

УДК 159

DOI: 10.34670/AR.2020.87.44.029

Профессиональное самоопределение взрослых в ситуации смены профессиональной деятельности

Плеханова Наталья Павловна

Кандидат психологических наук, доцент,
доцент кафедры психологии,
Сургутский государственный университет,
628412, Российская Федерация, Сургут, просп. Ленина, 1;
e-mail: plehanova-np@yandex.ru

Подымахина Ксения Тарасовна

Магистрант,
Сургутский государственный университет,
628412, Российская Федерация, Сургут, просп. Ленина, 1;
e-mail: kpodymakhina@mail.ru

Аннотация

Проблема профессионального самоопределения становится особо актуальной в ситуации профессионального конфликта в зрелом возрасте. Стремление сменить профессиональную деятельность в зрелом возрасте обуславливается конфликтом профессионального самоопределения взрослых, в результате столкновения противоречивых целей, ценностей и условий профессиональной деятельности. Результаты исследования показали, трудность самостоятельного принятия решения сменить профессиональную деятельность и определиться с ее выбором является результатом неполной ориентировки человека в своих индивидуальных психологических, личностных особенностях, в образе себя, как профессионала; в требованиях рынка труда, в перспективах профессионального развития и потерей смысла в своей профессиональной деятельности. Выработанный методический аппарат, применяющийся в профориентации молодежи, малоэффективен при консультировании взрослых. В работе представлены результаты исследования профессионального самоопределения и обозначена форма психологического сопровождения взрослых в ситуации смены профессии.

Для цитирования в научных исследованиях

Плеханова Н.П., Подымахина К.Т. Профессиональное самоопределение взрослых в ситуации смены профессиональной деятельности // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2020. Т. 9. № 2А. С. 254-266. DOI: 10.34670/AR.2020.87.44.029

Ключевые слова

Профессиональное самоопределение, профессиональное становление, конфликт профессионального самоопределения, зрелый возраст, причины смены профессиональной деятельности.

Введение

За последние годы крайне изменилось поведение личности в профессиональной деятельности. Значительно повысилась активность и самостоятельность взрослых в построении своего профессионального развития, изменилось в целом отношение к общественным нормам и стереотипам выбора профессии и реализации в ней. Часто, в случае неудовлетворенности содержанием или условиями профессиональной деятельности, люди стремятся сменить профессию или место работы. Ничего не меняя в своей профессиональной жизни, люди продолжают испытывать неудовлетворение на прежней работе. Осуществляя выбор в пользу своего индивидуального профессионального развития, человек сможет реализовать свои желания и решить проблему своего профессионального самоопределения. Следовательно, проблема психологического сопровождения взрослых в ситуации смены трудовой деятельности становится актуальной и требует научного исследования.

Актуальность исследования определяется тем, что несмотря на значительный объем накопленной информации по профориентации и сопровождения профессионального самоопределения, большинство работ выполнено в контексте юношеского возраста. «В настоящее время суть проблемы, решаемой в процессе профессиональной переориентации, осталась неизменной, предполагая содействие человеку при выборе новой профессии. Однако существенно усложнился непосредственно процесс принятия такого решения, и увеличились психологические нагрузки на личность, которая при этом совершает уход из прежней профессии. Выработанный методический аппарат, применяющийся при профориентации молодежи, по большей части, неприемлем при консультировании взрослых, что делает звучание проблемы совершенно новым» [Ратникова, 1999, с.8].

Основное содержание

В современных исследованиях обосновывается необходимость расширения временных рамок сопровождения процесса профессионального самоопределения, так как все больше взрослых людей сталкивается с проблемой планирования и выбора профессионального пути. «Проблема смены профессии, в отечественной науке в основном представлена отдельными исследованиями вопросов профессиональной мобильности, в которых акцентировалось внимание на изучении объективных факторов, обуславливающих переход из одной профессии в другую. При этом психологический аспект явления, раскрывающийся при исследовании ценностно-мотивационной сферы индивида, его личностных особенностей в процессе принятия решения, практически не рассматривался» [Хакимова, 2005, с. 86]. Отдельные исследования, направленные на изучение специфики ПС в ситуации смены профессиональной деятельности, являются первыми попытками исследования социально-психологических условий профессионального сопровождения людей конкретных профессий (Клищевская М.В. [Клищевская, 2001], Хакимова Н. Р. [Хакимова, 2005], Щеколдина Н.В. [Щеколдина, 2006]).

Таким образом, проблема исследования определяется недостаточной степенью разработанности проблемы определения содержания и формы психологического сопровождения процесса профессионального самоопределения личности в ситуации смены профессиональной деятельности в современной социально-экономической ситуации.

Профессиональное становление личности предполагает постоянный процесс профессионального самоопределения. По мнению Н.С. Пряжникова сущность

профессионального самоопределения (далее ПС) определяется как «поиск и нахождение личностного смысла в выбираемой, осваиваемой и уже выполняемой трудовой деятельности, а также – нахождение смысла в самом процессе самоопределения» [Пряжников, Пряжникова, 2003, с.144]. Е.А. Климов, анализируя понятие профессиональное самоопределение, подчеркивает, что «это не однократный акт принятия решения, а постоянно чередующиеся выборы. Наиболее актуальным выбор профессии становится в отрочестве и ранней юности, но и в последующие годы возникает проблема ревизии и коррекции профессиональной жизни человека.

Основной функцией профессионального самоопределения, по мнению Н.С. Пряжникова, является «постепенное формирование у клиента внутренней готовности самостоятельно и сознательно планировать, корректировать и реализовывать перспективы своего развития» [Пряжников, Пряжникова, 2006].

Стадия зрелости, как наиболее продуктивный возраст человека, характеризуется по мнению Э. Ф. Зеера, профессиональным оптимизмом. «Вместе с тем, как деструктивным компонентом данного этапа профессионального развития рассматривается активизация тенденций к ревизии своей профессиональной жизни. Такое поведение отмечается у работников, в большей мере ориентированных на признание своего профессионально-психологического потенциала, но не удовлетворенных своим профессиональным и должностным статусом. Неудовлетворенность вновь активизирует процесс профессионального самоопределения, который приводит либо к кардинальным изменениям профессиональной карьеры, либо к различным формам компенсаторного поведения в рамках старой профессии» [Гайфуллина, 2013].

Э.Ф. Зеера подчеркивает, что к 30 годам вновь становится актуальной проблема ПС, разрешение которой предоставляет человеку две возможности: «либо оставаться в избранной профессии и утверждать себя в ней, либо менять место работы или профессию» [Зеер, 2005]. В настоящее время человек может менять профессию или место работы из-за неудовлетворенности избранной профессией, снижения состояния здоровья, изменений в семейной ситуации, смены места жительства и др. Неудовлетворенность вновь активизирует процесс профессионального самоопределения, который может привести к кардинальным изменениям профессиональной жизни человека.

Одной из причин появления желания сменить профессию является конфликты профессионального самоопределения как столкновение противоположного направления целей, интересов и позиций, обусловленные следующими факторами:

«1) рассогласованием составляющих направленности: противоречиями между

- социально-профессиональными ожиданиями и профессиональной действительностью,
- мотивами профессионального роста, успеха и материального благополучия,
- высоким уровнем притязаний (самооценки) и самоуважением,
- неосознаваемыми мотивами (стремление к власти, подчинению) и ценностными ориентациями и др.;

2) несовпадением характера профессиональной деятельности и уровня профессиональной компетентности, порождающим внутриличностные конфликты между:

- осознанной необходимостью в повышении квалификации и недостаточной профессиональной активностью,
- неудовлетворенностью содержанием труда и нежеланием сменить профессию,
- отсутствием перспектив карьеры и уровнем профессиональной компетентности;

3) противоречием между направленностью личности на достижение успеха, карьеру,

высокие материальные блага и недостаточным уровнем развития социально-профессиональных способностей, психофизиологических свойств, состоянием здоровья и др.;

4) несопадением представления о своих профессиональных достоинствах и реальных профессиональных возможностях: противоречиями, между «Я-возможным» и «Я-реальным», между «Я-идеальным» и «Я-деформированным». Важнейшим конфликтообразующим фактором выступает мотив соответствия самому себе. Этот мотив связан с самооценкой и обеспечивает непротиворечивость «Я-образов»;

5) противоречиями между профессиональными возможностями, потенциалом, способностями и социальными ограничениями, обусловленными возрастом, полом, этнической принадлежностью, внешностью; между необходимостью профессиональной мобильности и отчетливо выраженной возрастной ригидностью; между потребностью в продолжение профессиональной карьеры и вынужденным уходом на пенсию и др.» [Зеер, Сыманюк, 1997].

Теоретический анализ современных исследований позволил выделить следующие причины смены профессии в контексте профессионального развития.

По мнению М.В. Клищевской «признаками профессионального развития выступают изменения когнитивного, мотивационно-ценностного, индивидуально-личностного и исполнительного компонентов психологической структуры деятельности, а сознательная смена профессии, определяется как форма преодоления кризиса трудовой жизни, причиной возникновения которого выступает несоответствие наличного и требуемого содержания основных компонентов психологической структуры деятельности» [Клищевская, 2000]. По мнению Клищевской М.В. «активность личности по осмыслению источников кризиса, выбор и овладение новой профессией, характеризующиеся формированием признаков развития, определяют сознательную смену профессии как феномен профессионального становления. Причиной возникновения кризиса профессиональной жизни, формой преодоления которого может стать сознательная смена профессии, выступает несоответствие наличного и требуемого содержания компонентов психологической структуры деятельности» [Клищевская, 2000, с. 54].

С точки зрения Н. Р. Хакимовой решение о смене профессии является субъектным и представляет собой поиск способа самореализации. Внешние условия (оплата труда, объективные препятствия на профессиональном пути) не являются ведущими. «К смене профессии более склонны люди с адаптивной мотивацией профессионального выбора, выраженными коммуникативными способностями, развитым абстрактным мышлением, автономные, самостоятельные и независимые в социальном поведении, восприимчивые к новым идеям и переменам. Они отличаются ориентацией на ценности личностного роста и самореализации. Эти люди отдают предпочтение таким терминальным ценностям, как здоровье, любовь, счастливая семейная жизнь, интересная работа, жизненная мудрость, активная деятельная жизнь. Среди инструментальных ценностей для них значимы образованность, воспитанность, честность, ответственность, жизнерадостность и терпимость. В целом, их система ценностей носит более либеральный характер. Это люди с более высокими показателями общей интернальности, управляемости жизни и самооценкой реализованности терминальной ценности «развитие» [Хакимова, 2005, с. 97].

По мнению Н.В. Щеколдина в «социальной группе взрослых мотивами повторного выбора профессии являются: перспектива профессионального роста, материальная обеспеченность, возможность быть востребованным на рынке труда, соответствие профессии интересам и склонностям, неудовлетворенность собой или своим профессиональным статусом. Основными социально-психологическими причинами, побуждающими работающих специалистов и

безработных к повторному выбору профессии, являются социальные: возможность профессионального роста, повышение социального статуса, расширение профессиональных возможностей. Сам же выбор и специфика принятия решения определяется исключительно совокупностью психологических факторов. Составляющие характеристики волевого («решительность», «настойчивость в принятии решения», «самостоятельность в принятии решения», «ассертивность»), мотивационно-ценностного («рабочая направленность личности», «мотивация достижения», «ценности-цели» - «интересная работа», «материально обеспеченная жизнь», «познание» и «творчество») и профессионального (соответствие профессиональных интересов выбранной деятельности, высокий уровень сформированности личного профессионального плана) факторов определяют специфику успешного ПС при повторном выборе профессии у взрослых с различными характерологическими свойствами личности» [Щеколдина, 2006, с. 87].

Обобщая результаты исследований, следует отметить, что основными причинами смены профессии взрослыми людьми являются: материальный аспект; неудовлетворенность интересов работника; невозможность карьерного развития; профессиональное выгорание; поиск своего «Я»; потребность в более высоких достижениях; проблемы с трудовым коллективом; снижение состояния здоровья, вредность условий труда и др.

Таким образом, теоретический анализ показал актуальность проблемы исследования профессионального самоопределения взрослых с ситуации смены профессии и необходимость разработки диагностических методик их профориентации и разработки психологического сопровождения людей в ситуации профессионального кризиса.

Предмет исследования: профессиональное самоопределение взрослых в ситуации смены профессиональной деятельности.

Цели исследования: изучить особенности психологического самоопределения взрослых в ситуации смены профессиональной деятельности;

На основании теоретического исследования нами была выдвинута следующая гипотеза исследования: Стремление сменить профессиональную деятельность в зрелом возрасте обуславливается конфликтом профессионального самоопределения, который характеризуется столкновением противоположного направления целей, ценностей, интересов и условий профессиональной деятельности, и противоречиями между:

- неудовлетворенностью содержанием профессиональной деятельности и нежеланием сменить профессию в силу заинтересованности в стабильности работы и социальных гарантиях;
- уровнем профессиональной компетентности и отсутствием перспектив карьеры;
- профессиональным потенциалом, способностями и социальными ограничениями, обусловленными полом.

Экспериментальное исследование проводилось на базе БУ ВО Ханты-Мансийского автономного округа-Югры «Сургутский государственный университет» Института гуманитарного образования и спорта. В рамках исследования ПС взрослых в ситуации смены профессиональной деятельности был разработан и реализован проект «Мой профессиональный путь» на основе концепции проектной формы обучения, который был реализован весной 2019 г. на группе из 8 женщин, находящихся в ситуации профессионального конфликта. В силу ограниченности объемом данной статьи мы изложим результаты первого этапа исследования – претеста.

Методики исследования приведена нами ниже:

1. Методика диагностики ценностных ориентаций в карьере «Якоря карьеры» Э. Шейна

[Могилевкин, 2007]. Данная методика предназначена для выявления структуры карьерных ориентаций личности и доминирующей ориентации в выборе карьеры в ситуации конфликта и помощи в построении дальнейшего карьерного развития.

2. Тест смысложизненных ориентаций (СЖО) Д.А. Леонтьева включает наряду с общим показателем осмысленности жизни, пять субшкал, отражающих три конкретных смысложизненных ориентации и два аспекта локуса контроля [Леонтьев, 2000].

Анализ исследования профессионального самоопределения взрослых в ситуации смены профессии.

На предварительном этапе исследования нами был собран анамнез и проведена клиническая беседа. Анализ результатов исследования профессионального самоопределения проходил в три этапа:

- 1) описание индивидуальных особенностей профессионального самоопределения испытуемых;
- 2) описание групповых тенденций карьерных и смысложизненных ориентаций испытуемых;
- 3) выделение групповых тенденций профессионального самоопределения взрослых на этапе смены профессиональной деятельности.

Анализ профессионального самоопределения взрослых, находящихся в ситуации смены профессии мы реализовывали по следующим параметрам:

1. Содержание профессионального самоопределения раскрывалось в контексте содержания профессиональных ценностей, смысла профессиональной деятельности и конфликтных аспектов на основе анализа результатов клинической беседы, методики ценностных ориентаций в карьере «Якоря карьеры» и теста СЖО.

2. Уровень осознанности профессионального выбора и этапов профессионального развития оценивался как высокий, средний и низкий на основе анализа результатов клинической беседы и теста СЖО.

3. Деятельная позиция в выборе и построение профессионального развития оценивалась как активная и пассивная на основе анализа результатов клинической беседы и теста СЖО.

Анализ групповых тенденций карьерных и смысложизненных ориентаций.

Как мы уже отмечали ранее психологическое исследование ценностных карьерных ориентаций людей зрелого возраста реализовалось с помощью методики «Якоря карьеры». На основании теоретического и эмпирического исследования, мы предположили, что одной из основных причин неудовлетворенности текущей профессиональной деятельностью и появления желания сменить профессию в зрелом возрасте является неклассическое, конфликтное сочетание ведущих карьерных ориентаций. На гистограмме 1 представлены средние значения ценностных карьерных ориентаций испытуемых.

Результаты исследования демонстрируют высокую значимость таких ценностных ориентаций как «интеграция стилей жизни», «служение», «стабильность места работы», «автономия». Менее значимыми оказались такие ценности как «профессиональная компетентность», «менеджмент» и «стабильность места жительства». Таким образом, ведущей карьерной ориентацией испытуемых стала ценность «интеграция стилей жизни», что свидетельствует о значимости для женщин зрелого возраста ценности карьеры, семьи, личных интересов уравновешены. Для них важен процесс развития и совершенствования в целом, жертвовать чем-то одним ради другого они не готовы. 87,5 % участников проекта ориентированы на «служение», самореализацию в профессиональной деятельности. Они стремятся приносить пользу обществу, им важно видеть конкретные плоды своей работы и

использовать свои таланты и опыт для реализации общественно важной цели. Значимость карьерной ориентации «стабильность места работы» констатирует факт того, что женщинам важно, чтобы работа была надежной и стабильной, возможно в связи с необходимостью обеспечивать детей и семью, в тоже время, они перекладывают ответственность за управление своей карьерой на нанимателя.

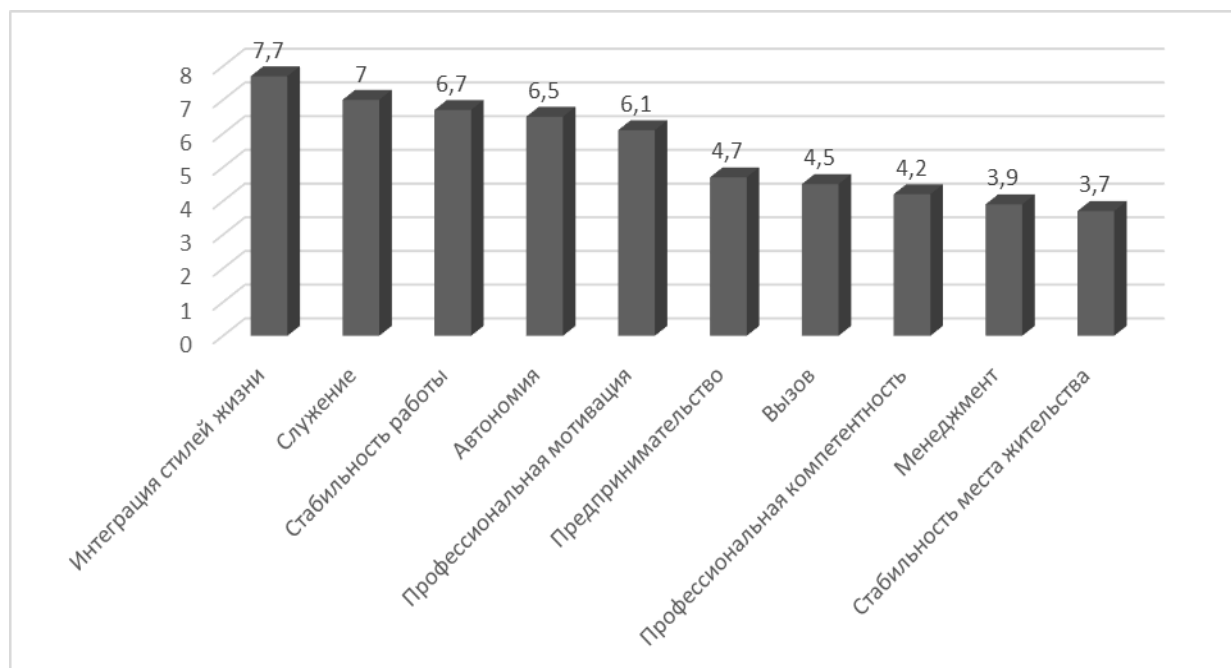


Рисунок 1 - Средние значения результаты ценностных карьерных ориентаций испытуемых

Испытуемые не заинтересованы в содержании текущей работы, о чем свидетельствует низкий показатель по ориентации «профессиональная компетентность». Это указывает на то, что их содержание профессиональной деятельности не увлекает, они не стремятся развиваться в этой области, либо не видят перспектив для профессионального и карьерного развития. Кроме того, на данный момент они не пытаются управлять своей деятельностью (низкий показатель «менеджмент»). Профессиональная мотивация имеет средние значения, что может свидетельствовать о сниженном интересе к содержанию труда.

Далее мы провели качественный анализ сочетаний индивидуальных карьерных ориентаций испытуемых с целью выявления неклассических, конфликтных сочетаний. Результаты сравнительного анализа представлены в таблице 1.

Анализ индивидуальных сочетаний профессиональных ценностных ориентаций показал следующую картину:

1. У 87,5 % (7 из 8) испытуемых наблюдается дисгармоничное сочетание ориентаций «интеграцию стилей жизни» и «служение». Испытуемым важно воплощать в работе свои идеалы и ценности, они стремятся приносить пользу обществу, для них очень важно видеть конкретные плоды своей работы. Однако ценностная ориентация «служение» предполагает полную самоотдачу человека для реализации социально значимых, благих задач и проектов. Такого рода деятельность зачастую исключает равновесие всех жизненных сфер человека и может нарушить гармоничный образ жизни.

2. У испытуемой 2 наблюдается конфликтное сочетание ценностей «стабильность места работы» и «автономия». Для нее, с одной стороны важна стабильная, надежная работа, а с другой, свобода и независимость от организационных правил и ограничений. Ярko выражена потребность самому решать, когда, над чем и сколько работать.

3. У испытуемой 5 отмечается неклассическое сочетание ценностей: «служение», «интеграция стилей жизни» и «вызов». Этот конфликт характеризует людей, которые стремятся максимально эффективно использовать свои таланты и опыт в работе для реализации общественно важной цели, при этом важно решать уникальные задачи, проявлять свои лидерские качества, конкурировать с коллегами. Она чувствует себя преуспевающей только тогда, когда постоянно вовлечена в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования. Данное сочетание ценностных ориентаций может выступать помехой гармоничному развитию других сфер жизни (интеграция стилей жизни).

Таблица 1 - Индивидуальные показатели сочетания карьерных ориентаций испытуемых

Исп.	Ведущие карьерные ориентации			Минимальные баллы		
	1 место	2 место	3 место	7 место	8 место	9 место
1	интеграция стилей жизни	служение	автономия	вызов	менеджмент	стабильность места жительства
2	интеграция стилей жизни	стабильность работы	автономия	профессиональная компетентность	вызов	стабильность места жительства
3	стабильность работы	интеграция стилей жизни	служение	менеджмент	вызов	предпринимательство
4	интеграция стилей жизни	стабильность работы	служение	стабильность работы	менеджмент	профессиональная компетентность
5	служение	интеграция стилей жизни	вызов	менеджмент	предпринимательство	стабильность места жительства
6	автономия	служение / предпринимательство	интеграция стилей жизни	вызов	менеджмент	профессиональная компетентность
7	служение	стабильность работы	интеграция стилей жизни	профессиональная компетентность	вызов / предпринимательство	менеджмент
8	интеграция стилей жизни	служение	автономия	профессиональная компетентность	менеджмент	стабильность места жительства

Помимо вышеуказанных сочетаний, конфликтные зоны карьерных ориентаций участников исследования выражаются в дисгармоничных сочетаниях ценностей:

- высокий уровень значимости «стабильность места работы» и низкий уровень «стабильность места жительства»;
- высокий уровень значимости «автономия» при низких показателях «менеджмент».

Таким образом, сочетание ценностных ориентаций испытуемых отражает дисбаланс внутренних установок и проявляет признаки внутреннего конфликта профессионального самоопределения испытуемых. Основная часть группы ориентирована на «интеграцию стилей жизни» и «служение». Данное сочетание предполагает полную самоотдачу во имя воплощения

своих идеалов, одновременно с высокой потребностью в гармонии всех имеющихся сфер жизни, что свидетельствует о внутреннем конфликте. Значительная часть испытуемых работают в структуре крупных компаний. Офисная работа зачастую не компенсирует ценностную ориентацию «служение», по этой причине у испытуемых может возрастать неудовлетворенность своей профессиональной деятельностью. Работа отнимает у них большое количество времени, нарушает гармоничное развитие всех сфер жизни, но не обеспечивает реализацию ценности «служение».

Результаты методики СЖО участников представлены в таблице ниже.

Таблица 2 - Сводная таблица результатов участников по смысло-жизненным ориентациям

Субшкалы СЖО	Испытуемые							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Общий показатель ОЖ	118	117	83	89	122	113	84	83
1. «Цели в жизни»	39	38	28	27	38	36	24	25
2. «Процесс жизни»	30	37	23	28	35	30	25	22
3. «Результативность жизни»	30	+33	18	19	32	28	22	19
4. «Локус контроля – Я»	26	25	17	22	24	24	14	17
5. «Локус контроля – жизнь»	36	34	22	30	37	35	28	27

Примечания: курсив – норма, курсив со знаком (+) - значение выше нормы, полужирный курсив – значения ниже нормы.

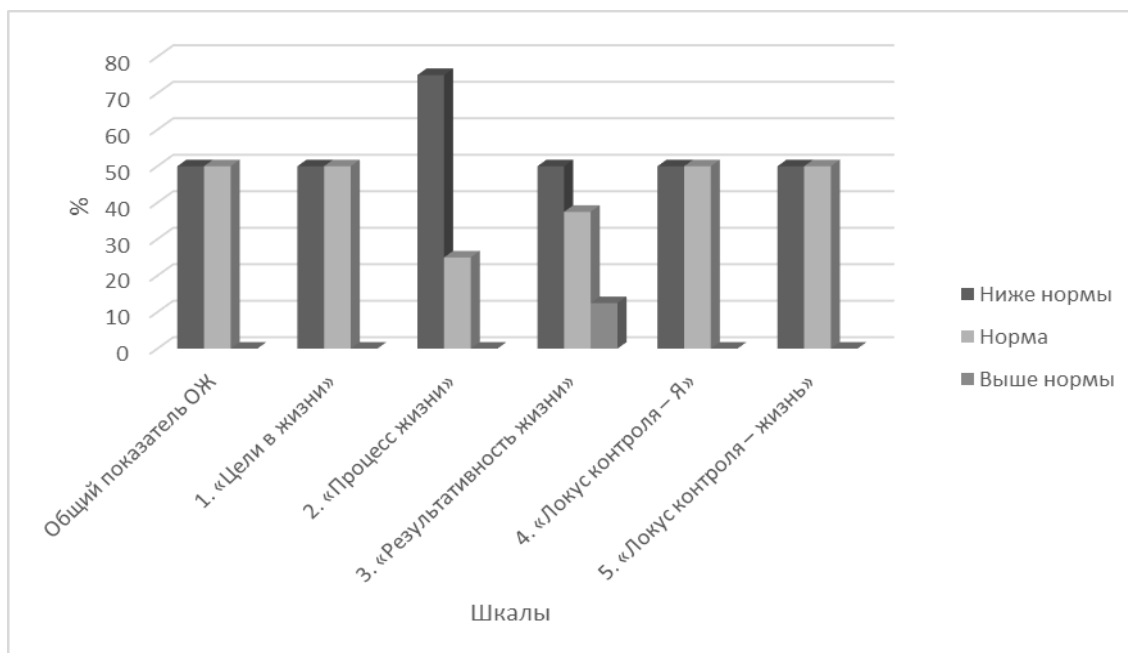


Рисунок 2 - Показатели шкал анализа смысло-жизненных ориентаций испытуемых в соответствии с показателем нормы

Анализ показал, результаты испытуемых по всем субтестам располагаются в границах нормы или ниже нормы. 50 % испытуемых показали значения по субтесту «Цели» ниже нормы, что свидетельствует об отсутствии в жизни испытуемых целей в будущем, которые придают осмысленность и направленность и живут настоящим или прошлым. 75 % участников группы

показали баллы ниже нормы по субшкале «Процесс жизни». Данный показатель говорит о том, что большая часть испытуемых не воспринимает свою жизнь как интересный, эмоционально насыщенный и наполненный смыслом процесс, они не удовлетворены своей жизнью. Остальные участники группы (25 %) считают, что их жизнь интересна и насыщена. 50 % участников не удовлетворены прожитой частью жизни и своей самореализацией, об этом свидетельствуют показатели по субшкале «Результативность жизни».

По субшкале «Локус контроля-Я» 50 % участников группы демонстрируют баллы в пределах нормы. Половина группы думает о себе как о сильной личности, обладающей достаточной свободой выбора, чтобы построить свою жизнь в соответствии со своими целями и представлениями о ее смысле. Остальные (50%) не верят в свои силы. Показатели субшкалы «Локус контроля-жизнь» демонстрирует баллы в границах нормы и ниже нормы (50% на 50%). 50 % группы убеждены в том, что человеку дано контролировать свою жизнь, свободно принимать решения и воплощать их в жизнь. Остальные считают, что свобода выбора иллюзорна и бессмысленно что-либо загадывать на будущее.

Таким образом, половина участников не обладает целями на будущее и не удовлетворены прожитой частью жизни и своей самореализацией, в отличии от другой половины испытуемых. Большая часть испытуемых не воспринимает свою жизнь интересной. Половина не верят в свои силы. 50 % группы убеждены в том, что человеку дано контролировать свою жизнь, остальные считают, что свобода выбора иллюзорна.

Характеристика ПС испытуемых по результату претеста представлена в таблице 3.

Таблица 3 - Сводная таблица характера ПС испытуемых по основным параметрам анализа

Исп.	Деятельностная позиция	Осознанность	Конфликты ценностных ориентаций
1	активная	высокая	1) «ИСЖ» / «служение»; «служение» / «автономия», предпринимательство; 2) конфликт условий реализации (на текущем месте работы) и ценностных ориентаций: «предпринимательство», «автономия»
2	активная	высокая	Стабильность работы / автономия
3	пассивная	низкая	1) служение / ИСЖ, 2) ориентация на стабильность места работы, как фактор отсутствия выбора.
4	пассивная	низкая	1) Служение / ИСЖ; 2) конфликт условий реализации (на текущем месте работы) и ценностных ориентаций: вызов
5	активная	высокая	1) Служение / ИСЖ; 2) конфликт условий реализации (на текущем месте работы) и ценностных ориентаций: вызов
6	активная	средняя	1) Служение/Автономия, /предпринимательство
7	пассивная	средняя	Служение / ИСЖ; Стабильность работы/автономия
8	пассивная	высокая	1) ИСЖ / «служение»; 2) конфликт условий реализации (на текущем месте работы) и ценностных ориентаций «служение» и «автономия»

Примечание: ИСЖ – интеграция стиля жизни.

Таким образом, независимо от характера деятельностной позиции, уровня осознанности у всех участников диагностируется внутренний конфликт профессионального самоопределения, выраженный в несоответствии их ценностных ориентаций условиям реализации (на текущем месте работы), либо в сочетании неклассических ценностных карьерных ориентаций

Зрелость является продуктивным возрастом для использования своего профессионального потенциала и самореализации. В этом возрасте реализуются жизненные и профессиональные планы. «Однако существенно усложняется непосредственно процесс принятия решения, при увеличенных психологических нагрузках на личность, которая при этом совершает уход из прежней профессии. Решение данных проблем личностью в процессе профессионального самоопределения, либо позволяет оставаться в избранном профессиональном поле деятельности и утверждать себя в ней, или менять место работы, профессию» [Пряжникова, Пряжников, 2006].

Мы выявили, что стремление сменить профессиональную деятельность в зрелом возрасте обуславливается конфликтом профессионального самоопределения взрослых, характеризующимся столкновением противоположного направления целей, ценностей, интересов и условий профессиональной деятельности. Основными противоречиями, определяющими конфликт профессионального самоопределения, являются несоответствие:

1) между неудовлетворенностью содержанием профессиональной деятельности и нежеланием сменить профессию в силу заинтересованности в стабильности работы и социальных гарантиях наблюдается у 4 испытуемых. Данные испытуемые не удовлетворены содержанием своей профессиональной деятельности, они хотели бы изменить род деятельности, однако вследствие ориентации на стабильность работы, не решаются оставить текущее место работы, и переживая внутренний конфликт, продолжают трудиться на прежнем месте;

2) между уровнем профессиональной компетентности и отсутствием перспектив карьеры выявлено у 4 испытуемых. Достижение стадий профессионального развития «мастер» и «наставник» подтверждает высокий уровень профессиональной компетенции испытуемых. Данные испытуемые имеют возможности и желание, для передачи опыта другим, а также ощущают себя достойными занять руководящую должность. Однако реальной возможности карьерного роста на текущем месте работы нет, что провоцирует конфликт профессионального самоопределения;

3) между профессиональным потенциалом, способностями и социальными ограничениями, обусловленными полом у одной испытуемой. Она реализуется в профессии, воплощая свою ведущую карьерную ценностную ориентацию «служение», трудится с максимальной самоотдачей, раскрывая свои способности и потенциал. Испытуемая отличная, ответственный, активный работник, что отмечает руководитель и линейные сотрудники, однако в системе государственной безопасности, включая конкретно текущее место работы, существует «стеклянный потолок», ограничивающий продвижение по службе женщин. Эта ситуация не позволяет испытуемой в полной мере реализовать все профессиональные ценности, в том числе ориентацию на карьерный рост.

Заключение

Результаты нашего исследования профессионального самоопределения взрослых в ситуации смены профессии показал, что профессиональный кризис является результатом неполной ориентировки в своих индивидуальных психологических, личностных особенностях, в образе себя, как профессионала; узкой ориентировки в требованиях рынка труда и существующих социально-экономических условиях жизни; ориентировки и формировании критериев оценки себя, как профессионала; в перспективах своего профессионального развития, потерей смысла в своей профессиональной деятельности.

Библиография

1. Гайфуллина, Н. Г. Системный анализ профессионального самоопределения работника в зрелом возрасте // Концепт. 2013. S1. С. 41–50. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=18975358> (дата обращения: 29.05.2019).
2. Зеер, Э. Ф., Сыманюк Э. Кризисы профессионального становления личности // Психол. журнал. 1997. Т. 18, № 6. С. 35-44.
3. Зеер, Э. Ф. Психология профессий : учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений. М. : Академ. проект : Мир, 2005. 347 с.
4. Клишевская, М. В. Смена профессии как феномен профессионального развития : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03. М. : МГУ, 2001. 25 с.
5. Леонтьев, Д. А. Тест смысложизненных ориентаций (СЖО) : психодиагностическая серия. М. : Смысл, 2000. 18 с.
6. Могилевкин, Е. А. Карьерный рост: диагностика, технология, тренинг. М. ; СПб. : Речь, 2007. 336 с.
7. Пряжников, Н. С., Пряжникова Е. Ю. Психология труда и человеческого достоинства : учеб. пособие для вузов. М. : Академия, 2003. 476 с.
8. Пряжникова, Е.Ю., Пряжников Н.С. Профорентация : учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений. Изд. 2-е, стер. М. : Академия, 2006. 494 с.
9. Ратникова, М. А. Исследование психологических особенностей профессиональной переориентации в зрелом возрасте : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.03 . Рос. акад. наук, Ин-т психологии. М., 1999. 21 с.
10. Хакимова, Н.Р. Профессиональное самоопределение личности и психологические условия его реализации в ситуации смены профессиональной деятельности : автореф. дис. ... канд. психол. н.: спец. 19.00.01. [Кемеров. гос. ун-т]. Барнаул, 2005. 24 с.
11. Щеколдина, Н.В. Профессиональное самоопределение взрослых, включенных в повторный выбор профессии : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.05 «Соц. психология. [Самар. гос. пед. ун-т]. Самара, 2006. 24 с.

Professional self-determination of adults in a situation of changing professional activities

Natal'ya P. Plekhanova

PhD in Psychological Sciences, Associate Professor,
Associate Professor, Department of Psychology,
Surgut State University,
628412, 1, Lenina ave., Surgut, Russian Federation;
e-mail: plekhanova-np@yandex.ru

Kseniya T. Podymakhina

Student,
Surgut State University,
628412, 1, Lenina ave., Surgut, Russian Federation;
e-mail: kpodymakhina@mail.ru

Abstract

The problem of professional self-determination becomes especially relevant in a situation of professional conflict in adulthood. The desire to change professional activities in adulthood is caused by a conflict of professional self-determination of adults, as a result of a clash of conflicting goals, values and conditions of professional activity. The results of the study showed that the difficulty of independent decision-making to change professional activity and determine its choice is the result

of an incomplete orientation of a person in his individual psychological, personal characteristics, in the image of himself as a professional; in the requirements of the labor market, in the prospects for professional development and the loss of meaning in their professional activities. The developed methodological apparatus used in career guidance for young people is ineffective in advising adults. The paper presents the results of a study of professional self-determination and outlines the form of psychological support for adults in a situation of a change in profession.

For citation

Plekhanova N.P., Podymakhina K.T. (2020) Professional'noe samoopredeleniya vzroslykh v situatsii smeny professional'noi deyatel'nosti [Professional self-determination of adults in a situation of changing professional activities]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennyye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 9 (2A), pp. 254-266. DOI: 10.34670/AR.2020.87.44.029

Keywords

Professional self-determination, professional formation, conflict of professional self-determination, adulthood, reasons for changing professional activities.

References

1. Gaifullina, N. G. System analysis of professional self-determination of a worker in adulthood // *Concept*. 2013. S1. C. 41-50. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=18975358> (accessed date: 05/29/2019).
2. Seer, EF, Symanyuk E. Crisis of the professional formation of personality // *Psychol. magazine*. 1997. V. 18, No. 6. C. 35-44.
3. Seer, EF *Psychology of professions: textbook. manual for students of higher. textbook. institutions*. M.: Academ. project: World, 2005.347 s.
4. Klishchevskaya, M. Century. Change of profession as a phenomenon of professional development: author. dis. ... cand. psychol. Sciences: 19.00.03. M.: Moscow State University, 2001.25 p.
5. Leontiev, D. A. Test of meaning-life orientations (LSS): a psychodiagnostic series. M.: Sense, 2000.18 p.
6. Mogilevkin, E. A. Career growth: diagnostics, technology, training. M.; SPb. : Speech, 2007.336 s.
7. Pryazhnikov, N. S., Pryazhnikova E. Yu. *Psychology of labor and human dignity: Textbook. manual for universities*. M.: Academy, 2003.476 s.
8. Pryazhnikova, E.Yu., Pryazhnikov N.S. *Career guidance: textbook. manual for students of higher. textbook. institutions*. Ed. 2nd, erased M.: Academy, 2006.494 s.
9. Ratnikova, M. A. The study of the psychological characteristics of professional reorientation in adulthood: author. dis. ... cand. psychol. Sciences: special. 19.00.03. Grew up. Acad. Sciences, Institute of Psychology. M., 1999. 21 p.
10. Khakimova, N.R. Professional self-determination of the personality and psychological conditions for its implementation in a situation of changing professional activities: abstract. dis. ... cand. psychol. n. : special 19.00.01. [Kemerov. state un-t]. Barnaul, 2005.24 s.
11. Schekoldina, N.V. Professional self-determination of adults included in the re-choice of a profession: abstract. dis. ... cand. psychol. Sciences: special. 19.00.05 "Social. psychology. [Samar. state ped un-t]. Samara, 2006.24 s.