

АНАЛІЗ КРИЗОВИХ СИТУАЦІЙ У ПРОФЕСІЙНОМУ ЖИТТІ ЛЮДИНИ

Тихомирова Альона Анатоліївна

к.психол.н., практичний психолог

м. Київ, Україна

Анотація: У статті проаналізовано кризи, які виникають у професійному житті людини, висвітлюються та аналізуються такі аспекти проблеми, як частота виникнення кризових ситуацій у трудовій біографії людини, причини криз, типові способи виходу з них та методи їх подолання.

Ключові слова: трудова діяльність, професійний розвиток, професійна криза, причини кризи, подолання кризової ситуації.

У загальному плані професійну кризу можна визначити як важку ситуацію в житті людини, викликану протиріччями, незлагодженістю, що супроводжується психічною напругою. Ці протиріччя можуть стосуватися внутрішнього світу людини – тобто внутрішньоособистісний конфлікт, а можуть відображати зіткнення внутрішньої (психічної) реальності та тієї частини об'єктивної реальності, яка сприйнята людиною, але ще не перероблена нею. У такому діалектичному розумінні кризи міститься вказівка на її причини: протиріччя в житті людини. Це дозволяє говорити про те, що рушійними силами розвитку людини в різні роки одні й ті ж (за формальними підставами), тільки їх зміст з роками змінюється.

Професійне становлення людини розглядається в літературі наступним чином: з одного боку, як процес (тобто тимчасова послідовність ступенів, періодів, стадій), з іншого боку, як структурне утворення (формування структури професійно важливих якостей, індивідуального стилю діяльності) [1, с. 43].

Отже, професійні кризи, що порушують хід професійного розвитку

людини, можуть виявлятися в нелінійності її професійного шляху, відображатися на операційній сфері її діяльності.

Аналіз причин виникнення професійних криз показав, що найчастіша з них – це проблеми періоду початкової професійної адаптації. Невипадково проблема зняття протиріччя між вимогами виробництва до людини та можливостями їх задоволення – основна проблема психології праці, над якою працюють не лише фахівці-психологи, а й інженери, техніки, робітники-новатори, педагоги професійної освіти. Розв'язання цієї проблеми ускладнюється тим, що вимоги виробництва залежать від технічних засобів і технології виробництва, які не залишаються незмінними, а зазнають істотних перетворень, змінюючи водночас і вимоги до психіки працівників, що також змінюється відповідно до підвищення рівня освіти та досвіду роботи [1, с. 130].

Однією з найчастіших причин виникнення професійних криз є також загострення міжособистісних відносин у колективі. Це свідчить про те, що в трудових колективах нерідко виникає явище психологічної несумісності людей, трапляються виробничі конфлікти, що може вимагати від працівників корекції поведінки та деяких властивостей особистості, конформізму, або застосування зовнішніх організаційних заходів. Також актуальна друга важлива проблема психології праці – проблеми формування оптимальних міжособистісних відносин у процесі виробництва та створення сприятливого соціально-психологічного клімату на підприємстві.

Досить частою причиною професійних криз є зміна місця роботи, втрата роботи. Нестабільність сучасного ринку праці, конверсія та банкрутство підприємств, труднощі з працевлаштуванням, які зазнає населення, насамперед, невеликих населених пунктів – все це загострює проблему трудової зайнятості людей, що призводить до різних негативних наслідків (алкоголізації населення, зростання злочинності, погіршення здоров'я людей, відчуття власної нереалізованості, посилення страху втрати роботи тощо). Подібна ситуація, зрештою, призводить до зниження ефективності професійної діяльності значної частини людей. Криза зайнятості особливо актуальна для сучасного

суспільства.

Причиною професійних криз можуть бути і внутрішні неузгодженості особистості (невідповідності у світогляді, мотивах, оцінках себе та оточуючих людей, самооцінкою та сформованими цілями тощо).

Іноді професійні кризи виникають у зв'язку з досягненням високого рівня майстерності, втратою перспектив професійного просування та, як наслідок, падінням інтересу до професії. Подоланню цієї кризи, на нашу думку, може сприяти розширення діапазону професійних цілей, формування індивідуального стилю діяльності, знаходження нових, додаткових смислів у своїй професії.

Таким чином, коло причин, що лежать в основі професійних криз, досить широке. Найчастішими з них є протиріччя між довкіллям та суб'єктом праці (вимогами виробництва та колективу, в якому працює людина). Гостро постає проблема адаптації людини до нових умов діяльності через зміну місця роботи, втрати роботи.

Поряд із нормативними кризами у періодизації професійного розвитку особистості, зустрічаються і ненормативні кризи, що викликаються критичними подіями у житті людини, хворобами тощо.

Виявлені протиріччя професійного розвитку людини можуть наростати поступово або лавиноподібно: сформоване протиріччя становить «ядро» кризи. Протяжність криз у часі дозволяє виділити в них передкризовий стан, стан власне кризи, посткризовий стан. У свою чергу, виділення цих станів свідчить про те, що кризи – явище тимчасове, вони проходять, і дозволяє говорити про способи їх подолання.

Долаються кризи через те, що людина здійснює велику внутрішню роботу над собою: виявляє протиріччя, шукає шляхи їх розв'язання, здійснює вчинки, що вимагають від неї вираження соціальних цінностей. Подолання кризи – це завжди вибір, який визначає подальший життєвий шлях людини. При цьому важливо отримувати більше користі зі свого поточного досвіду, у такому разі криза – джерело подальшого зростання людини.

За результатами проведеного аналізу наукової літератури, найбільш типовими способами подолання професійних криз є:

- освоєння нової сфери діяльності;
- підвищення рівня кваліфікації;
- адаптація до нових умов діяльності (нового колективу, нових обов'язків);
- погодження з думкою вищих, більш досвідчених осіб;
- активні види дозвілля, що перемикають на спокійні види предметної діяльності (домашня робота, полювання, риболовля, спорт, читання художньої літератури, заняття мистецтвом, спілкування з родичами та друзями тощо).

Просування вперед як спосіб виходу з кризової ситуації може розглядатися як найбільш бажаний, але не єдиний. Способи виходу з конфліктної ситуації та сам конфлікт можуть грати деструктивну роль і мати негативні наслідки для людини, такі як зниження самооцінки, втрата впевненості у власних силах, зниження рівня професійних досягнень, соціального стану людини.

На нашу думку, можливі наступні варіанти розвитку криз, що мають висхідну спрямованість і породжуються внутрішніми причинами. Можлива ситуація, коли людина не бачить необхідності рухатися вперед, її компетентність, майстерність вища за необхідну, тому у неї знижується інтерес до праці. У цьому випадку можна порекомендувати їй знайти «точку програми» своїх знань та умінь, або удосконалюючи свою професійну діяльність, або реалізуючи себе в додатковому виді діяльності.

Компетентність, майстерність людини, як правило, зумовлені досить високим рівнем її інтелекту. Відповідно до теорії порога інтелекту у професійній діяльності, запропонованій Перкінсом, для кожної професії існує нижній граничний рівень розвитку інтелекту. Люди з IQ нижче цього рівня не здатні оволодіти цією професією. Якщо ж IQ людини перевищує цей рівень, успішність її діяльності починають визначати мотивація, особистісні риси, система цінностей, темперамент, підтримка сім'ї тощо. Серед цих факторів

велику роль відіграє здатність людини до смислотворчості. Доказ цього можна знайти і в книзі Маркової А.К. «Психологія професіоналізму» [2, с. 26], де наголошується, що дана здатність є однією з найважливіших психологічних умов стійкості у професії.

На нашу думку, сенс діяльності, тобто визначення її соціальної та суб'єктивної значущості, правомірно розглядати як перехідну ланку від зовнішнього цілеутворення до внутрішнього цілеутворення, що, у свою чергу, відкриває вихід в область мотивації діяльності. Тому розглянутий вище варіант розвитку кризи може бути пов'язаний із ситуацією, коли у людини знижується мотивація до праці, зменшується бажання рухатися вперед. Відомо, що професійна мотивація може бути різною, наприклад, пов'язаною з оплатою праці, зі зміною соціального статусу людини, з наявністю творчих моментів у роботі та ін. У разі зниження мотивації до праці можна розширити коло стимулів об'єктів, включаючи його стимули, пов'язані як із процесом, змістом, результатом своєї діяльності, так і з її зовнішнім оточенням.

Також, можлива ситуація, коли людина не має можливості рухатися вперед (через вичерпаність сил, професійні хвороби, травми, професійне старіння тощо).

Розглянуті варіанти професійних криз пов'язані з індивідуальними особливостями людини, їх вплив на ефективність трудової діяльності очевидний. Ці варіанти, звичайно, не вичерпують всіх можливих випадків, але відображають найбільш типові з них.

Проаналізувавши кризові ситуації у професійному становленні особистості, можна сформулювати наступні **висновки**.

По-перше, професійні кризи в сучасному суспільстві властиві більшості людей, що свідчить про гостроту даної проблеми і вимагає розробки комплексу заходів щодо їх профілактики та подолання. Виникають професійні кризи у людей із різним стажем роботи та мають різну природу. У працездатний період життя відзначаються як нормативні кризи, що трапляються, як правило, під час переходу від одного етапу трудової біографії до іншого, так і ненормативні

кризи, викликані ситуативними причинами.

По-друге, найчастішими протиріччями професійного розвитку особистості є протиріччя між довкіллям та суб'єктом праці. Криза невідповідності кваліфікації працівника вимогам професії характерна, як правило, для людей з невеликим стажем роботи, або для тих осіб, хто змушений змінювати місце роботи, переходити на іншу посаду тощо. Професійна криза можлива не через технічну складову профпридатності, а через складнощі в міжособистісних відносинах з колегами. Властиві людям і внутрішні конфлікти, зумовлені індивідуально-психологічними особливостями їх особистості.

По-третє, стан професійної стагнації активізує у більшості дорослих людей їх внутрішні ресурси, породжує прагнення подолати складну ситуацію. При цьому людьми використовуються проблемно-орієнтовані та емоційно-орієнтовані стратегії. Найбільш типовими способами подолання професійних криз є робота людини над собою (щодо підвищення рівня своєї кваліфікації, освоєння нової сфери діяльності, адаптація до нових умов діяльності тощо), активні види дозвілля, пошук взаємоприйнятних рішень у відносинах з колегами.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Носкова О. Г. Психология труда : учебное пособие для студентов вузов / под ред. Е. А. Климова. М. : Академия, 2007. 384 с.
2. Маркова А. К. Психология профессионализма. М. : Знание, 1996. 308 с.