

# Модуль 10. Кризисы профессионального развития и психологические барьеры карьерного роста

## **ВОПРОСЫ ЛЕКЦИИ:**

**1. Периодизация кризисов профессионального развития. Профессиональный стресс и его последствия. Кризис занятости. Ургентая аддикция.**

**2. Личностные, организационные и ситуационные барьеры карьерного роста.**

**3. Удовлетворенность трудом. Проблема нестабильности карьеры.**

*Самый большой банкрот в этом мире – человек, утративший свой жизненный энтузиазм.*

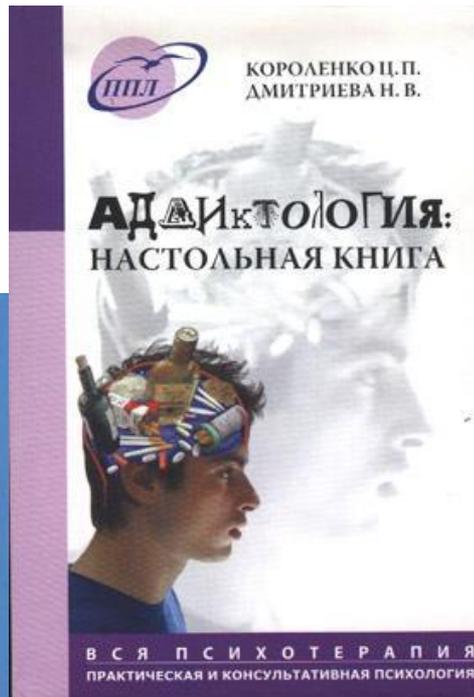
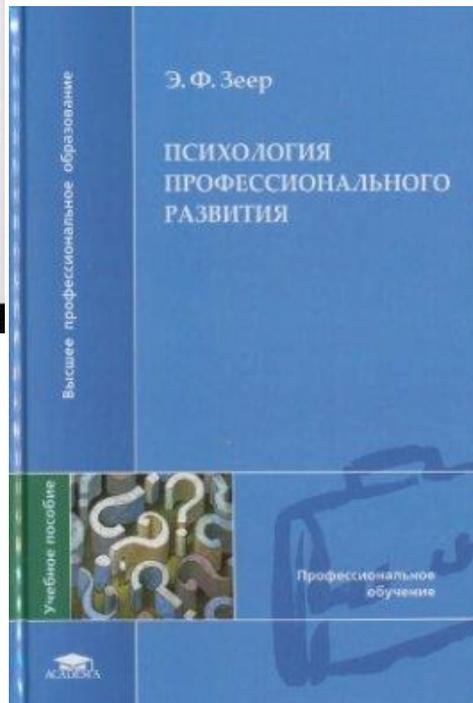
Мэтью Арнольд



*Кризис – это среда, и в ней следует научиться выживать!*

MyShared

# РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА:



# 1. Кризисы профессионального развития

В своем профессиональном развитии специалист проходит ряд критических этапов – **кризисов**, в эти периоды меняется его поведение, мотивация труда, отношение к работе, эмоциональное состояние.



## **Факторы профессиональных кризисов:**

- *неудовлетворенность своим положением, статусом.*
- *неудовлетворенность социально-экономическими условиями жизнедеятельности организации (сокращение рабочих мест, ликвидация, переезд).*
- *психофизиологические и возрастные изменения (ухудшение здоровья, снижение трудоспособности, синдром «эмоционального выгорания»).*
- *чрезмерная поглощенность профессиональной деятельностью, трудоголизм.*
- *изменение жизненной ситуации (переезд, перерыв в работе, служебный роман).*

# 1. Периодизация кризисов профессионального развития

Кризис	Факторы возникновения	Способы преодоления
Кризис учебно-профессиональной ориентации (14-17 лет)	Неудачное формирование профессиональных намерений и их реализация, несформированность Я-концепции, подверженность дурным влияниям.	Выбор способа профессиональной подготовки, помощь специалиста
Кризис профессионального обучения	Неудовлетворенность профессиональной подготовкой, изменение социально-экономических условий.	Коррекция выбора профессии, специальности, смена мотивов ведущей деятельности, удачный выбор научного руководителя, темы курсовой, диплома.
Кризис профессиональной адаптации	Трудности взаимоотношений в разновозрастном коллективе, превращение профессиональной деятельности в основную, несовпадение профессиональных ожиданий и действительности.	Активизация профессиональных усилий, обозначение в первые месяцы работы верхнего предела своих возможностей, поиск смысла труда и смысла работы в данной организации.
Кризис профессионального роста	Неудовлетворенность занимаемой должностью и возможностями карьеры, потребность в дальнейшем повышении квалификации, создание семьи, ухудшение финансовых возможностей	Повышение квалификации и самообразование, ориентация на карьеру, допустима смена работы, специальности.
Кризис профессиональной карьеры (30-33 года)	Стабилизация профессиональной карьеры, неудовлетворенность собой, своим статусом, переориентация ценностей с молодежных, на ценности, требующие большей ответственности, появление нового виденья смыслов содержания и процесса труда.	Переход на новую должность или работу, освоение новой специальности, повышение квалификации.
Кризис социально-профессиональной самоактуализации	Неудовлетворенность возможностью реализовать себя в сложившейся профессиональной ситуации, изменение ценностей, неудовлетворенность социально-профессиональным статусом, психофизиологические изменения, ухудшение состояния здоровья, профессиональные деформации.	Переход на инновационный уровень выполнения работы, творчество, изобретательство, инноваторство, переход на новую должность, смена профессиональной позиции.
Кризис угасания профессиональной деятельности	Ожидание ухода на пенсию и смены социальной роли, сужение социально-профессионального поля, психофизиологические изменения я, ухудшение здоровья.	Постоянное повышение активности во внепрофессиональных видах деятельности, подготовка к новому виду жизнедеятельности.
Кризис социально-психологической адекватности	Появление большого количества свободного времени, сужение финансовых возможностей, социально-психологическое старение, ухудшение здоровья, неудовлетворенность жизнью, чувство невостребованности	Вовлечение в общественно-полезную деятельность, освоение новых полезных видов деятельности

# 1. Профессиональный стресс и его последствия

**Профессиональный стресс** — это состояние напряжения, возникающее при экстремальных воздействиях факторов, связанных с выполнением трудовой деятельности. Профессиональный стресс оказывает сильное положительное или отрицательное влияние на деятельность и профессиональное здоровье.



# 1. Профессиональный стресс и его последствия

## ***информационный***—

возникает в случае информационных перегрузок, когда специалист не может справиться со стоящей перед ним задачей, не успевает принять важное решение в условиях жесткого дефицита времени

## ***эмоциональный*** —

задевает глубинные ценности и установки работника, возникает при переживании чувства вины или обиды в условиях противоречий в отношениях с коллегами или в случае конфликта с начальством

## ***коммуникативный***—

связан с реальными проблемами общения в трудовой деятельности, проявляется в неумении защищаться от коммуникативных нападков и агрессии, незнании приемов защиты от манипуляций, неспособности отказать там, где это необходимо.

***Разновидности  
профессионального  
стресса***

# 1. Профессиональный стресс и его последствия

## *Причины возникновения стресса на работе:*

- физические условия труда: недостаточная освещенность, вентиляция, неудобство рабочего места, слишком тесное помещение, некомфортная температура и др.
- расположение места работы: поездки на работу и с работы, отнимающие много сил и времени
- экономические условия: отсутствие перспектив роста, недостаточная или несправедливая оплата труда, отсутствие финансовой заинтересованности и т.д.
- технические условия: внедрение новых технологий, темп работы, не совпадающий с личным темпом работника (слишком быстрый или медленный), рутинная работа, выполнение трудно совместимых функций и обязанностей и др.
- напряженные взаимоотношения с коллективом и начальством
- личные качества работника: низкая стрессовая сопротивляемость, неадекватное поведение в проблемных ситуациях, неспособность быстро адаптироваться к изменениям и т.д.
- угроза увольнения
- конфликт работы с внутренними установками и ценностями, с личной жизнью
- высокий уровень ответственности, неопределенность границ ответственности и т.д.

# 1. Профессиональный стресс и его последствия

## *Первичные последствия стресса:*

- *состояние утомления и переутомления*
- *эмоциональный стресс*
- *острое стрессовое расстройство*
- *дезорганизация деятельности*
- *нарушение психической адаптации и др.*



# 1. Профессиональный стресс и его последствия

## *Вторичные последствия стресса:*

- *состояние профессионального «выгорания»*
- *значительное снижение работоспособности*
- *злоупотребление алкоголем и сильнодействующими лекарствами*
- *депрессии*
- *повышенная агрессивность*
- *посттравматические расстройства нервной системы*
- *профессиональная деформация личности*



# 1. Профессиональный стресс и его последствия

## *Третичные последствия стресса:*

- ухудшение атмосферы в коллективе*
- нарушение дисциплины*
- проблемы внутри семьи*
- апатия и пессимизм*
- повышенная конфликтность*
- увольнение с работы*
- психосоматические заболевания*
- суицидальное поведение*



# 1. Ургентная аддикция

Впервые термин «ургентная аддикция» введен Н.Тасси в 1993 г. **Ургентная аддикция** (лат. urgens, род. п. urgentis – срочный, неотложный, от urgere – спешить) – зависимость от состояния постоянной нехватки времени



## Характеристики ургентной аддикции:

- гиперконтроль над временем
- хроническая фрустрация базовых потребностей
- тенденция к субмиссивному поведению
- принятие абсолютно всех требований, касающихся профессиональной деятельности
- ангедония
- игнорирование прошлого
- страх будущего

# 1. Ургентная аддикция

Исследования О.Л. Шибко показали, что **ургентная аддикция чаще всего наблюдается у мужчин периода поздней взрослости (41-55 лет) и у женщин периода средней взрослости (26-40 лет)**



## Как справиться с ургентной аддикцией?

Необходимо прислушаться к своему организму, к полному восприятию окружающего мира, к функционированию внутренних биологических часов. Важно приобрести потерянную на каком-то этапе жизни способность чувствовать и переживать настоящее.

Важно восстановить связь с природой, близкими, друзьями.

Находите время для себя, время, чтобы заниматься тем, что действительно нравится, доставляет удовольствие.

Нужно избавиться от страха перед неупорядоченным, не заполненным какой-либо работой временем, и уметь использовать его для отдыха, творчества или получения удовольствия от «ничегонеделания», не испытывая при этом чувства вины.

Запланировать свой отдых – поездку на природу, сходить в гости, в театр, музей, прочитать любимую, интересную книгу, то есть сделать все что угодно, когда-то давным-давно отложенное из-за «необходимости» уделять своё время работе.

## 2. Личностные, организационные и ситуационные барьеры карьерного роста

- отсутствие жизненных планов в целом, планов карьеры в частности (жизнь на авось, жизненное кредо - «куда кривая выведет»)
- переоценка собственных сил, завышенные ожидания: претензии и амбиции не меньше, чем на уровень заместителя директора, но реальные способности и опыт, безусловно, неадекватны желаемой должности
- погоня за «быстрыми» деньгами и высокой должностью
- принцип «юношеского максимализма» - все или ничего: желание получить все и сразу (необходимо свое продвижение рассчитывать на определенный срок, можно намеренно идти на несколько ступеней ниже своего потенциала, но в хорошую компанию)



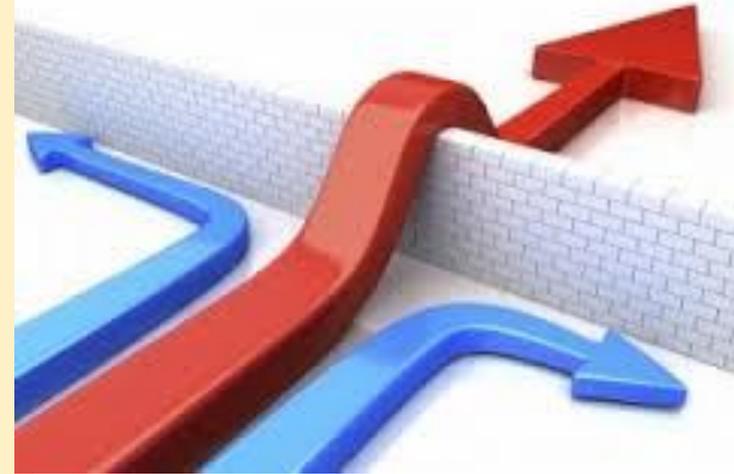
## 2. Личностные, организационные и ситуационные барьеры карьерного роста

- низкая профессиональная и карьерная мобильность. Нежелание оторваться от привычного места жительства, уклада (в норме сейчас перераспределение трудовых ресурсов в целом по земному шару и по нашей стране в частности).

Важно быть готовым переехать в другой город (например, в Минске просто может не оказаться вакансии, соответствующей квалификации претендента)

- неверие в свои силы (у молодых нет достаточного опыта, но есть энергия, энтузиазм, глаза горят, а это тоже ценно)

- общая вялость, аморфность, отсутствие или слабая мотивация.



# 3. Удовлетворенность трудом

## *Удовлетворенность трудом*

отражает отношение человека к различным аспектам или областям его профессиональной деятельности, а именно: к работе, организации-нанимателю, профессиональной и должностной карьере и т.д.

Выделяются следующие характеристики работы, от которых зависит степень удовлетворенности трудом в целом.



1. Сама работа.
2. Чувство социальной значимости.
3. Уважение к организации-работодателю.
4. Оплата труда.
5. Внезарплатные виды дохода.
6. Перспективы роста и развития.
7. Отношения с непосредственным руководителем.
8. Коллеги.
9. Чувство стабильности, защищенности, уверенность в завтрашнем дне.
10. Комфортность рабочей среды.
11. Организационная культура.

### 3. Проблема нестабильности карьеры

#### *Теории биографических предпосылок и следствий нестабильной карьеры*

Элдер и Каспи (Elder G.H.J., Caspi A.) - исследование по архивным материалам США времен Великой депрессии.

выделили группу **риск-факторов**, связанных между собой и отражающих особенности развития личности в детстве, юности и переходе к взрослой жизни:

- **плохое финансовое положение семьи;**
- **отсутствие контроля и заботы со стороны родителей;**
- **низкая самооценка;**
- **агрессивное поведение;**
- **школьные проблемы;**
- **отвержение со стороны сверстников и пр.**

понятие **«экономический стресс»**

потеря работы вела к росту раздражительности мужчин, что негативно сказывалось на детско-родительских отношениях.

### 3. Проблема нестабильности карьеры

#### *Теории биографических предпосылок и следствий нестабильной карьеры*

А. Каспи изучил трудовые истории людей, обследованных в возрасте 10 и 40 лет (лонгитюд, начатый в 30-е годы).

Установлено, что мальчики с раздражительным характером из семей среднего класса в 40 лет имели профессиональный статус мужчин, выходцев из семей рабочих. Большинство их занималось работой более низкого квалификационного уровня, чем их отцы в сопоставимом возрасте. Их трудовые биографии были хаотичнее, они чаще меняли работу и попадали в безработные.

***Вывод: следствием зафиксированной детской раздражительности является низкий профессиональный статус и профессиональная нестабильность личности.***



**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!**