

## ОСОБЛИВОСТІ ПОВЕДІНКОВОГО КОМПОНЕНТА КРИЗИ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ У РАННІЙ ДОРОСЛОСТІ

УДК: 159.923:572.025 (045)

**Полухіна Марина Петрівна**

*Аспірант кафедри авіаційної психології Національного авіаційного університету, м. Київ (Україна)*

**Анотація.** У статті подані результати теоретико-емпіричного дослідження проблеми поведінкового компонента кризи професійного становлення особистості у ранній дорослості (на прикладі правоохоронців). Теоретичний аналіз проблеми показав, що поведінковий компонент кризи професійного становлення особистості проявляється в здатності приймати самостійні рішення, керувати і контролювати власну поведінку, реалізовувати набуті знання, вміння, досвід для успішного виконання професійної діяльності; а також відображає, яким саме чином криза професійного становлення впливає на повсякденне життя респондентів, її зовнішній прояв та ознаки під час спостереження.

Тобто, поведінковий компонент кризи визначає можливість саморегуляції власної поведінки та діяльності, передбачає реалізацію у професійній діяльності, здатність до самоефективності та адаптивності особистості.

Отримані емпіричні дані свідчать, що до особливостей поведінкового компонента кризи професійного становлення особистості у ранній дорослості можна віднести: рівень самоефективності, рівень поведінкової регуляції, вираженість комунікативного та адаптаційного потенціалу.

**Ключові слова:** поведінковий компонент, криза професійного становлення особистості, правоохоронці, рання дорослість.

**Постановка проблеми.** Стрімкий темп життя сучасного суспільства, особливості політичної та економічної ситуації, необхідність йти «в ногу» з часом і не відставати в особистісному та професійному розвитку обумовлюють виникнення внутрішніх конфліктів, напруженості, руйнування власних уявлень про цінності та ідеали, що призводять до пережи-

вання кризи професійного становлення особистості а, в деяких випадках, до звільнення. Особливо гостро постає ця проблема, коли мова йде про тих, чий професійних обов'язок захищати Батьківщину та її громадян. На сьогоднішній день від професіоналізму правоохоронців багато в чому залежить ефективність і якість охорони інтересів держави та її насе-

лення.

Професійна діяльність співробітників правоохоронних органів, особливо оперативних підрозділів, часто протікає в екстремальних умовах та надзвичайних ситуаціях, пов'язаних із затриманням злочинців, звільненням заручників, застосуванням зброї, забезпеченням правопорядку в період масових заходів, стихійних лих та надзвичайних ситуацій. Окрім того, останнім часом правоохоронці приймають безпосередню участь у виконанні складних бойових завдань на Сході України. Ці умови вимагають від службовців великого нервово-психічного напруження і самовіддачі в умовах надзвичайно високих психологічних та фізичних навантажень. Багато в чому психологічна специфіка пов'язана також з дією таких екстремальних чинників, як небезпека і надзвичайний динамізм розвитку подій; дефіцит часу та інформації; невизначеність можливих варіантів зміни обставин; необхідність негайного вирішення завдань, що вимагають нестандартного, творчого підходу; висока відповідальність за наслідки прийнятих рішень тощо. Усе це не може не позначатися на ефективності й характері професійного становлення працівників правоохоронних органів, особливо на початкових етапах їх професійного становлення, у перші роки служби.

**Аналіз останніх досліджень.** У зарубіжній психології питанню вивчення кризи професійного становлення особистості у контексті різних наукових підходів присвятили свою

увагу ряд вчених: у якості диференційно-діагностичного підходу (Ф. Парсонсон, Г. Мюнстенберг), психодинамічного напрямку (З. Фрейд, У. Мозер, Е. Рое, Є. Бордін, А. Маслоу), теорії рішень (Х. Томе, Г. Ріс, П. Цилер, Д. Тідеман), теорії розвитку (Е. Гінзберг, Д. Сьюпер, У. Джейд), типологічного напрямку (Д. Холланд), гуманістичного напрямку (А. Маслоу, К. Роджерс) та ін. Проблема кризи професійного становлення особистості знайшла своє відображення у працях Е. Еріксона, Е. Коуен, Г. Крайг, Д. Левінсона, Б. Лівехуда, Р. Хейвінгхерста, Г. Шихі та ін.

У вітчизняній психології професійний розвиток особистості досліджували у континуумі професійного становлення (Т. В. Кудрявцев, Є. О. Клімов, Е. Ф. Зеєр), процесу професіоналізації (Н. С. Глуханюк, О. Р. Фонарьов, Л. М. Мітіна), особистісно-професійного розвитку (А. О. Деркач, В. Г. Зазикін, А. К. Маркова), в контексті взаємовпливу професійного та особистісного (К. О. Альбуханова-Славська, А. Р. Фонарьов), з позиції психологічної готовності до професійної діяльності (В. Т. Мишкіна, В. Д. Шадриков), акмеологічного підходу (К. О. Альбуханова-Славська, Б. Г. Ананьєв, А. А. Деркач, В. Г. Зазикін, О. О. Бодальов та ін.), гуманістичного підходу (В. Роменець, С. Рубінштейн) та ін.

Психологічним складовим службової діяльності правоохоронців присвятили увагу Л. М. Балабанов, І. В. Бандурка, П. П. Баранов, В. І. Барко, Д. Н. Завалішин,

Г. О. Литвинова, М. І. Магурін, В. С. Медведєв, Л. І. Мороз, Г. В. Попов, О. Е. Судаков, О. В. Тімченко, С. І. Яковенко, Г. О. Юхновець та інші. Згідно поглядів науковців, поведінковий компонент забезпечує регуляцію правоохоронцем своєї поведінки і діяльності відповідно до правових норм; визначає можливість саморегуляції поведінки; здатність приймати самостійні рішення, керувати і контролювати власну поведінку. Однак, проведений аналіз наукових джерел дозволяє дійти висновку про дефіцит теоретико-прикладних досліджень із даної проблематики.

Узагальнивши погляди науковців щодо психологічних особливостей кризи професійного становлення особистості у ранній дорослості, нами було виокремлено 5-ти складову структуру кризи, визначено наступні її компоненти: когнітивний, емоційний, ціннісно-мотиваційний, поведінковий та особистісний. Зокрема, у цій статті мова піде про поведінковий компонент кризи професійного становлення особистості на прикладі працівників правоохоронних органів.

**Метою статті** є висвітлення особливостей поведінкового компонента кризи професійного становлення особистості у віці ранньої дорослості (на прикладі правоохоронців).

**Виклад основного матеріалу і результатів досліджень.** Під професійним становленням особистості науковці розуміють процес формування професійної спрямованості, компетентності, соціально значущих та про-

фесійно важливих якостей та їх інтеграцію, готовність до постійного професійного зростання, пошук оптимальних прийомів якісного і творчого виконання діяльності у відповідності до індивідуально-психологічних особливостей людини [2].

До основних особистісних складових професійного становлення фахівця вчені відносять [2, с. 152-156]: 1. Спрямованість особистості (мотиви, ціннісні орієнтації, професійна позиція, соціально-професійний статус). 2. Професійна компетентність – сукупність професійних знань, умінь, способів виконання професійної діяльності. 3. Професійно важливі якості – це психологічні якості особистості, що визначають продуктивність діяльності. 4. Професійно значимі психофізіологічні властивості (зорово-рухова координація, окомір, нейротизм, екстраверсія, реактивність тощо). Таким чином, одним із основних (демонстративних) показників професійного становлення особистості є поведінковий компонент.

Якщо ми говоримо про професійне становлення особистості, як про значну частину онтогенезу людини, яка охоплює період від початку формування професійних намірів до завершення професійного життя, то професійне становлення правоохоронців є також складним довготривалим процесом, який передбачає не лише поступовий перехід від одного етапу професійного розвитку до іншого, а й виникнення професійних криз, які є накопи-

ченням як зовнішніх так і внутрішніх протиріч особистості правоохоронця.

На думку вчених, кризи професійного становлення особистості можна визначити як різкі зміни темпу та вектора її професійного розвитку. Нетривалі за часом, вони найяскравіше виявляються під час переходу від однієї стадії професійного становлення до іншої. Такі кризи проходять, зазвичай, без яскраво виражених змін професійної поведінки. Однак, перебудова значеннєвих структур професійної свідомості, переорієнтація на нові цілі готують зміну способів виконання діяльності, зумовлюють зміни взаємин з навколишніми, а іноді – до зміни професії.

Вирішальне значення у виникненні криз на перших стадіях професійного становлення мають об'єктивні чинники: зміна провідної діяльності, кардинальна зміна соціальної ситуації. На наступних стадіях все більшу роль відіграють суб'єктивні фактори: зміна «Я-концепції», перебудова професійної свідомості, зростання рівня домагань і самооцінки, прояв потреби в самостверженні та самоздійсненні, тобто особистість сама стає ініціатором криз професійного розвитку. Однак, на будь-якій стадії професійного становлення фактором, що детермінує виникнення кризи, найчастіше виступає соціально-професійна активність. Почуття невдоволеності собою, пошук нових форм і способів самоздійснення, зосередженість на власному професійному розвитку призводять до протиріччя з реальністю, конф-

лікту з собою.

Отже, кризи професійного становлення являють собою особливу групу криз, що виникають на різних етапах професійного шляху фахівця. Так, А. К. Маркова підкреслює, що професійні кризи виникають на стику окремих етапів (перехід на нову посаду всередині професії, перекваліфікація, перехід на нове місце роботи і т.п.). Кризи можуть бути викликані і внутрішніми причинами. Такі кризи виникають тоді, коли «старе» в професійній діяльності вже не задовольняє, а «нове» ще не знайдено. Часто вони протікають непомітно, проте сприяють перебудові смислових структур професійної свідомості, переорієнтації на нові цілі, корекції професійної позиції, і відповідно, призводять до змін у взаєминах з оточуючими людьми, до змін способів виконання діяльності, а в окремих випадках – до зміни професії [7].

Вагомий внесок у розкриття проблеми криз професійного становлення особистості здійснив Е. Ф. Зеєр. До основних чинників криз професійного становлення вчений відніс [2]: 1. Наднормативну активність як наслідок незадоволеності своїм становищем, своїм статусом, відносинами в колективі. 2. Соціально-економічні умови життєдіяльності людини (скорочення робочих місць, ліквідація підприємства, переїзд). 3. Вікові психофізіологічні зміни. 4. Вступ на нову посаду. 5. Повну захопленість професійною діяльністю («трудоголіки»). 6. Зміни в життєдіяльності. 7.

Якісну перебудову способів виконання професійної діяльності.

Однак, поза увагою дослідників залишилися питання психологічних особливостей та структурних компонентів кризи професійного становлення особистості саме у віці ранньої дорослості, що вимагає проведення додаткових досліджень в цьому напрямку і буде розглянуто в цій статті.

Традиційно вважалось, що вік дорослості – це стабільний період життя дорослої, сформованої людини і тому ніяких особливих змін у психічному розвитку особистості не відбувається. Але більш ретельне вивчення цього вікового періоду довело, що з настанням дорослості процес розвитку людини не припиняється і не завершується, йому притаманні протиріччя і гетерохроність; виділяють чутливі і критичні періоди, психофізіологічний розвиток не є статичним, природа його різноманітна і суперечлива.

Питанням дослідження даної вікової категорії займалися такі вчені, як Е. Еріксон, (*E. Erikson*), Р. Кеган (*R. Kegan*), Д. Левінсон (*D. Levinson*), Г. Лейбові-Віф (*G. Labouvie-Vief*), Дж. Льовінджер (*J. Loevinger*), К. Рігел (*K. Riegel*), Р. Хейвінгхерст (*R. Havighurst*), У. Шейо (*W. Shaie*), Б. Г. Ананьєв, Н. В. Кузьміна, Ю. Н. Кулюткін, Є. М. Нікіреєв, П. А. Просецький, О. І. Степанова, В. А. Якунін та інші.

Вчені встановили, що період дорослості не завжди чітко розбивається на добре види-

лені стадії, тому що зміни психічних процесів та особистості зумовлені малою мірою хронологічним віком, а в більшій мірі визначаються особистісними соціальними та культурними факторами. Соціально-економічний статус, міське або сільське середовище, етнічна приналежність, історичні періоди, війни, економічна депресія тощо сильно впливають на рішення, очікування та поведінку людини. Наведені нижче вікові періодизації показують, що межі періодів визначаються соціальними та економічними факторами, історичними подіями, етнічною приналежністю та середовищем, в якому живе та розвивається особистість.

Існує багато періодизацій із зазначенням більш-менш точних вікових меж різних періодів. Узагальнивши їх, ми дійшли висновку, що хронологічні межі вікових періодів у дослідників відрізняються, тобто, є відносними. У зв'язку з цим, досліджуваний нами період ранньої дорослості у різних авторів має різні вікові межі та назви.

«Рання дорослість» – від 20 до 40-45 років (Е. Еріксон), «рання зрілість» – 17-25 років (Дж. Біррен), «рання дорослість» – 21-25 років (Д. Б. Бромлей), «рання дорослість» – 20-40 років (Г. Крайг, А. Реан), «дорослішання» – 23-35 років (Е. Коуен), «зрілість, перший період» – 21-35 років (М. П. Гундобін), «середній вік, перший період» – 22-25 років чоловіки, 21-35 років жінки (Ананьєв Б. Г.).

Вивчення особливостей поведінкового компонента кризи професійного становлення особистості у віці ранньої дорослості здійснювалося базі Центрального апарату Міністерства внутрішніх справ України (м. Київ) та Головних управлінь Національної поліції України в м. Києві, Київській та Вінницькій областях. На констатувальному етапі експерименту в дослідженні взяли участь 139 співробітників правоохоронних органів, які мають різні професії та спеціальності, серед них 32 жінки та 107 чоловіків. Для виявлення особливостей, респондентів було поділено на дві групи за критерієм віку (рання і середня дорослість) та досвідом роботи. Першу групу склали 72 респонденти (14 жінок та 58 чоловіків) віком 23-25 років (рання дорослість), що мають досвід роботи в правоохоронних органах не більше 3 років. Другу групу становлять 67 осіб (18 жінок та 49 чоловіків) віком 37-45 років (середня дорослість) зі стажем роботи більше 15 років.

Статеве співвідношення в обох групах приблизно рівне. Окрім того, всі респонденти мають приблизно однаковий рівень освіти – вищу або незакінчену вищу і проходили однаковий професійний відбір при працевлаштуванні: перевірка фізичних здібностей, психологічне тестування, співбесіда тощо. Таким чином, ми можемо стверджувати, що наша вибірка є досить однорідною за досліджуваними показниками.

Як відомо, поведінковий компонент

передбачає здатність реалізовувати набути знання, вміння, досвід для успішного виконання професійної діяльності. Поведінковий компонент відображає, яким саме чином криза професійного становлення впливає на повсякденне життя респондентів, її зовнішній прояв та ознаки при спостереженні.

Якщо «приміряти» даний компонент на представників силових відомств, то, згідно поглядів науковців, поведінковий компонент забезпечує регуляцію правоохоронцем власної поведінки і діяльності відповідно до правових норм; визначає можливість саморегуляції поведінки; здатність приймати самостійні рішення, управляти і контролювати свою поведінку. Окрім того, поведінковий компонент передбачає реалізацію у професійній діяльності, здатність до самоефективності та адаптивності особистості.

Оскільки, поведінковий компонент є найбільш демонстративним у структурі кризи професійного становлення особистості, для його всебічної діагностики нами було обрано наступні методики: «Шкала самоефективності» Р. Шварцера, М. Єрусалема та методика «Адаптивність» А. Г. Маклакова.

Почнемо зі «Шкали самоефективності» Р. Шварцера. Нагадаємо, що даний компонент включає суб'єктивну оцінку власної поведінки, а саме, як респондент оцінює рівень власної ефективності. Відомо, що під час кризи відбуватися виснаження внутрішніх ресурсів людини, з'являється функціональний стан вто-

ми, що об'єктивно знижує рівень працездатності. В той же час, навіть коли працездатність залишається на тому ж рівні і ефективність

них чи песимістичних сценаріїв розвитку подій.

За визначенням О. М. Кокуна, самое-

Таблиця 1  
n=139

**Розподіл показників самоефективності у респондентів  
(за методикою «Шкали самоефективності» Р.Шварцера)**

№ Групи  Рівень прояву	1 група, % (осіб)				
	Низький рівень	Нижчий за середній	Середній рівень	Вищий за середній	Високий рівень
Загальна самоефективність	25,0 (18)	27,78 (20)	29,17 (21)	18,06 (13)	0 (0)
	2 група, % (осіб)				
	17,91 (12)	16,42 (11)	35,82 (24)	22,39 (15)	17,91 (12)

*Примітки: 1 група – респонденти віком 23-25 років, 2 група – респонденти віком 37-45 років.*

працівника в очах керівництва та сама, внутрішньо рівень зусиль, яких потрібно докладати, щоб залишатися на цьому рівні, здається надто високим. У такому випадку власна самоефективність може сприйматися нижчою, ніж зазвичай. Дана методика є опитувальником, що спрямований на діагностику особистого відчуття власної ефективності. Методика створена на основі авторської концепції Шварцером Ральфом (*Schwarzer Ralf*) і Маттіасом Єрусалемом (*Jerusalem Matthias*). Російською мовою перекладена і стандартизована В. Г. Ромек.

Поняття самоефективності належить А. Бандурі, на думку якого відчуття самоефективності впливає на вирішення тих чи інших завдань і впливає на формування оптимістич-

фактивність – це впевненість (переконання) людини щодо її потенційної здатності організувати та здійснити власну діяльність, необхідну для досягнення певної мети. Також самоефективність розуміється і як продуктивний процес інтеграції когнітивних, соціальних та поведінкових компонентів задля здійснення оптимальної стратегії в різноманітних ситуаціях [5].

Розподіл показників за рівнем самоефективності представлений у Табл. 1.

Згідно Табл. 1, група молодих респондентів віку 23-25 років демонструє, загалом, низький та середній рівень самоефективності. Тобто, молоді люди не вірять у власні сили, вважаючи свою службову діяльність не надто успішною. Низька само ефективність свідчить

про сумніви у власній компетентності, а очікування невдачі суттєво зменшує результативність діяльності, знижує самоповагу. Бандура стверджує, що ті, хто вважають себе не здатним досягти успіху, мають слабку мотивацію і не можуть побудувати ефективну поведінку.

Відсутність самоефективності може бути суттєвою перешкодою формування соціальної компетентності та активності людини. При певних обставинах недолік самоефективності може навіть стати причиною невротичних розладів особистості.

Натомість, респонденти віком 37-45 років демонструють середній та високий рівні самоефективності, оцінюючи власні можливості та результати професійної діяльності, загалом, як успішні. Наявність високої самоефективності, тобто, усвідомлення власної компетентності, впевненість у своїй здатності, віра в можливість успішно виконати завдання, очікування успіху призводить до того, що така людина докладатиме більше зусиль для виконання справи, ніж та, яка відчуває серйозні сумніви в своїх можливостях. Як наслідок, такі уявлення про власну ефективність дають можливість досягти кращого результату, сприяють самоповазі. Люди, які вірять в свою здатність вирішувати проблеми, виявляють велику наполегливість, зустрічаючись з перешкодами. Висока самоефективність сприяє тому, що виникаючі проблеми сприймаються людиною не як непереборні перешкоди, а як виклик, що дає можливість перевірити і підтвердити свої

здібності. Така оцінка ситуації викликає мобілізацію ресурсів організму. Лише деякі респонденти другої групи виявили низький рівень самоефективності, що може бути пов'язано з негативним досвідом, наприклад, зустріч з жорсткою критикою власної діяльності або ж з особистісними особливостями (знижена самооцінка, невпевненість в собі, схильність перебільшувати власні недоліки тощо).

Науковці стверджують, що чим сильнішою є впевненість у своїх здібностях, тим наполегливішою людина буде в своїй діяльності. Експериментально доведено, що учні або студенти з більш високим рівнем самоефективності ставлять перед собою найвищі цілі і докладають більше зусиль для їх досягнення.

Особливості поведінкового компонента кризи професійного становлення особистості були досліджені також за допомогою методики «Адаптивність», яка була розроблена А. Г. Маклаковим і С. В. Чермяніним у 1993 році. Методика оцінює деякі психофізіологічні та соціально-психологічні характеристики, що дають інформацію для вивчення адаптивних можливостей особистості. Методика рекомендована для професійного психологічного відбору.

Як відомо, термін «адаптація» походить від лат. *adapto* – «приспосовую», тобто це пристосування побудови та функцій організму, його органів та клітин до умов середовища. На думку вчених А. В. Петровського, М. Г. Ярошевського, зміни, які супроводжу-

ють адаптацію, зачіпають всі рівні організму: від молекулярного до психологічної регуляції діяльності. Вирішальну роль в успішному

ної свідомості особистості. Основною характеристикою цього етапу є засвоєння молодим фахівцем (у нашому випадку молодим правоо-

Таблиця 2  
n=139

**Розподіл показників адаптивності у респондентів  
(за методикою «Адаптивність» А.Г.Маклакова)**

Рівень прояву  Показники	Респонденти, % (осіб)					
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
	1 група			2 група		
Достовірність	20,83 (15)	54,17 (39)	25,0 (18)	10,45 (7)	32,84 (22)	56,72 (38)
Поведінкова регуляція	16,67 (12)	33,33 (24)	50,0 (36)	10,45 (7)	10,45 (7)	79,1 (53)
Комунікативний потенціал	15,28 (11)	30,56 (22)	54,17 (39)	10,45 (7)	16,42 (11)	73,13 (49)
Моральна нормативність	11,11 (8)	26,39 (19)	62,5 (45)	8,96 (6)	10,45 (7)	80,6 (54)
Особистісний адаптаційний потенціал	16,67 (12)	36,11 (26)	47,22 (34)	7,46 (5)	7,46 (5)	85,07 (57)

*Примітки: 1 група – респонденти віком 23-25 років, 2 група – респонденти віком 37-45 років.*

проходженні адаптації відіграють процеси тренування, функціональний, психічний і моральний стан особистості [9, с. 10-11]. Окрім того, на успішність адаптації впливають такі характеристики, як самооцінка, умови виховання, стереотипи поведінки та інше. Відсутність адекватних уявлень про себе веде до порушення адаптації та веде до порушень, що впливають на професійну діяльність.

За Є. О. Клімовим, на різних стадіях професійного розвитку актуалізуються різні компоненти професійної свідомості суб'єкта. Так, фаза адаптації передбачає розвиток і актуалізацію ціннісного компонента професій-

хоронцем) професійно-моральних норм, цінностей та ідеалів, а також усвідомлення власного відповідності цим нормам. На даній стадії формується моральне ставлення фахівця до професії, розвиваються такі елементи професійної свідомості, як професійна совість, професійний обов'язок і професійна відповідальність [4, с. 418-424], які мають бути «вірними супутниками» у професійній діяльності працівників правоохоронних органів.

Результати діагностики представлені в Табл. 2.

Згідно з результатами Табл. 2, поведінкова регуляція досить висока в обох групах,

що свідчить про здатність респондентів до довільного контролю власної поведінки. Однак, в першій групі більша кількість респондентів з низьким рівнем та менша кількість респондентів з високим рівнем поведінкової саморегуляції.

Обидві групи мають високий комунікативний потенціал (здатні вести та підтримувати розмову, формулювати та висловлювати власні думки тощо). Моральна нормативність досить висока в правоохоронців обох груп. Але правоохоронці 2 групи більш орієнтовані на власні моральні норми та їх дотримання, ніж 1 групи. Особистісний адаптаційний поте-

ній, через складність зовнішніх умов. Відомим є той факт, що за умов зниження рівня адаптаційного потенціалу та його складових поведінка стає менш адаптивною, а, отже, ускладнюється процес подолання кризи.

Отже, професійна адаптація молодого фахівця в підрозділах правоохоронних органів – це процес пристосування особи, яка щойно поступила на службу в правоохоронні органи, до вимог професії, умов праці, до завдань та змісту спеціальності, специфічних особливостей служби, до характеру, режиму і умов професійної діяльності в системі правоохоронних органів, до оволодіння професій-

Таблиця 3  
*n*=139

**Порівняльний статистичний аналіз показників поведінкового компоненту (за методикою «Шкала самооефективності» Р.Шварцера, М.Єрусалема)**

Метод статистичного аналізу: критерій Стьюдента	Групи		Значимість
	1 група ( <i>n</i> =72)	2 група ( <i>n</i> =67)	
Самооефективність	24,09±5,57	30,09±6,60	0,001

*Примітки:* 1 група – респонденти віком 23-25 років, 2 група – респонденти віком 37-45 років.

нціал надзвичайно високий у другої групи, що свідчить про достатню кількість внутрішніх ресурсів пристосовуватись до непередбачуваних умов. Молоді працівники також відчують в собі даний потенціал, але не на такому високому рівні. Так, як ресурси молодих працівників зараз максимально орієнтовані на процес пристосування, то власний адаптаційний потенціал може відчуватись як недостат-

ними знаннями, вміннями і навичками; формування необхідних професійних якостей особистості співробітника, що є умовою успішного оволодіння даною спеціальністю, а також до трудового колективу.

Математичний аналіз відмінностей між обома групами респондентів за показником самооефективності був проведений за допомогою критерію Стьюдента, а його результати

представлені нами у Табл. 3.

Як видно з Табл. 3., математично-статистичний аналіз виявив значимі відмінності між показниками обох груп. Так, респонденти другої групи виявила вищі показники оцінки власної самоефективності у порівнянні з респондентами віку 23-25 років. Недостатність професійних навичок знижує ефективність їх діяльності, а процес адаптації та професійного становлення провокує ще більшу невпевненість у результаті, заниження значимості власних успіхів, що, безумовно, є поведінковою особливістю переживання кризи.

Таким чином, за результатами методики «Адаптивність» А. Г. Маклакова були виявлені значимі відмінності між обома групами респондентів за всіма шкалами, що свідчить про відмінність характеристик адаптивності серед респондентів. Зупинимось детальніше на окремих шкалах.

Шкала достовірності відображає рівень щирості респондентів при проходженні дослідження. Згідно отриманих даних, молоді працівники відповідали не так щиро в порівнянні зі своїми досвідченими колегами, що може бути пов'язано не тільки бажанням приховати

Таблиця 4.  
n=139

**Порівняльний статистичний аналіз показників поведінкового компоненту (за методикою «Адаптивність» А.Г.Маклакова)**

Метод статистичного аналізу: критерій Манна-Уїтні	Групи	
	1 (n=72)	2 (n=67)
Достовірність	Показник значущості	0,001
	Середнє значення	56,79   84,19
Поведінкова регуляція	Показник значущості	0,001
	Середнє значення	54,63   86,51
Комунікативна компетентність	Показник значущості	0,001
	Середнє значення	57,10   83,86
Моральна нормативність	Показник значущості	0,001
	Середнє значення	52,58   88,72
Особистісний адаптаційний потенціал	Показник значущості	0,001

*Примітки: 1 група – респонденти віком 23-25 років, 2 група – респонденти віком 37-45 років.*

Статистичний аналіз різниці результатів між двома групами за показниками адаптивності був проведений з допомогою критерію Мана-Уїтні. Результати представлені в табл. 4.

певні факти про себе, але і з недостатнім знанням себе, низькій рефлексії, недостовірністю уявлень про себе. Окрім того, молоді працівники не так давно проходили довгий етап профперевірки, щоб потрапити на роботу у

правоохоронні органи і знають, що результати тестування впливають на оцінку професійної придатності, це могло викликати тенденцію давати соціально бажані відповіді.

За шкалою поведінкової регуляції друга група виявила більш високі показники, оскільки працівники 37-45 років здатні краще регулювати свою поведінку відносно середовища діяльності і більш адаптивно моделювати свою поведінку. Як відомо, поведінкова регуляція є складним багатовимірним явищем, що тісно пов'язане з іншими особистісними особливостями (на зразок самооцінки та само-свідомості), на яку впливають і об'єктивні характеристики середовища, наприклад, рівень підтримки оточуючих. Тобто, певні особистісні характеристики досвідчених правоохоронців допомагають їм краще регулювати власну поведінку, в той час, як у молоді вони піддаються впливу емоційного стану, процес переживання адаптації до нових умов діяльності.

Комунікативний потенціал респондентів обох груп є досить високим, проте, друга група проявила вищі показники, очевидно, за рахунок віку та професійного досвіду. Тож, можна припустити, що паралельно з професійним становленням відбувається розвиток комунікативного потенціалу.

Моральна нормативність відображає схильність слідувати нормам та правилам, виконувати свою соціальну роль. За результатами математичного аналізу обидві групи працівників мають високий рівень моральної нор-

мативності, але група респондентів 37-45 років більше схильна до підкорення правилам, виконуючи свою соціальну роль («правоохоронця»), основною причиною чого є досвід служби «за наказами», специфіка роботи та авторитетність професії.

Особистісний адаптаційний потенціал – багатофакторний показник, що відображає загальні можливості особистості щодо адаптації до умов середовища. У досвідчених працівників цей потенціал досить високий, вони мають необхідні навички та внутрішні ресурси. Що стосується новачків, їх адаптаційний потенціал нижче, оскільки вони переживають кризу професійного становлення. Оскільки, процес адаптації є досить складним, власні адаптаційні можливості можуть недооцінюватись і молоді працівники потребують їх максимальної включеності і розвитку для успішної професійної адаптації та подолання професійної кризи.

Вітчизняні науковці А. П. Москаленко, Д. О. Кобзін, проаналізувавши труднощі, з якими стикаються молоді правоохоронці в процесі професійної адаптації, виокремили наступні групи: 1. Труднощі, які пов'язані із професійною підготовкою працівників (відсутність практичних навичок роботи і професійного досвіду, відсутність юридичної освіти, незнання законів). 2. Труднощі, пов'язані із матеріально-економічними умовами (недостатнє фінансове та матеріально-технічне забезпечення професійної діяльності,

мала зарплата та несвоєчасна її виплата, відсутність помешкання тощо). 3. Труднощі, пов'язані із специфічними особливостями професійної діяльності (велика завантаженість, ненормований робочий день, брак вільного часу, необхідність дотримуватись дисциплінарного статуту тощо). 4. Труднощі, пов'язані із установами стосунків у робочому колективі (новий, незнайомий колектив, стосунки із керівництвом). 5. Труднощі, пов'язані із моральними установками працівників (розчарування в соціальній значущості професії). 6. Труднощі, пов'язані із особливостями професійної мотивації (робота не за бажаною спеціальністю) [8].

**Висновки.** Під професійним становленням особистості науковці розуміють процес формування професійної спрямованості, компетентності, соціально значущих та професійно важливих якостей та їх інтеграцію, готовність до постійного професійного зростання, пошук оптимальних прийомів якісного і творчого виконання діяльності у відповідності до індивідуально-психологічних особливостей людини.

Узагальнивши погляди вчених з даного питання, нами було виокремлено 5-ти складову структуру кризи професійного становлення особистості, визначено наступні її компоненти: когнітивний, емоційний, ціннісно-мотиваційний, поведінковий та особистісний.

Поведінковий компонент кризи професійного становлення особистості проявляється

в здатності приймати самостійні рішення, керувати і контролювати власну поведінку, реалізовувати набуті знання, вміння, досвід для успішного виконання професійної діяльності; а також відображає, яким саме чином криза професійного становлення впливає на повсякденне життя респондентів, її зовнішній прояв та ознаки під час спостереження.

Тобто, поведінковий компонент кризи визначає можливість саморегуляції власної поведінки та діяльності, передбачає реалізацію у професійній діяльності, здатність до самоефективності та адаптивності особистості.

До особливостей поведінкового компонента кризи професійного становлення особистості у віці ранньої дорослості можна віднести: низький та середній рівень самоефективності, недостатній рівень поведінкової регуляції, комунікативного та адаптаційного потенціалу.

**Перспективним напрямом дослідження** є вивчення психологічних особливостей інших компонентів загальної структури кризи професійного становлення особистості у ранній дорослості.

#### **Перелік використаних джерел:**

1. Барко В. І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект) / Монографія. 2002. – 300 с.
2. Зеер Э. Ф. Психология профессий: Учебн.пособие. – 3-изд., перераб.и доп. – М.: Академический Проект, Фонд «Мир», 2005. – 336 с.

3. *Климов Е. А.* Психология профессионала / Е. А. Климов. – М.: Издательство “Институт практической психологии”; Воронеж: НПО “МОДЭК”, 1996.
4. *Климов Е. А.* Психология профессионального самоопределения. – Ростов-на/Д.: 1996. – С.418 – 424.
5. *Кокун О. М.* Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія. – К.: ДП “Інформ.-аналіт. агенство”, 2012. – 200 с.
6. *Кудрявцев Т. В.* Исследование психологических особенностей профессионального становления личности / Т.В.Кудрявцев // Методологические проблемы повышения эффективности психолого- педагогических исследований / [отв. ред. Н. Д. Никандров]. – М., 1985.
7. *Маркова А. К.* Психология профессионализма / А.К.Маркова. – М.: Гардарики, 1996. – 308 с.
8. *Москаленко А. П., Кобзін Д.О.* Професійна адаптація працівників ОВС: Методичні рекомендації / За заг. ред. проф. Соболева В.О. – Харків: Ун-т внутр. справ, 2000. – 70 с.
9. *Психологический словарь* / Под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Политиздат, 1990. – 494 с.
10. *Pomytkina L.* Personal readiness of youth to making strategic life decisions // European Applied Sciences. – Germany (Stuttgart), May, 2013, № 5. – P. 155-157.
5. *Kokun O. M.* Psykhohohiya profesijnoho stanovlennya suchasnoho fakhivtsya: Monohrafiya. – К .: DP «Inform.-ANALIT. Ahenstvo», 2012. – 200 s.
6. *Kudryavtsev T. V.* Doslidzhennya psykhohohichnykh osoblyvostey profesijnoho stanovlennya osobystosti / T.V.Kudryavtsev // Metodolohichni problemy pidvyshchennya efektyvnosti psykhohoho-pedahohichnykh doslidzen / [vidp. red. N. D. Nikandrov]. – М., 1985.
7. *Markova A. K.* Psykhohohiya profesionalizmu / А. К. Markova. – М .: Hardaryka, 1996. – 308 s.
8. *Moskalenko A. P., Kobzin D.O.* Profesiyna adaptatsiya pratsivnykiv OVS: Metodychni rekomendatsiyi / Za zah. red. prof. Sobolyeva V.O. – Kharkiv: Un-t vnutr. sprav, 2000. – 70 s.
9. *Psykhohohichnyy slovnyk* / Za zah. red. A.V. Petrovskoho, M.H. Yaroshevskoho. – 2-e yzd., Yspr. i dop. – М .: Polytyzdat, 1990. – 494 s.
10. *Pomytkina L.* Personal readiness of youth to making strategic life decisions // European Applied Sciences. – Germany (Stuttgart), May, 2013, № 5. – P. 155-157.

#### References (Transliteration):

1. *Barko V. I.* Profesiynny vidbir kadriv do orhaniv vnutrishnikh sprav (psykhohohichnyy aspekt) / Monohrafiya. 2002. – 300 s.
2. *Zeer E. F.* Psykhohohiya profesiy: Uchebn. posobie. – 3-е изд., Pererab.y dop. – М.: Akademichnyy Proekt, Fond «Svit», 2005. - 336 s.
3. *Klymov E. A.* Psykhohohiya profesionala / E.A. Klymov. – М.: Vydavnytstvo «Instytut praktychnoyi psykhohohy»; Voronezh: NPO «MODEK», 1996.
4. *Klimov E. A.* Psykhohohiya profesijnoho samovyznachennya. – Rostov-na / D .: 1996. – S.418- 424.

#### *Polukhina Marina*

*PhD student at the Department of Aviation Psychology National Aviation University, Kyiv (Ukraine)*

### FEATURES OF THE BEHAVIORAL COMPONENT OF THE INDIVIDUAL PROFESSIONAL FORMATION CRISIS IN EARLY ADULTHOOD

#### ABSTRACT

The article presents the results of the theoretical and empirical research of the problem of the behavioral component of the personality professional development crisis at early adulthood (for example, law enforcement). Under the professional development of the individual, scientists understand the process of formation of profes-

sional orientation, competence, socially important and professionally important qualities and their integration, readiness for constant professional growth, search of the optimal methods of qualitative and creative performance of activity in accordance with individual psychological peculiarities of a person.

Summarizing the views of scientists on this issue, we have identified five components of the crisis of professional development of the individual, identified the following components: cognitive, emotional, value-motivational, behavioral and personal.

Theoretical analysis of the problem showed that the behavioral component of the crisis of professional development of the person manifests itself in the ability to make independent decisions, to manage and control their own behavior, to realize acquired knowledge, skills, experience for successful performance of professional activity; and also reflects on how exactly the crisis of professional formation affects the daily life of respondents, its external manifestation and characteristics during the observation.

That is, the behavioral component of the crisis determines the possibility of self-regulation of its own behavior and activities, involves the implementation of professional activities, the ability to self-efficacy and adaptability of the individual.

The obtained empirical evidence suggests that the features of the behavioral component of the crisis of professional development of an indi-

vidual in early adulthood include the low and average level of self-efficacy, insufficient level of behavioral regulation, communicative and adaptive potential.

**Key words:** behavioral component, crisis of professional formation of a person, law enforcement officers, early adolescence.

**Полухина Марина Петровна**

*Аспирант кафедры авиационной психологии Национального авиационного университета, г. Киев (Украина)*

## ОСОБЕННОСТИ ПОВЕДЕНЧЕСКОГО КОМПОНЕНТА КРИЗИСА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ В РАННЕЙ ВЗРОСЛОСТИ

**Аннотация.** В статье высветлены результаты теоретико-эмпирического исследования проблемы поведенческого компонента кризиса профессионального становления личности в ранней взрослости (на примере сотрудников правоохранительных органов). Профессиональное становление личности рассматривается учеными как процесс формирования профессиональной направленности, компетентности, социально значимых и профессионально важных качеств и их интеграцию, готовность к постоянному профессиональному росту, поиск оптимальных приемов качественного и творческого выполнения деятельности в соответствии с индивидуально-психологическими особенностями человека.

Обобщив взгляды ученых по данному

вопросу, нами было выделено 5-ти составная структура кризиса профессионального становления личности, определены следующие ее компоненты: когнитивный, эмоциональный, ценностно-мотивационный, поведенческий и личностный.

Теоретический анализ проблемы показал, что поведенческий компонент кризиса профессионального становления личности проявляется в способности принимать самостоятельные решения, управлять и контролировать собственное поведение, реализовывать приобретенные знания, умения, опыт для успешного выполнения профессиональной деятельности; а также отражает, каким образом кризис профессионального становления влияет на повседневную жизнь респондентов, его внешнее проявление и признаки во время наблюдения.

То есть, поведенческий компонент кризиса определяет возможность саморегуляции собственного поведения и деятельности, предусматривает реализацию в профессиональной деятельности а также способность к самоэффективности и адаптивности личности.

Полученные эмпирические данные свидетельствуют, что к особенностям поведенческого компонента кризиса профессионального становления личности в ранней взрослости можно отнести: низкий и средний уровень самоэффективности, недостаточный уровень поведенческой регуляции, коммуникативного и адаптационного потенциалов.

**Ключевые слова:** поведенческий компонент, кризис профессионального становления личности, сотрудники правоохранительных органов, раннее взросление.

Дата отримання статті: 17.02.2018

Дата рекомендації до друку: 29.02.2018