

image not found or type unknown



В своем профессиональном развитии специалист проходит ряд критических этапов - кризисов, в эти периоды его поведение, трудовая мотивация, отношение к работе меняются, также происходит изменение эмоционального состояния.

Карьерный кризис - это процесс, при котором происходит изменение цели профессиональной деятельности.

Как правило, человек, который начал замечать в себе «тревожные симптомы», начинает прилагать большие усилия, чтобы как можно быстрее избавиться от них и вернуться в исходное (привычное для себя и других) состояние. Только есть проблема - этот процесс не имеет пути назад. Его можно замедлить или начать активно игнорировать, но все равно невозможно вернуть «все как было».

Таким образом, специалист остается - уже не таким, каким он был, и все же не таким, каким он мог, и, возможно, должен стать.

Бывает, что во время кризиса или после отчаянной попытки вернуть все на свое место человек перестает принимать происходящее с ним и начинает выталкивать информацию о реальной реальности из своего сознания. Он решительно демонстрирует окружающим, что «все нормально», что ничего «такого» не происходит. Но всем хорошо известно, что для него это страшно - перспектива отказа, насмешек, наказаний, исключения из рядов «дружной и эффективной» команды. На самом деле страх социального одиночества был и остается одним из самых мощных сдерживающих факторов для людей. Но каков результат? Пытаясь отказать от реальности, вместе с ней он пытается отказать от себя. [\[1\]](#)

Кризис в карьере - это не какая-то ирония или «ошибка природы», а совершенно естественный процесс, который начинается только тогда, когда все внутренние предпосылки для него созрели. Карьерный кризис приводит к изменению цели профессиональной деятельности.

Это может изменить один или несколько элементов, но в итоге цель будет немного другой. Это означает, что ее достижение может привести к несколько иным результатам при использовании других методов, помочь в решении ряда других проблем, открыть несколько иные точки зрения и т. д.

Э.Ф. Зеер выделяет основные факторы кризисов развития карьеры:

- недовольство своим положением, статусом.
- неудовлетворенность социально-экономическими условиями жизни организации (сокращение рабочих мест, ликвидация, переезд).
- психофизиологические и возрастные изменения (ухудшение здоровья, инвалидность, синдром эмоционального выгорания).
- чрезмерная озабоченность профессиональной деятельностью, трудоголизм.
- изменение жизненной ситуации (переезд, перерыв в работе, служебный роман).

Также выделяют **фазы профессионального кризиса:**

1.Предкритическая — проблемы не всегда осознаются, но проявляются в психологическом дискомфорте на работе, раздражительности, недовольстве организацией, оплатой труда, руководителем.

2. Критическая - осознанная неудовлетворенность работника. Поиск вариантов изменения ситуации, рассмотрение альтернатив дальнейшей профессиональной деятельности. Усиление психической напряженности, усиление противоречий, увеличение конфликтов.

3. Посткритическая — разрешение кризиса, который имеет три типа последствий: конструктивные, профессионально-нейтральные и деструктивные.

Анализ конфликтных ситуаций в кризисных явлениях позволяет выделить следующие виды конфликтов личностного профессионального развития:

- **мотивационный**, обусловленный потерей интереса к работе, потерей профессиональных перспектив;
- **когнитивно-деятельностный**, обусловленный неудовлетворенностью способом осуществления профессиональной деятельности;
- **поведенческий**, обусловленный неудовлетворенностью в межличностных отношениях, социально-профессиональным статусом, положением в группе, уровнем заработной платы.

Конфликт сопровождается рефлексией, анализом своих способностей. Разрешение конфликтов приводит к кризису в посткритической фазе, который, как уже говорилось, имеет три метода разрешения конфликтов:

Конструктивный выход из конфликта предполагает обучение, поиск новых способов осуществления деятельности, изменение профессионального статуса, изменение рабочего места и переподготовку. Этот способ преодоления кризисов требует от человека проявления чрезмерной профессиональной деятельности, выполнения действий, которые прокладывают новый курс для его профессионального развития.

Профессионально-нейтральное отношение человека к кризисам ведет к профессиональному застою, равнодушию и пассивности. Человек стремится реализовать себя вне своей профессиональной деятельности: в повседневной жизни, разных видах хобби и т. д.

Деструктивные последствия кризисов выражаются в моральном разложении, профессиональной апатии, пьянстве, бездействии.[\[2\]](#)

Кризисы развития карьеры личности отличаются особенностями ситуации профессионального развития и индивидуальными особенностями.

Как отмечают различные исследователи профессионального развития, именно изменение «Я-концепции», изменение (или перестройка) иерархии жизни и профессиональных ценностей лежит в основе многих кризисов профессионального развития. Но как трудно отказаться (или перестроить) те ценности и значения, которые до недавнего времени казались такими «важными» и «солидными», хотя почти каждый молодой человек (и молодой специалист) должен в какой-то степени выполнять эту болезненную работу.

В чистом виде карьерных кризисов не существует. Это так называемые экзистенциальные кризисы, которые происходят на определенной стадии личностного развития, так называемые изменения смыслов жизни. Таким образом, если человек временно теряет в чувствах смысл того смысла жизни, который у него был прежде, особенно на работе, то это выражается в общей депрессии.[\[3\]](#)

Помимо регуляторных кризисов, профессиональное развитие сопровождается нерегулирующим, обусловленным жизненными обстоятельствами. Такие события, как принудительное увольнение, переподготовка, перемещение, перерывы в работе, связанные с рождением ребенка, инвалидностью, вызывают сильные эмоциональные переживания и часто становятся явно кризисными.

Эффективные психотехнологии для преодоления кризисов профессионального развития включают психопрофилактику кризисов, диагностику социальных и

профессиональных качеств личности как информационную основу для коррекции профессионального психологического профиля личности, тренинги личностного и профессионального роста, отражение профессионального развития, развития альтернативных сценариев профессиональной жизни, индивидуальное консультирование и прогноз желаемых профессиональных достижений.

Если в жизни человека нет кризисов, значит, человек не развивается. Человеку просто нужно пережить кризис и найти для себя новые смыслы. Большинство людей могут справиться с этим самостоятельно, а если это невозможно, обращаются к профессионалу, который поможет взглянуть на проблему с другой стороны.

Главное помнить, что трудности нужно преодолевать, хотя это неприятно и сложно. Отличная карьера тоже редко бывает гладкой и без кризисов. И нежелание утром идти на работу может иметь много причин, и не только карьерных.

Даже в самой безупречной карьере есть переломные моменты. Это события, которые меняют человека, подталкивают его к развитию. Все критические моменты имеют три общих черты: они предсказуемы, влекут за собой глубокие переживания и приводят к кардинальным изменениям в жизни или работе. Они меняют взгляды человека, его отношение к профессии или к себе, подталкивают его к приобретению новых навыков или изучению нового поведения.

1. Васьковская С.В. Психологические условия формирования профессиональной идентичности будущего учителя, М.2014 [↑](#)
2. Зеер Е. Ф. Психология профессий. - Екатеринбург, 2001. [↑](#)
3. Зеер Е. Ф. Психология профессий. - Екатеринбург, 2001. [↑](#)