

# *Кризисы профессионального развития личности.*

*Маев Владимир  
Д-14-ПС*

➔ Кризис личности – это время, когда человек не может удовлетворить свои потребности, достичь своих целей, не может решить проблемы, ввиду того, что у него нет психологических сил для этого.

➔ Кризис личности взрослого человека выполняет, роль маячка. Этот маячок сигнализирует о том, что желание есть, а вот методов его реализации пока нет.

➔ Чаще всего люди сталкиваются с возрастным кризисом личности.

➔ Конечно, кризис личности может быть вызван и *социальными явлениями*: неудовлетворенностью финансовых потребностей или отсутствием служебного и творческого роста.

➔ Кризис личности преодолим, потому что его следует рассматривать не как болезнь, проблему и негативную данность, а как способ развития.

➔ Преодолев кризис личности человек, переходит на новый этап жизни, который в большинстве случаев качественно лучше предыдущего этапа.

# Типология кризисов



**Кризис профессионального развития** - это период, когда взрослый осознает глубокую неудовлетворенность своей деятельностью, ее результатами, ощущает свою несостоятельность, неспособность к самореализации, несоответствие своих замыслов и возможностей полученным результатам.

☆ Авторы, разрабатывающие концепции профессионального развития (Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, Т.В. Кудрявцев, А.К. Маркова, Л.М. Митина и др.) придерживаются мнения о том, что и **профессиональное развитие осуществляется через кризисы.**

☆ Принято выделять два рода кризисов: **нормативные**, т.е. имеющие закономерный, обусловленный логикой самого развития характер, и **ненормативные**, которые являются следствием случайных, непредвиденных событий.




☆ **При этом авторы в основном анализируют роль нормативных кризисов, рассматривая их как необходимое звено в нормальном, «естественном» развитии профессионала.**



# Типы ненормативных кризисов профессионального развития в условиях негарантированной занятости.



1. **Кризис занятости**, который подразделяется на:

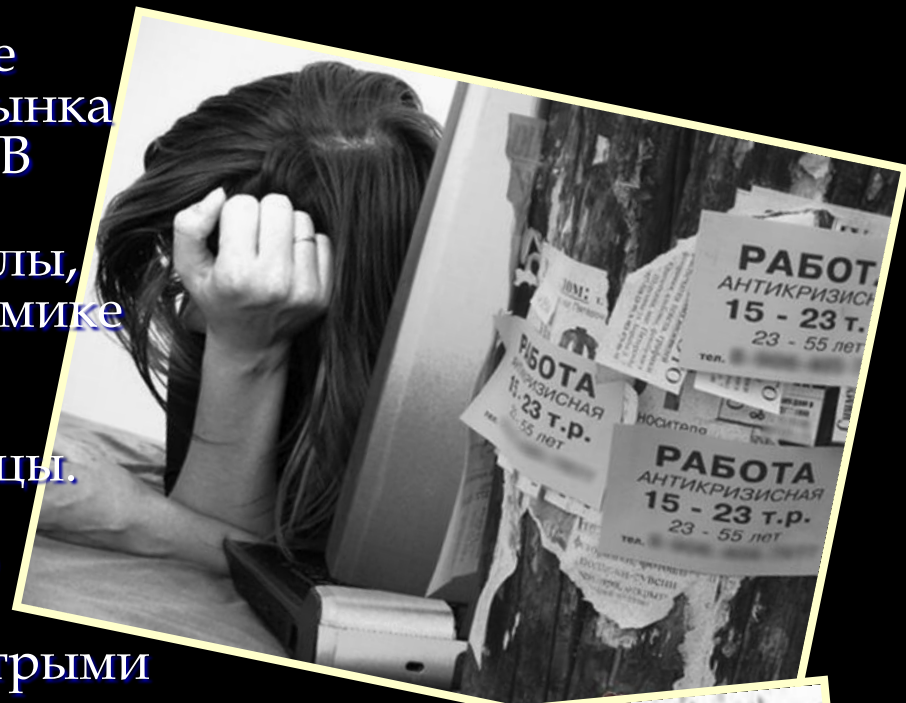
-  кризис потери работы;
-  кризис несоответствия квалификации;
-  кризис утраты профессии.

2. **Кризис потери профессиональной причастности.**

- **Кризис потери работы** наиболее очевидное явление в условиях рынка труда с ограниченным спросом. В ситуации перекоса в механизме спроса-предложения рабочей силы, структурных изменений в экономике и проч., некоторое число трудоспособных граждан всегда находятся в ситуации безработицы.

- Возникновение **ненормативного кризиса несоответствия квалификации** обусловлено быстрыми изменениями в технологиях и содержании труда, необходимостью обладать знаниями, умениями, навыками или еще какими-то особенностями не входящими в нормативные описания квалификации.

- Ненормативный **кризис утраты профессии** возникает в случаях исчезновения профессий под влиянием технических и технологических инноваций.





- Кризис потери профессиональной причастности.

- Под понятием «причастность» понимается **внутренняя вовлеченность индивида в процесс осуществления профессиональной деятельности и карьеры.**

- Дж. Иванцевич и А.А. Лобанов указывают, что «термин «карьера» не означает иного успеха или неудачи, кроме как в собственном суждении индивида (субъективно осознанное)...». **Для успешной карьеры индивид должен осознавать себя как «субъекта карьеры».** «Субъектность карьеры» порождает ответственность как «присвоение личностью внешней необходимости и превращение ее во внутреннюю», осознание себя как субъекта целеполагания, как источника стратегий и способов осуществления деятельности и т.п.



карьера...

- Если трудовая обстановка не позволяет человеку в полной мере ощущать себя «субъектом карьеры», и напротив способствует тому, что индивид чувствует себя объектом в руках внешних, неконтролируемых им сил то, по нашему мнению, создается критическая ситуация. Эту ситуацию индивид переживает как потерю профессиональной причастности к рабочему месту, организации, профессии или к труду в целом.

Основываясь на концепции профессионального становления личности, кризисы можно определить

как резкие изменения вектора ее профессионального развития.

Непродолжительные по времени, они наиболее ярко проявляются при переходе от одной стадии профессионального становления к другой.

Кризисы протекают, как правило, без ярко выраженных изменений профессионального поведения. Однако происходящая перестройка смысловых структур профессионального сознания, переориентация на новые цели, коррекция и ревизия социально-профессиональной позиции подготавливают смену способов выполнения деятельности, ведут к изменению взаимоотношений с окружающими людьми, а в отдельных случаях — к смене профессии.





# Факторы, детерминирующие кризисы профессионального развития.

## Э.Ф. Зеер выделяет:

© В качестве детерминант могут выступать постепенные качественные изменения способов выполнения деятельности.

© Другим фактором, инициирующим кризисы профессионального становления, может стать возросшая социально-профессиональная активность личности вследствие ее неудовлетворенности своим социальным и профессионально-образовательным статусом. Социально-психологическая направленность, профессиональная инициатива, интеллектуально-эмоциональная напряженность нередко приводят к поиску новых способов выполнения профессиональной деятельности, путей ее совершенствования, а также к смене профессии или места работы.



## В качестве факторов, порождающих профессиональные кризисы, могут выступить также:

- ◎ социально-экономические условия жизнедеятельности человека: ликвидация предприятия, сокращение рабочих мест, неудовлетворительная зарплата, переезд на новое место жительства и др.
- ◎ возрастные психофизиологические изменения: ухудшение здоровья, снижение работоспособности, ослабление психических процессов, профессиональная усталость, интеллектуальная беспомощность, синдром «эмоционального сгорания» и т.д.
- ◎ вступление в новую должность, участие в конкурсах на замещение вакантной должности, аттестации и тарификации специалистов.
- ◎ полная поглощенность профессиональной деятельностью.
- ◎ изменения жизнедеятельности (смена места жительства; перерыв в работе, связанный с уходом за малолетними детьми; «служебный роман» и т.п.).
- ◎ нечеткое осознание недостаточного уровня своей компетентности и профессиональная беспомощность.

# Кризисы профессионального развития личности.

Кризис	Факторы, обуславливающие кризис	Способы преодоления кризиса
1	2	3
Кризис учебно-профессиональной ориентации (14-15 или 16-17 лет)	Формирование профессиональных намерений и их реализация. Становление «Я-концепции» и ее коррекция. Случайные судьбоносные моменты жизнедеятельности	Выбор профессионального учебного заведения или способа профессиональной подготовки
Кризис профессионального выбора (16-18 лет)	Неудовлетворенность профессиональным образованием и профессиональной подготовкой. Изменение социально-экономических условий жизнедеятельности. Перестройка ведущей деятельности	Смена мотивов учебно-профессиональной деятельности. Коррекция выбора профессии



<p>Кризис профессиональных ожиданий (18-20 лет)</p>	<p>Трудности профессиональной адаптации. Освоение новой ведущей деятельности. Несовпадение профессиональных ожиданий и реальной действительности</p>	<p>Активизация профессиональных усилий. Корректировка мотивов труда и «Я-концепции». Увольнение, смена специальности и профессии</p>
<p>Кризис профессионального роста (23-25 лет)</p>	<p>Неудовлетворенность возможностями занимаемой должности и карьерой. Потребность в дальнейшем повышении квалификации. Создание семьи и ухудшение финансовых возможностей</p>	<p>Повышение квалификации. Карьера. Смена места работы, вида деятельности. Хобби, семья, быт</p>
<p>Кризис профессиональной карьеры (30-33 года)</p>	<p>Стабилизация профессиональной ситуации. Неудовлетворенность собой и своим профессиональным статусом. Ревизия «Я-концепции». Новая доминанта профессиональных ценностей</p>	<p>Переход на новую должность или работу. Освоение новой специальности и повышение квалификации. Уход в быт, семью, досуговые занятия, социальная изоляция, эротические приключения</p>

<p>Кризис социально-профессиональной самоактуализации (40 – 42 года)</p>	<p>Неудовлетворенность возможностями реализовать себя в сложившейся профессиональной ситуации. Коррекция «Я-концепции». Недовольство собой, своим социально-профессиональным статусом. психофизиологические изменения и ухудшение состояния здоровья. Профессиональные деформации</p>	<p>Переход на инновационный уровень выполнения деятельности (творчество, изобретательство, новаторство). Сверхнормативная социально-профессиональная деятельность. Переход на новую должность или работу. Смена профессиональной позиции, сексуальные увлечения, создание новой семьи</p>
<p>Кризис утраты профессиональной деятельности (55-60 лет)</p>	<p>Уход на пенсию и новая социальная роль. Новый способ жизнедеятельности. Сужение социально-профессионального поля. Сужение финансовых возможностей. Психофизиологические изменения и ухудшение состояния здоровья</p>	<p>Социально-психологическая подготовка к новому виду жизнедеятельности. Организация социально-экономической взаимопомощи пенсионеров. Вовлечение в общественно-полезную деятельность</p>
<p>Кризис социально-профессиональной адекватности (65-70 лет)</p>	<p>Социально-психологическое старение, утрата профессиональной идентификации, неудовлетворенность жизнью</p>	<p>Социально-психологическая активность, освоение новых социально полезных видов деятельности</p>

Э.Ф. Зеер отмечает, что на основании идей возрастных кризисов Л.С. Выготского можно выделять и анализировать собственно кризисы профессионального развития.

*Предкритическая фаза*

характеризуется тем, что проблемы не всегда четко осознаются, но проявляются в психологическом дискомфорте на работе, раздражительности, недовольстве организацией, оплатой труда, руководителем.





**Критическая фаза:** осознанная неудовлетворенность работника; постепенно намечаются варианты изменения ситуации, проигрываются варианты дальнейшей профессиональной жизни, усиливается психическая напряженность; часто противоречия еще больше усиливаются и возникает конфликт ("конфликт - ядро кризиса").

**При этом выделяются типы конфликтов профессионального развития на данной фазе:**

- 1) мотивационный,** обусловленный потерей интереса к учебе, работе, утратой перспектив профессионального развития, дезинтеграцией профессиональных ориентаций и установок;
- 2) когнитивно-деятельностный,** детерминированный неудовлетворенностью содержанием и способами осуществления учебно-профессиональной и профессиональной деятельности; поведенческий, обусловленный противоречиями в межличностных отношениях в первичном коллективе, неудовлетворенностью своим социально-профессиональным статусом, положением в группе, уровнем зарплаты.

**Посткритическая фаза.** Но при этом способы разрешения кризиса могут иметь разный характер: конструктивный, профессионально-нейтральный, деструктивный.

- Переживание кризиса вызывает перестройку психологической структуры личности, изменение социально-профессиональной направленности.
- Порождая психическую напряженность, кризисы стимулируют профессиональное развитие личности.
- Переживая кризис, личность, как правило, поднимается на более высокий уровень развития.
- Большинство обследуемых не указало на деструктивную функцию кризисных явлений. Видимо, это связано с особенностями контингента исследуемых. Человек, находящийся в постоянном поиске новых способов выполнения деятельности, повышающий свою квалификацию, стремящийся реализовать себя в работе, имеет больше шансов на успешное преодоление кризисов.
- К деструктивному выходу из кризиса относится поиск реализации себя вне профессиональной деятельности (в быту, в хобби и т.п.), а также появление профессионально нежелательных качеств личности.
- Если при конструктивном выходе из кризиса профессионально нежелательные качества преодолеваются личностью, то при деструктивном они становятся все более выраженными.

➤ Преодоление кризисных явлений требует от личности профессионального поступка и психологически компетентного отношения к себе.

➤ Не всякая личность может самостоятельно найти конструктивный выход из кризиса. Высокая психическая напряженность, отрицательные эмоции, пассивное отношение к себе, заниженная самооценка часто приводят к деструктивному профессиональному поведению.

➤ Личность, находящаяся в ситуации кризиса, нуждается в своевременной психологической поддержке и помощи руководителей, друзей.

➤ Компетентную помощь могут оказать практические психологи.

➤ Действенным средством преодоления кризисов являются тренинги личностного и профессионального роста, семинары по выработке альтернативных сценариев профессионального становления, составление психобиографии и траектории профессионального становления личности.