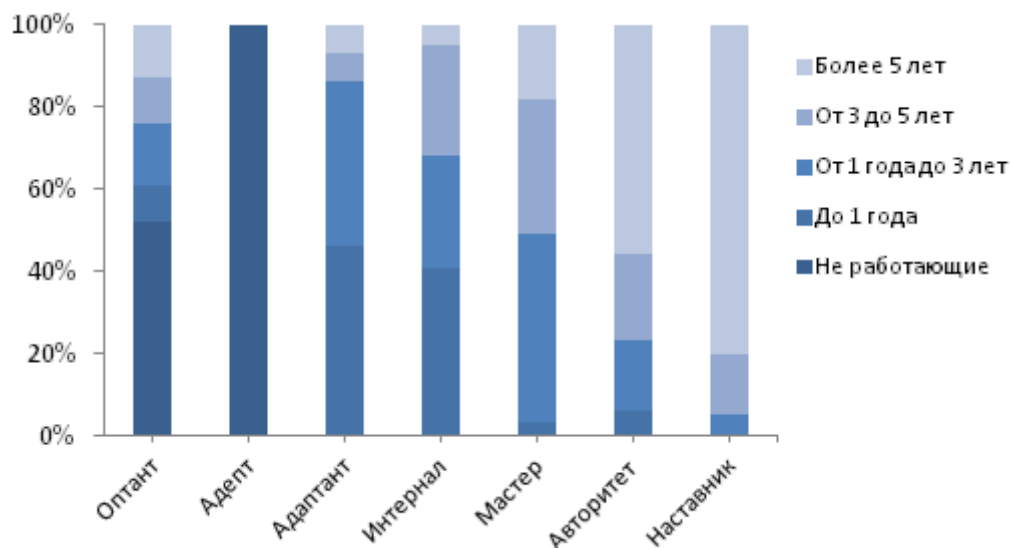


Рис. 3. Этап профессионального развития и стаж работы по специальности.

Особенности самоопределения на различных этапах профессионального развития

Анализ особенностей самоопределения на различных этапах профессионального развития включал три блока: 1) анализ мотивационного комплекса людей, находящихся на разных этапах профессионального развития (см. рис. 4, 5); 2) анализ ценностей (см. рис. 6, 7); 3) анализ типа идентичности (см. рис. 8).

Оптимальный мотивационный комплекс преобладает на всех этапах профессионального развития, кроме этапа «адаптант» (см. рис. 4). Именно на этом этапе наблюдается самая высокая встречаемость нежелательного мотивационного комплекса (с преобладанием внешней отрицательной мотивацией). По-видимому, это связано с необходимостью адаптироваться в новых условиях и принимать новые нормы трудового коллектива.

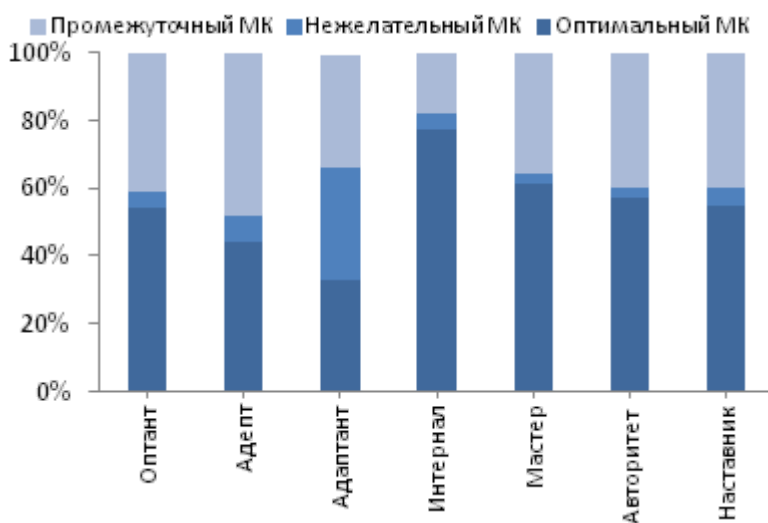


Рис. 4. Мотивационный комплекс на разных этапах профессионального развития.
Примечания. МК – мотивационный комплекс.

Для более детального анализа соотношения внутренней и внешней мотивации промежуточные мотивационные комплексы были распределены на те, в которых превалирует внутренняя мотивация, внешняя мотивация, и в которых внутренняя и внешняя мотивации выражены в равной степени (см. рис. 5). Мы видим, что внутренняя мотивация преобладает на всех этапах профессионального развития. Но при этом у людей, находящихся на этапе «оптанта», внутренняя мотивация выражена более сильно, чем у людей, находящихся на этапах «адепт» и «адаптанта». По-видимому, это связано с тем, что выбор новой карьеры или профессии связан в значительной степени с осознанием себя и своих мотивов.

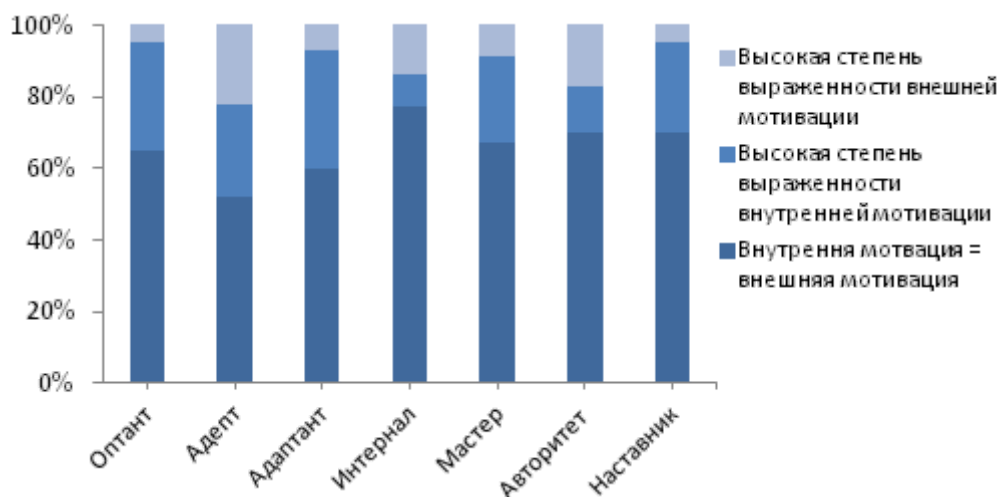


Рис. 5. Тип мотивации на разных этапах профессионального развития.

Результаты по методике Рокича показали следующее распределение ценностей по этапам профессионального развития (см. рис. 6, 7).

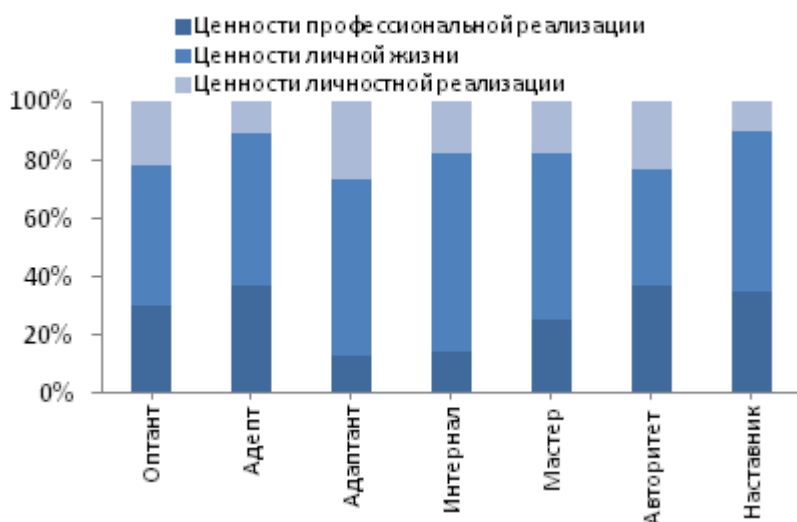


Рис. 6. Терминальные ценности людей, находящихся на разных этапах профессионального развития.

Среди терминальных ценностей на всех этапах профессионального развития доминируют ценности личной жизни. Интересно, что ценности профессиональной реализации наиболее представлены у людей, находящихся на этапе «адепт», но их представленность значительно снижается на последующих этапах, достигая того же значения лишь на этапе «авторитет». Так как на этапе «адепт» в нашей выборке оказались неработающие люди, вероятно, это связано с некоторой идеализацией будущей профессии. Адаптанта, сталкиваясь с реалиями профессиональной деятельности, начинает

менее ценить профессиональную реализацию, но у него повышается значимость ценностей личной жизни и личностной реализации. Эта же тенденция сохраняется в целом и на этапе «интернал». Возможно, именно в этот период у людей назревает желание сменить профессию, начать новую карьеру. В этом случае они возвращаются на этап «оптант»: мы видим, что значимость ценностей профессиональной реализации на этом этапе выше, чем на этапах «адаптант» и «интернал».

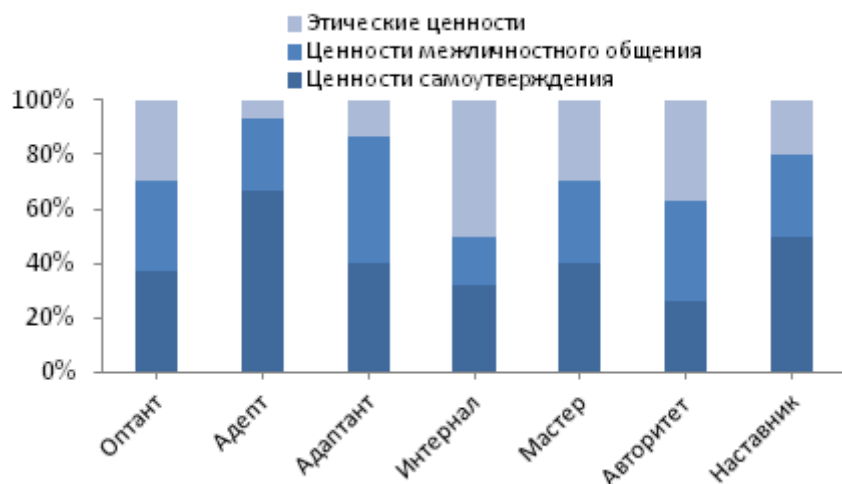


Рис. 7. Инструментальные ценности на разных этапах профессионального развития.

Ценности самоутверждения (см. рис. 7) доминируют у людей, находящихся на этапе «адепт». Возможно, это связано с тем, что на этом этапе человек самоутверждается, осваивая профессию. На этапе «адаптант» преобладают ценности межличностного общения, что, по-видимому, связано с необходимостью адаптации к трудовому коллективу, а на этапе «интернал» начинают доминировать этические ценности. На этапах «мастер» и «авторитет» ценности примерно уравновешены, как, впрочем, и на этапе «оптант», что сближает этот этап с этапами более высокого уровня профессионального развития. Можно предположить, что это связано с тем, что на этапе «оптант» находятся, в том числе, и более зрелые люди, сменившие профессию. Интересно, что на этапе «наставник» вновь преобладают ценности самоутверждения.

Распределение типов профессиональной идентичности (см. рис. 8) на разных этапах профессионального развития оказалось далеким от теоретически ожидаемого. Мы предположили, что с ростом уровня профессионального развития будет возрастать доля достигнутой позитивной идентичности, однако этого не происходит. В целом доля достигнутой позитивной идентичности на всех этапах профессионального развития мала, но на этапе «наставник» ее доля практически такая же, как на этапе «оптант». В то же время на этапе «наставник» значительно возрастает доля типа «псевдоидентичность», который по своему содержанию является деформацией идентичности, признаком деструктивного кризиса.

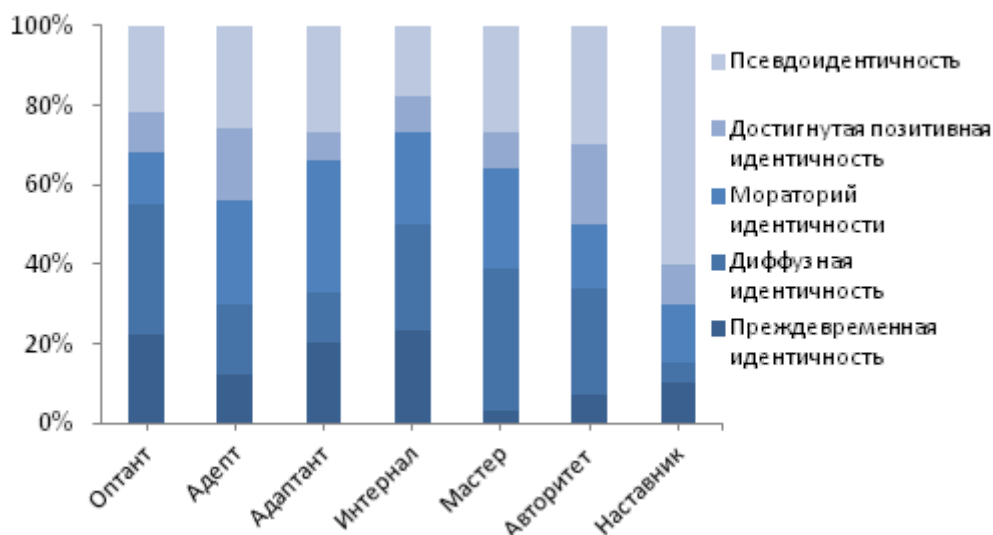


Рис. 8. Тип профессиональной идентичности на разных этапах профессионального развития.

Обсуждение результатов

Профессиональное развитие: связь с возрастом, карьерным ростом и стажем работы

Анализ данных (см. рис. 1) с применением критерия Краскела–Уоллиса показал значимые различия возраста респондентов в зависимости от этапа профессионального развития ($N = 92,2$; $p = 0,001$): средний возраст респондентов, находящихся на этапах «наставник» и «авторитет», достоверно выше, чем в остальных группах. У респондентов, находящихся на этапе «адепт», наблюдается самый низкий возрастной показатель. Это позволяет говорить о том, что на переход с одного этапа профессионального развития на другой необходимо некоторое количество лет, в течение которых профессионализм людей повышается. Относительно высокий средний возраст респондентов, находящихся на этапе «оптанта», можно объяснить тем, что с проблемой выбора профессии могут столкнуться люди, находящиеся в различных возрастных группах. Анализ данных (см. рис. 2) показал, что существует связь между этапом профессионального развития и уровнем карьерного развития (χ^2 Пирсона = 47,3; $p = 0,002$). Интересно, что на этапе «оптанта» могут оказаться люди, уже находящиеся на каком-то определенном этапе карьерного развития, причем 19% респондентов занимают должности, имеющие разряд, степень, а 16% занимают руководящие должности. Полученные результаты можно объяснить, например, кризисом профессионального самоопределения, в котором находятся респонденты. Результаты опроса респондентов, находящихся на следующих этапах профессионального развития, позволяют говорить о том, что повышение профессионализма человека часто идет одновременно с карьерным повышением. Так, респонденты, находящиеся на этапе «наставник» – высшем этапе профессионального развития, – занимают в большинстве своем (65%) руководящие должности или должности, имеющие разряд (20%). Результаты статистического анализа связи профессионального развития со стажем работы (см. рис. 3) позволяют говорить о значимой связи между данными категориями (χ^2 Пирсона = 225,18; $p = 0,001$). Например, 80% респондентов, находящихся на этапе «наставник», работают по специальности более 5 лет, 15% респондентов работают по специальности от 3 до 5 лет и только 5% респондентов, находящихся на этом этапе, работают по специальности от 1 года до 3 лет, что можно объяснить возможной спецификой профессии. В то же время на этапе «адаптант» 46% респондентов работают по специальности менее 1 года и 40% респондентов – от 1 года до 3 лет. Полученные результаты можно объяснить тем, что для перехода на следующий этап профессионального развития человек должен достаточно глубоко погрузиться в профессиональную деятельность, на что, соответственно, необходим длительный временной отрезок. Исключение составляет опять же этап «оптанта», на котором встречаются люди со стажем 3–5 лет и даже более 5 лет. По-видимому, это также люди, решающие сменить профессиональную деятельность или карьеру.

Можно заключить, что на более поздних этапах профессионального развития сохраняется связь профессионального развития с возрастом, стажем и уровнем карьерного развития: чем выше уровень

профессионального развития, тем выше возраст, стаж и уровень должности человека. Однако на более ранних этапах профессионального развития, и особенно на этапе «оптанта», эта закономерность не всегда верна, и на этом этапе могут оказаться люди старшего возраста, с большим стажем и более высокой должностью, чем на последующих этапах. Это говорит о том, что возникают тенденции к нелинейности профессионального развития, связанные со все более частой сменой траектории карьеры.

Особенности самоопределения на различных этапах профессионального развития

Статистический анализ выявил связь между мотивационным комплексом и этапом профессионального развития ($\chi^2 = 49,2$; $p = 0,015$). Таким образом, уровень профессионального развития действительно связан с мотивационным комплексом, преобладающим у человека, однако качественный анализ позволил выявить некоторые особенности. Так, на этапе «адаптант» чаще всего встречается нежелательный мотивационный комплекс (с преобладанием внешней отрицательной мотивации). Это, видимо, связано с тем, что человек адаптируется к новой среде, которая не всегда соответствует его ценностным установкам. На этапе «интернал» наблюдается самый высокий уровень оптимального мотивационного комплекса, но затем, с дальнейшим ростом профессионального развития, он несколько снижается. Возможно, это объясняется появлением стереотипов деятельности, эмоциональным выгоранием и другими негативными тенденциями, однако эти предположения требуют дополнительного исследования. Снижение доли оптимального мотивационного комплекса происходит и от этапа «оптанта» к этапу «адаптант», что может объясняться уже указанными тенденциями к смене профессии у людей, уже достаточно продвинувшихся в своем профессиональном развитии. Анализ соотношения внутренней и внешней мотивации (см. рис. 5) показал преобладание внутренней мотивации на всех этапах профессионального развития, наиболее выражена внутренняя мотивация на этапе «интернал». Интересно, что на последующих этапах доля внутренней мотивации несколько снижается и повышается доля внешней мотивации. На этапе «оптанта» доля внутренней мотивации выше, чем на этапе «адепт». Полученные данные позволяют сделать выводы о том, что на этапе «оптанта» преобладание внутренней мотивации и оптимального мотивационного комплекса, по-видимому, связано с осознанным поиском себя и своего профессионального пути, в том числе и «переопределения» при смене карьеры. Наиболее высокий уровень внутренней мотивации на этапе «интернал» может свидетельствовать о том, что именно этот этап связан с наиболее полной самореализацией в профессии. В дальнейшем увеличивается доля внешней мотивации, что может быть обусловлено стереотипизацией и профессиональным выгоранием.

Не было выявлено статистически значимой связи между этапами профессионального развития и терминальными ценностями ($\chi^2 = 10,05$; $p = 0,611$). Однако между этапами профессионального развития и инструментальными ценностями такая связь была обнаружена ($\chi^2 = 20,31$; $p = 0,049$). Как показано на рис. 7, ценности самоутверждения наиболее важны для респондентов, находящихся на этапах «оптанта», «адепт», «мастер» и «наставник» (37%, 67%, 40% и 50% соответственно). Для респондентов, находящихся на этапе «адаптант», важными являются ценности межличностного общения (47%). Этические ценности (50%) наиболее важны для респондентов, находящихся на этапе «интернал». Для респондентов, находящихся на этапе «авторитет», одинаково важны ценности межличностного общения и этические ценности (37%) и менее важны ценности самоутверждения (26%). Преобладание ценностей самоутверждения на этапе «адепт» вполне ожидаемо, тогда как преобладание этих ценностей на этапе «наставник» может объясняться появлением негативных тенденций, связанных с неуверенностью в себе или комплексом угрожаемого авторитета.

Статистически распределение статусов идентичности по типам профессионального развития оказалось не отличимым от случайного ($\chi^2 = 30,98$; $p = 0,154$). Но на рис. 8 можно увидеть некоторые интересные тенденции. Так, респондентам, находящимся на этапах «наставник» и «авторитет», в большей степени оказалась присуща псевдоидентичность (60% и 30% соответственно), чем достигнутая идентичность (10% и 20%). Возможно, это связано с формированием профессиональных стереотипов и формированием закрытости на высших ступенях профессионального развития. Для респондентов, находящихся на этапах «мастер», «интернал» и «оптанта», более характерна диффузная идентичность (36%, 27% и 33% соответственно). Если для оптанта это ожидаемо, то для этапа «интернал», и тем более «мастер», довольно неожиданно. Мораторий идентичности присущ этапу

«адаптант» (33%). Для респондентов, находящихся на этапе «адепт», характерны псевдоидентичность и мораторий идентичности в равной степени (26%). Эти данные могут послужить основой для дальнейшего исследования особенностей идентичности на разных этапах профессионального развития.

Выводы

В целом гипотеза о наличии связи этапов профессионального развития и уровня самоопределения подтвердилась, однако эта связь оказалась нелинейной, что свидетельствует об изменениях в процессах профессионального и карьерного развития.

1. В целом динамика профессионального развития коррелирует с возрастом, стажем и карьерным развитием, то есть люди, находящиеся на более высоких уровнях профессионального развития, старше, имеют более высокий стаж и более высокий должностной статус. Однако это неверно для этапа «оптант»: на этом этапе могут оказаться люди более старшего возраста, с большим стажем и находящиеся на руководящих должностях. Это свидетельствует о том, что профессиональное развитие может «идти вспять», то есть люди меняют траекторию профессионального и карьерного развития, даже достигнув определенных высот в предыдущей карьере, и вновь оказываются на этапе «оптант».

2. Первая частная гипотеза об усилении внутренней мотивации по мере профессионального развития подтверждена лишь частично. Показано, что связь между этапами профессионального развития и степенью выраженности внутренней мотивации имеет нелинейный характер: на этапах «адепт» и «адаптант» наблюдается самая низкая степень выраженности внутренней мотивации, но самый высокий уровень внутренней мотивации наблюдается на этапе «интернал», а не «авторитет» и «наставник».

3. Вторая гипотеза также подтверждена частично. На ранних этапах профессионального развития для людей характерны ценности самоутверждения, однако их значимость также повышается на этапе «наставник». Связь между этапами профессионального развития и терминальными ценностями не выявлена, ценности профессиональной самореализации не оказались доминирующими ни на одном из этапов.

4. Третья гипотеза не получила подтверждения. Распределение типов идентичности на различных этапах профессионального развития оказалось незначимо отличающимся от случайного. Однако обнаружены некоторые интересные тенденции, которые заслуживают дальнейшего более тщательного изучения. У людей, находящихся на этапах «наставник» и «авторитет», оказался выражен статус псевдоидентичности, а на этапе «мастер» – статус диффузной идентичности, что не согласуется с теоретической моделью и может свидетельствовать о негативных тенденциях личностного и профессионального развития. Достигнутая позитивная идентичность не доминирует ни на одном из этапов.

Заключение

Анализ полученных результатов показал, что традиционная классификация этапов профессионального развития, по-видимому, нуждается в модификации в связи с изменяющимися условиями профессионализации личности в современном мире. Так, на этапе «оптант» часто оказываются люди, уже прошедшие определенный профессиональный путь и по каким-то причинам решившие заново сделать профессиональный выбор, что определяет особенности процессов их самоопределения. В то же время на более поздних этапах, особенно на этапе «наставник», когда, казалось бы, личность должна полностью сформироваться и самоопределение должно достичь своих высот, могут наблюдаться негативные тенденции: снижение доли внутренней мотивации и повышение доли внешней мотивации, усиление значимости ценностей самоутверждения, формирование псевдоидентичности вместо достигнутой идентичности. Причиной таких тенденций могут быть как возрастные, так и личностные изменения: эмоциональное выгорание, формирование профессиональных стереотипов, снижение открытости новому опыту; однако анализ данных

факторов требует дополнительных исследований.

Полученные результаты могут быть использованы в профориентационном и карьерном консультировании, а также при составлении программ оценки персонала.

Литература

Антонова Н.В. Проблема личностной идентичности в интерпретации современного психоанализа, интеракционизма и когнитивной психологии. Вопросы психологии, 1996, No. 1, 131–143.

Берн Э. Трансактный анализ в психотерапии: системная индивидуальная и социальная психотерапия. М.: Академический проект, 2006.

Бордовская Н.В., Реан А.А. Педагогика. СПб.: Питер, 2006.

Гинзбург М.Р. Психологическое содержание личностного самоопределения. Вопросы психологии, 1994, No. 3, 43–54.

Зеер Э.Ф. Психология профессий. М.: Академический проект, 2003.

Иванова Н.Л. Консультирование по вопросам социального и профессионального самоопределения личности. В кн.: Консультирование и коучинг персонала в организации. М.: Юрайт, 2015. С. 155–231.

Иванова Н.Л., Зверев Д.А. Обучение предпринимателя и его команды в связи с кризисами самоопределения и роста. Психология обучения, 2014, No. 12, 94–108.

Иванова Н.Л., Котова С.А. Профессиональное самоопределение: проблема метода диагностики и консультирования. Ученые записки Педагогического института Саратовского государственного университета им. Н.Г.Чернышевского. Серия: Психология. Педагогика. 2010, No. 3, 3–10.

Климов Е.А. Введение в психологию труда. М.: Культура и спорт, 1988.

Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Ростов-на-Дону: Феникс, 1996.

Павлова А.М. Мотивационный фактор в актуализации профессионально-личностного потенциала субъекта труда. Мир психологии, 2005, No. 1, 170–176.

Павлова А.М. Психология труда. Екатеринбург: Рос. гос. проф.-пед. университет, 2008.

Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. М.: Институт практической психологии, 1996.

Пряжников Н.С. Психология труда и человеческого достоинства. М.: Академия, 2003.

Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность. Монография. М.: МОРУ, 2001.

Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис. М.: Прогресс, 1996.

Deci E.L., Ryan R.M. Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. New York, NY: Plenum, 1985.

Elliot A.J., Covington M. Approach and Avoidance Motivation. Educational Psychology Review, 2001, 13(2), 73–92.

Hofstede G. Culture's consequences: International differences in work-related values. Beverly Hills, CA: Sage, 1980.

Holland J.L. Making vocational choices: a theory of careers. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1973.

Rokeach M. The nature of human values. New York, NY: Free Press, 1973.

Schwartz S.H. Mapping and interpreting cultural differences around the world. In: H. Vincken, J. Soeters, P. Ester (Eds.), Comparing cultures, dimensions of culture in a comparative perspective. Leiden, The Netherlands: Brill, 2004. pp. 43–73.

Поступила в редакцию 3 февраля 2017 г. Дата публикации: 29 июня 2017 г.

[Сведения об авторе](#)

Антонова Наталья Викторовна. Кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры организационной психологии, Национальный исследовательский университет "Высшая школа экономики", ул. Мясницкая, д. 20, 101000 Москва, Россия.

E-mail: nvantonova@hse.ru

[Ссылка для цитирования](#)

Стиль psystudy.ru

Антонова Н.В. Особенности самоопределения на различных этапах профессионального развития. Психологические исследования, 2017, 10(53), 9. <http://psystudy.ru>

Стиль ГОСТ

Антонова Н.В. Особенности самоопределения на различных этапах профессионального развития // Психологические исследования. 2017. Т. 10, № 53. С. 9. URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: чч.мм.гггг).

[Описание соответствует ГОСТ Р 7.0.5-2008 "Библиографическая ссылка". Дата обращения в формате "число-месяц-год = чч.мм.гггг" – дата, когда читатель обращался к документу и он был доступен.]

Адрес статьи: <http://psystudy.ru/index.php/num/2017v10n53/1432-antonova53.html>

[К началу страницы >>](#)