

## КРИЗИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ

### CRISIS OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF THE INDIVIDUAL

Робота присвячена вивченню професійних криз. Важливе місце у професійному розвитку особистості належить кризам. Кризи професійного розвитку виражаються у зміні траєкторії та темпів професійного розвитку особистості, супроводжуються перебудовою смислових структур професійної свідомості, переорієнтацією на нові цілі, корекцією соціально-професійної позиції. Процес переживання кризи супроводжується явищами деструктивного перфекціонізму, прагненням до досягнення позитивного результату за будь-яку ціну (що часто може спричинити певні порушення моральних, а також етичних норм), страхом нашкодити власній репутації.

Наслідком неможливості подолати кризу конструктивними способами є відхід у різноманітні форми деструктивної поведінки: збільшення кількості професійних помилок, неувага до професійних проблем, схильність до депресії, суїциду, зловживання алкоголем, втрата професійної ідентичності, маргіналізм. Численні дослідження демонструють, що до впливу феномена емоційного вигорання більше схильні працівники підприємств. Насамперед, це пов'язано з дуже високою емоційною навантаженістю праці, частими та тісними соціальними контактами, які є не супутніми в професії, а основною діяльністю.

Нині професійна діяльність характеризується великою кількістю емоційних чинників. Ці фактори можуть бути об'єктивними та суб'єктивними, а також можуть викликати стрес, емоційну напругу, які несприятливо впливають на особистість професіонала.

Актуальність зазначеної проблеми обумовлена потребою менеджерів у психологічній підтримці та супроводі у процесі переживання криз професійного розвитку. Зниження задоволеності професією, втрата сенсу роботи, психологічний дискомфорт, характерні для криз, негативно впливають на продуктивність професійної діяльності. Вивчення психологічних особливостей криз з урахуванням специфіки діяльності, і навіть визначення психотехнологій їх подолання створюють умови ефективного цілеспрямованого професійного розвитку особистості. Важливо, що кризи можуть поєднуватися одна з одною: нереалізованість, спустошеність та безперспективність. Такі кризи (поєднання криз) важко переживаються людиною, і вихід може бути деструктивним, що виражається у зловживанні алкоголем, а також може спричинити суїцид. Реальністю є і психосоматичні впливи, що виражаються в тому, що душевні переживання, що затягнулися, кризового типу закономірно викликають відхилення тілесного здоров'я.

Саме тому дослідження психологічних особливостей криз професійного розвитку особистості залишається актуальним та перспективним.

**Ключові слова:** поняття кризи, причини криз професійного становлення, нормативні

кризи, ненормативні кризи, подолання кризи, коучингових технологій.

The work is devoted to the study of professional crises. An important place in the professional development of an individual belongs to crises. Crises of professional development are expressed in a change in the trajectory and pace of professional development of an individual, accompanied by the restructuring of the semantic structures of professional consciousness, reorientation to new goals, correction of the socio-professional position. The process of experiencing a crisis is accompanied by the phenomena of destructive perfectionism, the desire to achieve a positive result at any cost (which can often cause certain violations of moral and ethical standards), fear of harming one's own reputation.

The consequence of the impossibility of overcoming the crisis in constructive ways is a retreat into various forms of destructive behavior: an increase in the number of professional mistakes, inattention to professional problems, a tendency to depression, suicide, alcohol abuse, loss of professional identity, marginalism. Numerous studies show that employees of enterprises are more prone to the effect of the phenomenon of emotional burnout. First of all, it is connected with a very high emotional workload, frequent and close social contacts, which are not incidental to the profession, but the main activity.

Today, professional activity is characterized by a large number of emotional factors. These factors can be objective and subjective, and can also cause stress, emotional tension, which adversely affect the professional's personality.

The relevance of the mentioned problem is determined by the need of managers for psychological support and support in the process of experiencing crises of professional development. A decrease in satisfaction with the profession, loss of the meaning of work, psychological discomfort, characteristic of crises, negatively affect the productivity of professional activity. The study of the psychological features of crises, taking into account the specifics of the activity, and even the definition of psychotechnologies to overcome them, create conditions for effective purposeful professional development of the individual. It is important that crises can be combined with each other: unrealized, desolation and hopelessness. Such crises (a combination of crises) are difficult for a person to experience, and the outcome can be destructive, which is expressed in alcohol abuse, and can also cause suicide. Psychosomatic effects are also a reality, which are expressed in the fact that prolonged mental experiences of the crisis type naturally cause deviations in physical health.

That is why the study of the psychological characteristics of crises in the professional development of the individual remains relevant and promising.

**Key words:** the concept of crisis, causes of crises in professional formation, normative crises, non-normative crises, crisis overcoming, coaching technologies.

УДК 159.9.072

DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208>.

2024.66.26

**Жарікова В.А.**

здобувачка другого курсу (магістерського) рівня вищої освіти за спеціальністю «Практична психологія» кафедри практичної психології  
Університет Григорія Сковороди в Переяславі

**Іващенко А.І.**

кандидат психологічних наук, доцент кафедри практичної психології  
Університет Григорія Сковороди в Переяславі

Проблема дослідження вигорання в останні десятиліття також є досить гострою як у сфері наукових досліджень, так і в психологічній практиці. Це пов'язано з високими та динамічними вимогами з боку суспільства до особистості менеджерів середньої ланки підприємства. Численні дослідження демонструють, що до впливу феномена емоційного вигорання більше схильні працівники підприємств. Насамперед, це пов'язано з дуже високою емоційною завантаженістю праці, частими та тісними соціальними контактами, які є не супутніми в професії, та основною діяльністю.

На сьогодні працівники не проходять спеціалізовану підготовку щодо подолання стресу та інших емоційних труднощів. У них не формуються такі знання, вміння, навички та особисті якості. Вивченням проблеми емоційного вигорання займалися як для вітчизняної, так й іноземної психології. На сьогоднішні відсутнє будь-яке єдине розуміння цього феномену. Недостатньо досліджено особливості, причини та механізми виникнення емоційного вигорання з урахуванням специфіки професійної діяльності.

Криза – це перехідний складний стан, що виникає в умовах неможливості (або утрудненості) жити, як раніше, і незнання, як жити далі. Переживанням свого нового «Я» дуже болісне. Проблеми кризи особистості в психології розглядають давно, проте вони ще не стали предметом глибоких і тривалих досліджень. Внаслідок цього в психологічній науці представлені різні підходи та погляди на розуміння сутності типологізації кризових явищ. Дослівно «криза» (krisis) у перекладі з грецької означає рішення, поворотний пункт, результат. У психології ця категорія розуміється: по-перше, як життєва криза, тобто поворотний момент у житті, а не суспільства; по-друге, як тяжкий перехідний стан, спричинений стресом, хворобою, травмою тощо; як, емоційно значуща подія чи радикальна зміна статусу у особистому житті.

На думку А. Ребера, під кризою розуміються різкі відхилення від звичайного життя, будь-які раптові переривання нормального перебігу подій у житті індивіда чи суспільства, які вимагають переоцінки моделей поведінки, дій, мислення. Криза – це загальне значення втрати звичайних основ повсякденної діяльності. Аналізуючи типології криз, всі кризи особистості, що зустрічаються на її життєвому шляху, можна поділити на: кризи психічного розвитку; вікові кризи; кризи невротичного характеру; професійні кризи; критично-сміслові кризи; життєві кризи.

Узагальнюючи симптоми кризового стану, можна назвати такі показники: зниження адаптованості поведінки; падіння рівня само сприйняття; примітивізація саморегуляції.

Причиною криз є критичні події – поворотні моменти індивідуального життя людини, які супроводжуються значними емоційними переживаннями. Усі професійно зумовлені критичні події можна розділити на три групи:

- нормативні, зумовлені логікою професійного становлення та життя людини: закінчення школи, вступ до професійних навчальних закладів, створення сім'ї, працевлаштування тощо;

- ненормативні, котрим характерні випадкові чи несприятливі обставини: невдача під час вступу до закладу професійної освіти, вимушене звільнення з роботи, розпад сім'ї та ін.;

- екстраординарні (наднормативні), що відбуваються внаслідок прояву сильних емоційно-вольових зусиль особистості: самостійне припинення навчання, інноваційна ініціатива, зміна професії, добровільне прийняття на себе відповідальності тощо [5].

Критичні події можуть мати дві модальності: позитивну та негативну. Модальність подій визначається методами емоційного реагування зміну життєвих, професійних причин і труднощів. І сама подія для двох людей може мати протилежну модальність. Події позитивної модальності називаються епічними, негативною – інцидентами. Процес переживання кризи погіршується дією низки чинників, яких можна віднести такі:

1. Когнітивна ригідність, тобто, небажання людини змінити власні уявлення.
2. Категоричність у сприйнятті альтернатив.
3. Наявність невірних уявлень і установок («щодо нешкідливі у звичайних обставинах, вони можуть створювати проблеми на тлі сильного стресу»).
4. Інерція мислення.
5. Прагнення уникнути хворобливих емоційних переживань.

До характерних рис кризи як явища відносять такі: криза переживається як подія, що не піддається (або слабо піддається) контролю. Якщо людині загрожує стрес (небезпека), він може спробувати врятуватися втечею. До життєвих подій, що призводять до кризи, відносять такі, які ставлять перед індивідом проблему, «від якої він не може піти і яку не може вирішити в короткий час і звичним способом»; криза пов'язана з відкриттям чогось неприємного для себе (втрата, небезпека, приниження – все це руйнує світ звичних реалій та образ «Я»); криза виникає несподівано; криза надає майбутньому невизначеного характеру (саме майбутнє ставиться під питання), позбавляє можливості передбачити майбутнє; криза руйнує звичний перебіг подій, життя; криза включає тривале страждання (як правило, процес травмуючого переживання може тривати від двох до шести тижнів).

Під кризою професійного становлення слід розуміти відносно нетривалі за часом (до року) періоди кардинальної перебудови особистості, зумовлені внутрішніми протиріччями та незадоволеністю своєю професіональною діяльністю. Аналіз професійного становлення особистості підводить до висновку: перехід від однієї стадії професійного життя до іншої, як правило, супроводжується особливими кризами, які можна визначити як кризи професійного становлення. Ці кризи можуть і не усвідомлюватися, але від цього вони не перестають існувати та впливати на всю життєдіяльність людини.

Причини криз професійного становлення: незадоволеність своїм соціальним та професійним статусом, поступові якісні зміни способів виконання діяльності; соціально-економічні умови життєдіяльності людини.

До таких умов відносять: скорочення штатів, а іноді й організації, незадовільну оплату праці, соціальну незахищеність, складність знаходження між «невгамовними» під чинними та вимогливим керівництвом та ін.; погіршення здоров'я; професійна втома; інтелектуальна безпорадність; синдром «емоційного вигорання»; надмірне поглинення в професійну діяльність.

Нерідко кризи такого роду виникають при вступі на нову посаду, участі в конкурсі на заміщення вакантної посади, атестації і пов'язані кризи з кожною стадією професійного становлення особистості: криза навчально-професійної орієнтації; криза ревізії та корекції професійного вибору; криза професійних експектацій (невідповідність діяльності очікувань людини); криза професійного зростання; криза професійної кар'єри; криза соціально-професійної самоактуалізації; криза втрати професії.

Усі перелічені види криз відносяться ними до нормативних криз. Кризи професійного становлення, що виникають на окремих стадіях цього процесу та детерміновані випадковими або наднормативними подіями – ненормативні. Вони перебігають і всередині стадії професійного становлення, але фактори, що ініціюють їх прояв, не укладаються в закономірний перебіг життя. Це з наявністю у житті людини випадкових і непередбачуваних подій, наднормативних подій. Вони мають виражене хронологічно, тимчасове характеру, час їх наступу, життєві обставини, сценарії, учасники кризи, випадкові. Вони в результаті збігу сприятливих чи несприятливих обставин, які ззовні, поволі привносять у життя хаос і безладдя. Дезадаптуючи нас, вони порушують лінію розвитку особистості. Нині зростає кількість ненормативних криз. Соціально-економічна ситуація у суспільстві породжує велику кількість таких подій, які не вкладаються у нормативний перебіг професійного життя. Ці

кризи супроводжуються сильними негативними емоціями, вихід із них проблематичний. Випадкові та наднормативні події породжують ненормативні кризи, порушуючи траєкторію професійного становлення: ненормативну кризу та кризу самоактуалізації.

1. Криза навчально-професійної орієнтації (15–17 років). Причини кризи в соціальній ситуації розвитку, що кардинально змінилася, викликала неминуче зіткнення бажаного майбутнього і реального сьогодення, яке набуває характеру кризи. Ядром кризи є необхідність вибору способу здобуття професійної освіти або професійної підготовки. Слід наголосити, що у цьому віці, як правило, вибирається варіант продовження навчання, орієнтованого на певне професійне поле, а не на конкретну професію. До основних факторів, що детермінують цю кризу, належать невдале формування професійних намірів та їх реалізація, несформованість «Я-концепції» та проблеми з її корекцією.

2. Криза професійного навчання (час навчання у професійному навчальному закладі). Причини: незадоволеність професійною освітою та професійною підготовкою, перебудова провідної діяльності з навчально-професійною на власне професійну вже під час навчання у професійному навчальному закладі, зміна соціально-економічних умов життя.

3. Криза професійних експектацій, тобто, невдалий досвід адаптації до соціально-професійної ситуації (перші місяці та РОКИ самостійної роботи; інакше кажучи, це криза професійної адаптації). Причини: проблеми професійної адаптації (особливо щодо взаємовідносин з різновіковими колегами, освоєння нової провідної діяльності – професійної; розбіжність професійних очікувань і реальної дійсності).

4. Криза професійного зростання (23–25 років). Причини: незадоволеність можливостями займаної посади та кар'єрою, потреба у подальшому підвищенні кваліфікації, створення сім'ї та неминуче погіршення фінансових можливостей.

5. Криза професійної кар'єри (30–33 роки). Причини: стабілізація професійної ситуації (для молодої людини це визнання того, що розвиток мало не припинився), незадоволеність собою та своїм професійним статусом, ревізія «Я-концепції», пов'язана з переосмисленням себе та свого місця у світі, нова домінанта професійних цінностей, коли для частини працівників «раптом» виявляються нові смисли у самому змісті та процесі праці (замість старих, часто зовнішніх по відношенню до праці смислів).

6. Криза соціально-професійної самоактуалізації (38–42 роки). Причини: незадоволеність можливостями реалізувати себе професійної

ситуації, що склалася, корекція «Я-концепції», також пов'язана часто зі зміною ціннісно-смиислової сфери, невдоволення собою, своїм соціально-професійним статусом, психофізіологічні зміни та погіршення стану здоров'я, професійні деформації, тобто, негативні наслідки тривалої роботи.

7. Криза згасання професійної діяльності (55–60 років, тобто, останні роки перед пенсією). Причини: очікування відходу на пенсію та нової соціальної ролі, звуження соціально-професійного поля (працівнику менше доручають завдань, пов'язаних з новими технологіями), психофізіологічні зміни та погіршення стану здоров'я.

8. Криза соціально-психологічної адекватності (65–70 років, тобто, перші роки після виходу на пенсію). Ця криза може бути викликана безліччю причин, перерахуємо деякі з них. По-перше, це новий спосіб життєдіяльності, головною особливістю якого є поява великої кількості вільного часу. По-друге, має місце звуження фінансових можливостей, третіх, причиною кризи може бути і соціально-психологічне старіння, що виражається в надмірному моралізаторстві, буркотінні і т.п. По-четверте, відбувається втрата професійної ідентифікації (у своїх оповіданнях та спогадах старий дедалі більше фантазує, прикрашає те, що було). По-п'яте, дається взнаки загальна незадоволеність життям (відсутність тепла і уваги з боку тих, кому нещодавно вірив і сам допомагав). По-шосте, причиною кризи може стати і почуття своєї «непотрібності», яке, на думку багатьох геронтологів, є особливо тяжким чинником старості. Зрештою, відбувається різке погіршення здоров'я (часто як наслідок незадоволеності життям та почуття своєї «непотрібності») [27].

Сутність професійної кризи полягає в тому, що протиріччя внутрішньо особистісного конфлікту торкаються всіх аспектів професійного становлення фахівця. Їх можна поділити на: мотиваційно-ціннісні; когнітивно-діяльнісні; поведінкові; смислові.

Вирішення протиріч є невід'ємним атрибутом процесу професійного розвитку, накопичення ж ініціює кризу як глибший стан особистості та несе кардинальні зміни у діяльності та свідомості. Кризи професійного становлення – це закономірні періоди кардинальної перебудови професійної свідомості, діяльності та поведінки особистості, що змінюють напрямки професійного розвитку, а також пов'язані із чутливими періодами освіти професійних деформацій. Прояви професійної кризи виявляють, що криза професійного зростання супроводжується яскраво вираженою потребою самоствердження, і натомість незадоволеності своїм соціальним статусом і самореалізацією особистісних потенцій. Суперечністю

між рівнем реалізації професійної діяльності та можливостями кар'єрного зростання часто супроводжують агресивні прояви. Фахівець, який переживає професійну кризу, яка перебуває у стані стагнації, професійної апатії, або має професійну деформацію, не тільки не створюватиме зусиль для ефективної реалізації реформ у сфері професійної діяльності, а й виступатиме своєрідним баластом запровадження нововведень. Суб'єктивно криза може переживатись як стан пошуку нових можливостей та вирішення проблем або як невіра в себе та своє майбутнє, депресії.

Як інструмент для корекції стратегій подолання криз професійного розвитку найефективнішими є коучингові технології. Психотренінг – це активний метод групової психологічної роботи, метод активного навчання та психологічного впливу, що здійснюється в процесі інтенсивної групової взаємодії.

Сценарії тренінгових занять мають єдину модель. На початку заняття дається попередня інструкція, що повторюється двічі: детально у згорнутому вигляді у формі короткого резюме. В інструкції обумовлюються завдання, умови його виконання, час, що відводиться на виконання. Провідні тренінги керують усім процесом його проведення, підбивають підсумки.

Сприятливі умови до роботи групи створюються завдяки позитивній емоційній атмосфері, що знижує психологічну напруженість, і навіть шляхом оволодіння основними правилами роботи групи. До основних правил роботи групи належать:

- 1) активність, яка передбачає включення всіх учасників у роботу групи;
- 2) спілкування за принципом «тут і зараз», що передбачає звернення до цього, тому, що хвилює учасників саме зараз, обговорення того, що відбувається у групі;
- 3) щирість та довірливість у спілкуванні;
- 4) неприпустимість безпосередніх оцінок людини (оцінюються не якості учасників, які дії);
- 5) конфіденційність всього, що відбувається в групі.

При проведенні тренінгових занять дуже важливо дотримуватися принципів роботи тренінгової групи.

Виділяють такі принципи роботи тренінгової групи:

1. Принцип активності учасників. Члени групи постійно залучаються до активних дій.
2. Принцип дослідницької, творчої позиції учасників. У процесі занять постійно створюються ситуації, в яких учасникам самим доводиться вирішувати проблеми.
3. Принцип об'єктивації поведінки. Поведінка учасників групи на початку заняття переводиться з імпульсного на об'єктивовану.

ний рівень. Основним засобом об'єктивації поведінки є зворотний, тобто. відомості, які отримує учасник групи щодо своєї поведінки з інших членів групи.

4. Принцип оптимізації пізнавальних процесів за умов спілкування. Спілкування є важливою детермінантою всіх рівнях пізнавальних процесів.

5. Принцип партнерського (суб'єкт-суб'єктного) спілкування. Партнерське спілкування характеризується рівністю психологічних позицій учасників, визнанням цінності особистості іншої людини, прийняттям до уваги інтересів співрозмовника та прагненням до співпереживання.

Оптимальна чисельність груп становить 10–12 осіб, які входять у заняття, з принципу добровільності. Група може бути складена з людей різної статі, віку, освіти. Ступінь знайомства людей теж може бути різною. Хоча слід зазначити, що група, що складається з добре знайомих між собою людей, найбільш складна для роботи. Цикл тренінгових занять зазвичай розрахований на 30–50 годин, середня тривалість кожного заняття – 3 години. У деяких випадках проводяться заняття – марафони, тривалість яких становить 8–12 годин.

Важливою психотехнологією подолання кризових ситуацій є рефлексія емоційних станів, спрямовану усвідомлення своїх переживань і станів у процесі професійної діяльності. Такий механізм дозволяє зрозуміти причини виникнення у себе негативних емоційних станів (таких, наприклад, як гнів, дратівливість, незадоволеність) і впоратися з ними. Рефлексія дозволяє опанувати вміння моделювати бажані стани, розширити їх спектр у професійній діяльності.

**Висновки.** Емоційна праця, призводить до криз професійного розвитку особистості, як новий фактор стресу на роботі в сучасному суспільстві, та її наслідків, таких як вигорання. Також потрібно підкреслюють, що для зменшення несприятливих наслідків, викликаних емоційною працею, є дуже важлива програма управління кризами професійного розвитку особистості і сприяти розвитку особистого потенціалу, який відповідає організаційним цілям і нормам. Більше того, потрібне підвищення індивідуальних здібностей і заохочення здорової особистості шляхом модифікації поведінки.

У галузі роботи з професійними деформаціями співробітників існує необхідність у розробці та проведенні заходів, які передбачають як корекційну, так і профілактичну роботу, яка сприятиме запобіганню розвитку синдрому

вигорання та виявленню його на ранніх стадіях. Адже зберегти ефективність у діяльності можна лише за допомогою турботи про своє професійне та особисте життя.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Актуальні проблеми психології: Психологія особистості. Психологічна допомога особистості / за ред. С. Д. Максименка, М. В. Папучі. Київ, 2010. Том 11. Вип. 3.
2. Блинова О. Є. Криза ідентичності особистості у нестабільні періоди розвитку суспільства. Вісник Одеського національного університету. Одеса: Астропринт, 2013. Т. 18. Вип. 22. Част. 1. С. 30–38.
3. Гавриш О. А., Довгань Л. Є., Крейдич І. М. Технології управління персоналом : монографія. Київ : НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. 528 с.
4. Гузенко С. М. Життєві кризи в концепціях Л. С. Виготського та Е. Г. Еріксона. 2007. URL: <https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/8539/1/13.pdf>
5. Дніпрова О. А. Динаміка мотивації досягнення у студентів психологів Вісник Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля, Серія «Педагогіка і психологія». Психологічні науки. 2014. № 7(1). С. 17–21.
6. Малишева К. Синдром професійного вигорання психотерапевта: роль особливостей клінічних взаємодій. Проблеми загальної та педагогічної психології. 2002. Т. IV. Ч. 3. С. 134–139.
7. Матвієнко О. Культура здоров'я персоналу та синдром психоемоційного «вигорання»: стратегія і тактика подолання. Головна медична сестра. 2007. № 6. С. 20–23.
8. Матвієнко Л. І. Ціннісно-сміслові орієнтації осіб з різним рівнем емоційного вигорання. Вісник Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна. Серія «Психологія». 2016. Вип. 61. С. 19–23.
9. Маховка В. М., Козик М. В. Проблематика впровадження коучингу в систему управління персоналом організації. Інфраструктура ринку. 2018. Вип. 21. С. 131–136.
10. Моцонелідзе І., Слюсар І. Емоційне вигорання: історія, сучасний стан та перспективи досліджень в органах внутрішніх справ України. Проблеми загальної та педагогічної психології: збірник наукових праць інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПНУ. 2006. Т. XII. Ч. 2. С. 159–166.
11. Нежинська О. О., Тименко В. М. Основи коучингу : навчальний посібник. Київ ; Харків : ТОВ «ДІСА ПЛЮС», 2017. 220 с.
12. Пишнов Е. Ю. Особливості структури взаємозв'язку психофізіологічних характеристик у осіб напруженої праці з різним рівнем хронічного стомлення. Журнал НАМИ України. 2011. Т. 17, № 3. С. 270–280.
13. Тарасенко Ю. В., Чичкан-Хліповка Ю. М. Застосування методів коучингу при створенні організації, що навчається. Проблеми підвищення ефективності інфраструктури. 2011. Випуск 29. 330 с.