

ПСИХОЛОГИЯ XXI ВЕКА

Материалы Международной
научно-практической конференции
молодых ученых
26–28 апреля 2012 года



САНКТ-ПЕТЕРБУРГ
2012

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ
РОССИЙСКИЙ ФОНД ФУНДАМЕНТАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ
САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

ПСИХОЛОГИЯ XXI ВЕКА

**Материалы Международной
научно-практической конференции
молодых ученых
26-28 апреля 2012 года
Санкт-Петербург**

ПОД НАУЧНОЙ РЕДАКЦИЕЙ

Р.А. БЕРЕЗОВСКОЙ



САНКТ-ПЕТЕРБУРГ
2012

ББК 88
П86

Редакционная коллегия: кандидат психол. наук, доцент кафедры психологического обеспечения профессиональной деятельности, научный руководитель конференции *Р.А. Березовская*, доктор психол. наук *В.М. Бызова*, зав. кафедрой социальной психологии *А.А. Свенцицкий*, кандидат психол. наук *М.В. Галимзянова*, кандидат психол. наук *Р.О. Серебрякова*

*Печатается по решению
Ученого совета факультета психологии
С.-Петербургского государственного университета*

Психология XXI века: Материалы международной научно-практической конференции молодых ученых «Психология XXI века» 26-28 апреля 2012 года, Санкт-Петербург / Под науч. ред. Р.А. Березовской – СПб: Издат-во С.-Петерб. ун-та, 2012. – 484 с. ISBN 978-5-288-05296-5

Сборник включает в себя материалы, представленные на Международную научно-практическую конференцию молодых ученых «Психология XXI века». Представленные материалы отражают широту научных интересов молодых исследователей и специалистов России и других стран.

ББК 88

Издание подготовлено при поддержке РФФИ (проект № 12-06-06034-г)

ISBN 978-5-288-05296-5

© Авторы статей, 2012

много: от просто интереса до биологических предпосылок. Тем более, что большинство молодых людей все же планируют в будущем гетеросексуальный брак, что еще раз подтверждает факт ситуативности данного явления.

Потявина В.В.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ

Достижение сотрудником профессионального мастерства происходит в рамках развития его профессиональной карьеры. В психологии существуют два подхода к пониманию профессиональной карьеры: первый – как карьера человека в целом, второй – непосредственно как процесс профессионализации. В рамках второго подхода изучаются профессиональное продвижение, профессиональный рост специалиста, переход от одних ступеней профессионализма к другим. В середине XX в. профессиональная карьера изучалась довольно интенсивно (W.L. Slocum, H.M. Vollmer, D.L. Mills, L. Taylor и др.). Далее научный интерес к этой проблеме у психологов стал снижаться, и фокус их внимания сместился на организационную карьеру. В последние годы актуальным стало рассмотрение профессиональной карьеры в контексте «безграничной карьеры» (boundaryless career). Безграничная карьера выходит за рамки конкретной организации, предполагает лояльность профессии вне организации, включение в межорганизационную социальную сеть и внерабочую активность (например, наличие семьи) (M. Arthur, D. Rousseau, 1996). Изучая профессиональную карьеру, мы понимаем ее как процесс и результат профессионального саморазвития и самореализации специалиста, достижение авторитета, мастерства, признания в выбранной профессиональной сфере, видим ее как основу должностного роста. Человеку, который хочет добиться высоких должностных позиций, необходимо быть, прежде всего, профессионалом. Вместе с тем есть и другая тенденция. В современных рыночных условиях сотрудники все чаще предпочитают выстраивать профессиональную карьеру, не желая занимать руководящие посты. Профессиональная карьера определяется соотношением двух переменных – уровня мастерства и авторитета. Уровень мастерства представляет собой последовательность стадий профессионализации. Пользуясь классификацией типов личности Е.С. Кузьмина (1987), мы выделяем три стадии профессионализации на протяжении всей профессиональной карьеры – «операционалист», «тактик», «стратег». Каждая стадия предполагает выполнение определенного комплекса профессиональных задач в рамках проекта и/или должности.

Существуют четыре уровня выполнения задачи (мы соотносим их с уровнями профессиональной зрелости по модели П. Херси и К. Бланшара (1988)): «начинающий энтузиаст», «разочарованный ученик», «осторожный исполнитель», «уверенный профессионал». Зрелость определяется способностью нести ответственность за свое поведение, желанием достигать поставленных целей, наличием образования и опыта в решении конкретной задачи, которую необходимо выполнить. Успешность профессиональной карьеры связана с более быстрым достижением уровня мастерства («стратега») в более короткое время. Если, достигнув уровня мастерства в выполнении определенной группы профессиональных задач, сотрудник не переходит на следующую стадию, то он достигает плато своего профессионального развития. Продвижение в профессиональной карьере предполагает расширение спектра профессиональных задач и их усложнение. Богатый опыт работы в какой-либо профессиональной области может позволить специалисту приобрести профессиональный авторитет. В общем понимании этого слова, авторитет представляет собой общепризнанное влияние человека в тех или иных сферах общественной жизни (Свенцицкий А.Л., 2003). Профессиональный авторитет определяется признанием в профессиональном сообществе и уровнем востребованности среди клиентов. Признание сотрудника в профессиональном сообществе может являться признанием в конкретной организации или в профессиональной сфере в целом. Существуют как формальные (награды, благодарности, наличие учеников или последователей), так и неформальные (влияние идей, способов действия на других сотрудников) критерии профессионального признания. Говоря о возможном направлении в исследовании профессиональной карьеры, следует рассматривать ее как процесс и как результат профессиональной деятельности. То есть необходимо изучать контекст жизненного пути человека, учитывать его субъективные представления о своем карьерном прошлом и своих будущих карьерных перспективах. Изучение составляющих профессиональной карьеры – уровня мастерства и авторитета человека на настоящий момент – позволяет понять карьеру как результат.

Ретина Л.Н.

ОДИНОЧЕСТВО В СЕМЬЕ И СОВЛАДАНИЕ С НИМ

Проанализированы стратегии совладающего поведения и копинг-ресурсы людей, переживающих одиночество в семье. Семья, где каждый «сам по себе», в современном обществе стала скорее нормой, чем исключением. Человек становится одиноким тогда, когда он испытывает дефицит в значимых эмоциональных отношениях с