

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ

УДК 159.922:658.3

Гура Н.А.

ПЕРЕРИВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ ЯК ПРОБЛЕМА ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

Гура Н.А. Переривання професійної кар'єри як проблема організаційної психології. Стаття містить теоретичний огляд проблеми переривання кар'єри. Описано феноменологію професійних криз як закономірних етапів розвитку, об'єктивні та суб'єктивні фактори їхнього перебігу. З'ясовано роль досвіду подолання криз у визначенні подальшої траєкторії та темпу професійного становлення особистості. Розглянуто вікову кризу середини життя як таку, що має професійний зміст. Виділено та проаналізовано ненормативні ситуативні кризи, особливу важливість серед яких має ситуація вимушеного безробіття. Подано інформацію щодо різновидів переривання кар'єри, що сприяють психологічному благополуччю особистості. Окреслено небажані варіанти кар'єрного розвитку, їхні причини.

Ключові слова: кар'єра, професійний розвиток, нормативна криза, життєва криза, переривання кар'єри, професійна стагнація.

Гура Н.А. Прерывание профессиональной карьеры как проблема организационной психологии. Стаття содержит теоретический обзор проблемы прерывания карьеры. Описана феноменология профессиональных кризисов как закономерных этапов развития, объективные и субъективные факторы их протекания. Выяснена роль опыта преодоления кризисов в определении дальнейшей траектории и темпа профессионального становления личности. Рассмотрено профессиональное содержание возрастного кризиса середины жизни. Выделены и проанализированы ситуативные кризисы, особую важность среди которых имеет ситуация вынужденной безработицы. Дана информация о разновидностях прерывания карьеры, способствующих психологическому благополучию личности. Очерчены нежелательные варианты карьерного развития, их причины.

Ключевые слова: карьера, профессиональное развитие, нормативный кризис, жизненный кризис, прерывание карьеры, профессиональная стагнация.

Постановка проблеми. У сучасній організаційній психології кар'єра розглядається як динаміка активності людини в трудовій сфері, традиційною ознакою якої є послідовність статусів, переміщення у межах професійної і соціальної ієрархії (зайняття посад і розширення повноважень, збільшення кваліфікаційних можливостей, досягнення високого статусу відповідно до стандартів професійної галузі, отримання популярності, матеріальні винагороди тощо). Це означає поступове просування по обраному шляху в певній сфері діяльності. Проте в реальності професійний шлях рідко являє собою пряме, впорядковане просування людини кар'єрними «сходінками». Типовими ознаками кар'єри є більш-менш тривалі зупинки у зростанні, різкі зміни загального напрямку самоздійснення, добровільна або вимушена відмова від можливостей просування, втрата наявних досягнень і повернення на попередній рівень. Під перериванням кар'єри ми розуміємо значущі події і рішення, що призводять до зміни поступальної траєкторії, позитивного вектору кар'єрного шляху. Незважаючи на актуальність, ця область мало представлена в науковій літературі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Найбільш розробленим у вітчизняній психології є підхід, в якому переривання кар'єри виступає як різновид або зовнішній прояв професійної кризи (М. Вудкок та Д. Френсіс; О. О. Богатирьова, Е. Ф. Зеєр, Е. О. Клімов, А. К. Маркова, О. Л. Музика, М. С. Пряжников, Е. Е. Симанюк, Н. Ф. Шевченко та ін.). З поняттям кризи тісно пов'язане уявлення про бар'єри кар'єрного розвитку, що розглядаються як фактор мобілізації активності особистості (О. О. Бодальов, І. С. Булах, А. О. Деркач, В. В. Кириченко, О. В. Рудюк, Р. Х. Шакуров та інші). Серед криз, обумовлених впливом життєвих подій, на особливу увагу заслуговує втрата роботи. В останні роки активно ведуться психологічні дослідження наслідків безробіття (Г. В. Бойко, Ж. П. Вірна, О. В. Житник, О. В. Корчевна, І. Л. Моначин, О. Ю. Павлов, В. Г. Пасічна, Т. С. Чуйкова), проте проблема не тільки не знайшла дієвого розв'язання, але й посилилася через відсутність працевлаштування випускників вишів. Професійні зміни та перерви часто викликані кризами вікового розвитку дорослого періоду життя, що істотно впливають на процес фахової самореалізації (Л. О. Гресь, Л. І. Магдисюк, О. Г. Молл, Г. Шихі). В умовах підвищеної соціальної та професійної мобільності зміни спеціальності і місця роботи необхідні для профілактики і подолання тенденцій регресивного професійного розвитку. Ми бачимо, що в різних галузях психології накопичені цінні теоретичні та емпіричні дані щодо окремих питань, дотичних до проблеми переривання професійної кар'єри, проте її комплексне розв'язання досі не розпочато.

Мета статті – на основі існуючих наукових даних окреслити феноменологічне поле проблеми переривання кар'єри та намітити перспективні шляхи її розв'язання в рамках організаційної психології.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Найбільш очевидним джерелом переривання кар'єри є *професійні кризи*, які виникають на різних етапах життєвого шляху, відображають його специфічні закономірності та призводять до змін темпу або вектору професійного розвитку особистості. Е. Е. Симанюк визначає кризи професійного становлення як нетривалі (до року) періоди кардинальної перебудови професійної свідомості, діяльності й поведінки особистості, які приводять до переорієнтації на

нові цілі, корекції та ревізії соціально-професійної позиції, готують зміну способів виконання діяльності, ведуть до зміни взаємовідносин з оточуючими, а в окремих випадках – до зміни професії [24]. О. В. Рудюк виділяє принципові ознаки професійної кризи:

- зумовлюються розбалансуванням, дезорганізацією або втратою зв'язків особистості з професійним середовищем та трудовою діяльністю;
- ініціюються ззовні або самою особистістю;
- характеризуються змінами в її психологічному благополуччі, нерідко в соціальному, професійному й матеріальному статусі;
- супроводжуються станом психічної напруженості та глибокими емоційними переживаннями [19].

Взагалі, психічний розвиток неможливо розглядати окремо від феноменології кризових явищ, адже вихідним джерелом будь-яких змін є внутрішні протиріччя, що виникають у житті та діяльності. Наявність діалектичних конфліктів (суперечність між актуальним і можливим, неузгодженість внутрішньої і зовнішньої реальності) закономірно призводить до трансформації психологічної структури особистості. Закріплюючись у вигляді новоутворень, ці зміни визначають хід подальшого розвитку людини. Кожна криза свідчить про завершення певного етапу життя і перехід до наступного. І. В. Сингаївська відзначає, що кожний етап професійного вдосконалення додає нові внутрішньоособистісні та міжособистісні полюси – поєднання протилежностей, котрі є джерелом особистісного розвитку [22].

Особливо чітко положення про переходи між стабільними і кризовими стадіями звучить в *синергетичному підході*, що представляє професійне становлення як відкрити, нелінійну, нерівноважену систему. Перехід від одного рівня організації до іншого, утвореного новою сукупністю параметрів та факторів, визначається як вибір у критичних точках нового шляху розвитку системи. Точки біфуркації обумовлені утворенням моментів нестійкості, та водночас, передбачають підвищену уразливість до зростання потенцій. Множинність рішень у ході вирішення криз професійного розвитку характеризує множинність шляхів еволюції цієї системи [23]. Відповідно, динаміка криз визначає ступінь впливу певних соціально-психологічних факторів на становлення особистості та спонукає її до пошуку нових шляхів реалізації професійної біографії.

З поняттям кризи тісно пов'язане уявлення про *бар'єри кар'єрного розвитку*. Це психічний феномен (поданий у формі відчуттів, переживань, образів, понять та ін.), в якому відображені властивості об'єкта обмежувати прояви життєдіяльності людини, перешкоджати задоволенню її потреб. Бар'єри професійного розвитку передбачають стан тимчасової стагнації внаслідок неможливості реалізації професійного плану, що супроводжується стресом, актуалізацією потреби в подоланні і в самовизначенні. У ролі бар'єрів виступають різні чинники: брак інформації, нестача професійно значущих якостей, дефіцит предметів споживання, втома, віддаленість бажаної події, професійно обумовлені акцентуації, інциденти і т.д. Хоча психологічні бар'єри є необхідним атрибутом професійного розвитку, їхня функція в цьому процесі неоднозначна. Бар'єри виконують функції стабілізації, корекції, енергетизації, мобілізації, гальмування і придушення. Вони надають процесу професійного розвитку особистий сенс, стимулюють розвиток діяльності і відносин. Проте непереборні, об'єктивно і суб'єктивно важкі бар'єри призводять до професійного руйнування особистості [20; 28].

Серед багатопланових феноменів професійного життя виділяють нормативні та ненормативні кризи, котрі ми розглядаємо як проекцію загальних закономірностей розвитку на сферу кар'єри (рис. 1).

У рамках індивідуальної біографії описані типи криз найчастіше взаємодіють між собою, утворюючи комплекс труднощів, втрат та перешкод. Механізм сполучення криз поки не отримав чіткого наукового роз'яснення. Очевидно, що збіг криз призводить до посилення гостроти та конфліктності ситуації: інтерференція випадкових зовнішніх подій на професійний сценарій особистості спричиняє хаос, дезадаптацію, порушення лінії розвитку. Деякі дослідники відзначають відносний характер такого впливу: до одних ситуацій людина пристосовується, іншим активно протидіє, якісь просто враховує у своїй поведінці на майбутнє (Е. Ф. Зеєр) [8]. Ми вважаємо, що поєднання суб'єктивного переживання професійного неуспіху (застою або протиріччя), яке збігається з нормативними кризами дорослості або зі значущими життєвими подіями, постає найбільш вірогідним джерелом рішення про переривання кар'єри.

Розглянемо деякі фундаментальні праці, що пояснюють значення криз в процесі кар'єрного просування.

Е. О. Клімов розглядає суб'єкта праці і трудовий пост як реальності, що конфліктує між собою. Конфлікт складових системи «людина-професія» має деякі небажані наслідки: а) зниження ефективності виробничої системи; б) розчарування, зміна професії, звільнення з організації, «зигзаг» на трудовому шляху, в) неявні, часто неусвідомлені наслідки у вигляді порушень професійного розвитку (стан хронічної незадоволеності роботою, тужливої пригніченості, відчуття безвиході становища, безглуздості роботи і в зв'язку з цим втрата сенсу життя, невротичні захворювання). Відповідність людини вимогам трудового поста має складну структуру. Очевидними є ознаки фізичної важкості роботи, просторових, часових, інформаційних, енергетичних обмежень, та похідні від них. Менш очевидні, але значущі за наслідками факти стосуються пізнавальних процесів і взаємодії з людьми, потрібними для виконання діяльності. Найскладніше виявити невідповідність роботи особистісним якостям – ідеалам, переконанням, ставленням. Саме ці регулятори визначають круті повороти на професійному шляху [10].



Рис. 1. Різновиди кризових проявів, що впливають на кар'єру

Найбільш важливими причинами зміни роботи, за даними О. Г. Молл, виступають: незадоволеність поточною діяльністю; потреба в особистісному розвитку; незадоволеність специфікою роботи в конкретній організації. При цьому процес прийняття кар'єрних рішень залежить від віку і стажу фахівця, а також від низки чинників: особистісних (потреби і мотиви, цілі, самооцінка, рівень домагань, індивідуальні риси), соціальних (родина, друзі, колеги) та організаційних (характеристики діяльності і оплата праці, клімат робочої групи, ставлення до безпосереднього керівника, перспективи кар'єрного росту, збіг власних цілей і цілей фірми). Висока якість кар'єрних рішень забезпечується ретельним збором інформації, аналізом альтернатив [13].

Більшість авторів при розгляді факторів виникнення криз професійного становлення умовно розділяють їх на об'єктивні та суб'єктивні [8; 16–18]. В якості **об'єктивних чинників** виступають:

- зміна провідної діяльності при переході між стадіями вікового та професійного розвитку, зміна ситуації професійного становлення;
- зовнішня і внутрішня оцінки успішності професійної діяльності;
- професійно обумовлені деформації, апатія і втома, синдром «емоційного вигорання», професійна стагнація тощо;
- зміна соціально-економічної ситуації (скорочення робочих місць, ліквідація підприємства, незадовільна зарплата та ін.), умов життєдіяльності (переїзд; відпустка для догляду за дітьми; службовий роман і т.п.);
- зростання професійних вимог до людини, що вимагає регулярного якісного вдосконалення знань, умінь та мотивів, підвищення кваліфікації;
- вступ на нову посаду, участь у конкурсах на заміщення вакансії, атестація або ліцензування фахівців організації;
- неможливість повною мірою реалізувати власні сильні сторони;
- незбалансованість різних сторін життя: роботи, родини, відпочинку.

Слід відзначити роль випадкових подій та обставин у реалізації професійних планів. З одного боку, це удача, можливість проявити себе, з іншого – несприятливі інциденти, що породжують психічну напруженість та дискомфорт. Не можна забувати про такі вагомні чинники ситуації розвитку в дорослому віці, як відрив від батьків, постановка та здійснення життєвих цілей, створення власної сім'ї, народження і виховання дітей, розпад сімейних або дружніх відносин, сепарація власних дітей тощо. Важливим фактором, що ініціює професійні кризи, виступають вікові психофізіологічні зміни: погіршення здоров'я і працездатності, ослаблення психічних процесів.

Інша група факторів виникнення професійних криз обумовлена **суб'єктивними якостями** особистості, внутрішніми умовами, необхідними для розвитку. Це соціально-професійна активність, зміна способу виконання діяльності в рамках професії, захопленість працею, задоволеність соціальним і професійно-освітнім статусом, фрустрація матеріальних і духовних потреб особистості, збільшення або зниження професійних домагань, суб'єктивне відчуття зупинки в розвитку, прагнення до самоактуалізації і самореалізації, пошук власного «Я», нових форм самоздійснення, надмірне занурення у роботу, зосередженість на питаннях професійного розвитку [2; 8; 29].

На існування нормативних, закономірних криз, що супроводжують перехід суб'єкта від однієї стадії професійного становлення до іншої та логічно зумовлені процесом професіоналізації, вказували Е. Ф. Зеєр, Е. Е. Симанюк, Є. О. Клімов, А. К. Маркова, Л. М. Мітіна, М. С. Пряжников, О. В. Рудюк, Н. Ф. Шевченко та ін. Вони безпосередньо не пов'язані з хронологічним віком, а визначаються періодом професійного розвитку (кар'єрним віком особистості). Перехід між стадіями означає зміну ситуації розвитку та провідної діяльності, освоєння нової соціальної ролі, професійної поведінки, що ініціює відповідну перебудову особистості. Сама логіка розвитку визначає відповідні нормативні кризи, які супроводжуються психічною напруженістю, суб'єктивними і об'єктивними труднощами, міжособистісними і внутрішніми конфліктами. Нормативні кризи ініціюють кардинальну зміну професійного становлення особистості, наслідком чого стає зміна стадій професіоналізації. Кожна криза відрізняється своєрідністю професійної ситуації розвитку, способів виконання діяльності та широким спектром можливих сценаріїв розвитку кар'єрного шляху [8; 24].

Важливо пам'ятати, що будь-яка криза супроводжується важкими і глибокими емоційними переживаннями, котрі можуть призводити до психологічно несприятливих станів людини. Характерними для професійних криз є усвідомлення недостатнього рівня своєї компетентності і професійна безпорадність (О. М. Кокун) [18]. В цей час людина стає чутливою до зовнішніх впливів – незначні подразники можуть викликати серію емоційних проявів негативного характеру. Г. Шихі пояснює: перехід на наступний щабель розвитку змушує людину руйнувати існуючу захисну структуру. Вона «стає вразливою як ембріон», але саме внаслідок цього набуває нової здатності пристосовуватися до навколишніх умов [29]. І. С. Булах пише, що саме досвід опанування себе, власних негативних емоцій стає вирішальним моментом, який призводить людину до усвідомлення особистого авторства у ситуаціях, що розгортаються в її життєвому просторі [4]. Осмислені в ході кризи переживання актуалізують невикористані внутрішні резерви, підвищують життєву мотивацію та активують процеси життєтворчості (Т. М. Титаренко) [25]. О. В. Рудюк відзначає, що криза єднає можливість знаходження цілісності «Я» на новій основі. Побачені в правдивому світлі перешкоди часто надають людині можливість оцінити правильність попереднього обраного шляху [19]. І. В. Сингаївська звертає увагу на проблему узгодження особистісних і суспільних вимог до професійної успішності [21].

Подальша траєкторія і темп професійного становлення визначаються в процесі *подолання криз*. Це активний, результативний внутрішній процес, що вимагає мобілізації психічних резервів особистості та дозволяє реально перетворювати професійно зумовлену ситуацію. Успішне подолання кризи є джерелом особистісного росту, розвитку особистісної зрілості і, в кінцевому рахунку, фактором підвищення задоволеності життям. Необхідною умовою ефективного вирішення кризи є усвідомлення індивідом протиріч ситуації професійного розвитку, пред'явлених вимог і своїх можливостей.

Способи вирішення криз можуть мати конструктивний, професійно нейтральний і деструктивний характер. *Конструктивний вихід* передбачає підвищення кваліфікації або перекваліфікацію, пошук нових способів виконання діяльності, зміну професійного статусу, місця роботи. Такий шлях вимагає від особистості наднормативної професійної активності, здійснення вчинків, які прокладають нове русло професійного розвитку. *Нейтральне ставлення* призводить до професійної стагнації, байдужості і пасивності. Особистість прагне реалізувати себе в побуті, хобі і т.п. *Деструктивні наслідки* криз виражаються в прояві професійно небажаних якостей [10].

Подолання кризових явищ вимагає від особистості професійного вчинку і психологічно компетентного ставлення до себе. Не кожна людина здатна самостійно знайти конструктивний вихід із криз. Важливо створити організаційні умови, що дозволяють керувати процесом переживання криз, створювати передумови для їхнього оптимального подолання.

О. Л. Музика підкреслює зумовленість криз станом свідомості, цінностями та переживаннями людини. Кризові явища спостерігаються у осіб, цілком благополучних з точки зору пересічних уявлень про щастя – здорових, матеріально забезпечених, коханих і успішних в кар'єрі. Життєві кризи розглядаються на двох рівнях – як локальні та глобальні, а за змістом поділяються на діяльнісні (коли прийом, що давав бажані результати, стає неефективним) та моральнісні (втрата сенсів). Подолання криз відбувається за рахунок гнучкої перебудови ієрархії цінностей людини. Автор пише про кризову резистентність, зумовлену простотою або складністю системи цінностей, що є основою здатності до переструктурування [14].

У рамках суб'єктно-ціннісного підходу українські вчені вивчають закономірності особистісно-професійного становлення представників різних спеціальностей. У дисертації І. М. Тичини показано, що професійна переорієнтація в дорослому віці змінює не лише основну діяльність людини, а її соціальний статус, характер міжособистісних стосунків. Потреба бути суб'єктом власного життя спонукає людину вишукувати такі ресурси саморозвитку, які робили б її автономною щодо можливих змін життєвої ситуації, в тому числі до вимушених змін професії [26].

Дослідження В. В. Кириченко присвячені тому, як професіоналізація змінює ідентичність особистості та призводить до ціннісних конфліктів. Професійне середовище намагається уніфікувати особистість працівника, тому в системі трудової взаємодії створює умови для ціннісної підтримки одних якостей та ізоляції інших. Людина переймає норми професії, вони інтеріоризуються разом з елементами організаційної культури. Таким чином, під впливом середовища особистість втрачає основні елементи самопрезентації та не може відповісти на питання «хто вона є для самої себе?». Втрата базових елементів ідентичності викликає внутрішній дисбаланс. Нездатність реалізувати власні життєві ідеали призводить до свідомого або неусвідомлюваного опору прийняттю декларованих професією цінностей та норм, що

проявляється зовні як небажання розвиватися в професії. Глобальність кризи залежить від того, наскільки система особистісних диспозицій «вписується» у професійне середовище [9].

Готовність до професійних змін передбачає перегляд складових свого досвіду в зв'язку з новими перспективами життя: актуалізація того, що стане у нагоді в майбутньому, та відмова від усього, що в цьому досвіді застаріло. Ю. П. Поваренков відзначає, що кризи професійного розвитку необхідні, оскільки завдяки «емоційному вибуху» людина усвідомлює необхідність зміни старих неадекватних засобів діяльності і способів активності. Принциповим є вибір механізму заперечення. При абсолютному запереченні мова йде про повну відмову від усього, що було накопичено до початку кризи. Більш продуктивним є діалектичне заперечення, коли відкидається лише та частина досвіду, яка заважає подальшому розвитку особистості. Емоційна енергія кризи необхідна для того, щоб диференціювати в досвіді позитивне від неадекватного, зруйнувати міцні стереотипи, по-новому поглянути на звичне і набути нової ідентичності особистості [16].

У контексті подолання криз та професійного самовизначення мова часто йде про *особистісний вибір*, здійснюючи який людина орієнтується на певні ціннісні орієнтири. Н. А. Сургунд відмічає, що це впорядковує психологічний інтропростір особистості, призводить до цілісності на рівні єдиного «Я-професійного образу», гармонізує взаємодію особистості із зовнішніми умовами. Ситуація кризи та акт вибору варіанта професійного розвитку започатковує процес будівництва особистісно-професійного «містка-переходу» суб'єкта на новий рівень професійної свідомості та діяльності. Професійна мобільність фахівця визначає конструктивні, усвідомлено-оптимальні, творчі стратегії поведінки, здатність до контрольованих безкатастрофних переходів на нові траєкторії професійного руху в умовах невизначеності та багатоваріантності рішень [23].

Цікавим є порівняння феноменології професійних криз із *рольовими* і *кар'єрними переходами*. М. Socol, М. R. Louis визначають кар'єрні переходи як зміни психосоціальних настанов, переконань стосовно себе, організаційного оточення, соціального середовища [33]. N. K. Shlossberg виділяє чотири типи кар'єрних переходів: 1) входження на ринок праці; 2) переміщення між організаціями, посадами; 3) вихід (відсторонення від роботи, відставка, зміна кар'єри); 4) спроби повернутися на ринок праці [32].

Професійні кризи часто поєднуються з кризами *вікового розвитку*. Кожна стадія розвитку організму людини представляє собою потенційну кризу внаслідок радикальних змін перспективи та нових завдань, які ставить перед людиною життя. Нормативні кризи дорослості професійні за змістом і проявляються в різних формах плинності кадрів (підвищення, зниження, перехід), в зміні професії. Ці кризи часто пов'язані з докорінною переоцінкою життєвих цінностей, зі зміною уявлень про себе як фахівця, про свої можливості, успіхи і очікування від кар'єри. На окрему увагу заслуговує *криза середнього віку*. Якщо кризи на початку і наприкінці кар'єри зазвичай сприймаються як природні, очікувані, то криза середини життя здається парадоксальною і несподіваною. Узагальнюючи феноменологічні описи різних авторів, ми виділили ряд суттєвих ознак її протікання [6; 7; 11; 29]:

- перше усвідомлення обмеженості фізичних сил, зустріч з фізичними проявами старіння та початок справжнього усвідомлення скінченності життя;
- сенситивний період для переосмислення і переоцінки життя;
- зміни в поглядах на власні ідеали та кар'єрні досягнення;
- трансформація системи стосунків і самоствавлення;
- зміна ролей і правил, які повністю задовольняли людину в першій половині життя, але повинні бути переглянуті в другій її половині;
- переживання втомленості від особистісних та професійних проблем;
- розуміння того, що не всі перешкоди можна подолати за допомогою власних енергійних зусиль та здібностей;
- відчуття втрати контролю над власним життям, прощання з ілюзіями, відмова від мрій та цілей, актуальних на попередніх етапах.

Усі ці зміни ініціюють досягнення власної індивідуальності, оновлення провідних потреб та цінностей, знайомство зі своїми темними сторонами. Відбувається своєрідний «початок другого життя». На цей час припадає друга кар'єра як можливий шлях самоствердження людини. Крім того, заглиблення в роботу може виступати як захист, втеча від вирішення важливих екзистенційних питань. Період середнього віку збігається з найбільшим потенціалом людини, здатністю досягнення вершин у професійній діяльності. Фахівець найбільш мобільний та функціональний, а завдяки кризі, мотивований на професійну самореалізацію, саморозвиток, успіх. Після переживання кризи діяльність звільняється від багатьох умовностей, стає більш раціональною і впорядкованою, людина більшою мірою відчуває «повноту» життя та задоволеність від нього.

Н. М. Гунгер детально розглядає кризу індивідуальної ідентичності в середньому віці. Відсутність зовнішніх і внутрішніх орієнтирів породжує розгубленість, розмитість особистих кордонів, тривожність, непродуктивні психологічні стратегії захисту. Водночас, зовнішнє середовище перевіряє уявлення людини про себе, свої здібності, місце в соціальних взаємодіях. Як спосіб подолання кризи розглядається додаткова освіта – навчання розширює поле індивідуальної свідомості, особистість отримує нову інформацію про себе і світ, що сприяє пошуку адекватних способів вирішення кризи [7]. Л. І. Магдисюк уточнює, що на цій стадії людина переглядає життєвий шлях і намагається передбачити те, що їй потрібно ще пройти. При цьому для чоловіків найчастіше головні перспективи пов'язані з кількістю досягнень, а для жінок – з дорослішанням та

майбутнім дітей. Якщо продовження досягнень неможливе, утворюється особистісна стагнація, спричинена зацикленістю на минулому, неприйманням змін ідентичності [11].

Базові принципи психологічного супроводу особистості, яка переживає кризу, передбачають формування почуття відповідальності за власну долю, за успіх та неуспіх, за всі ситуації, що трапляються на життєвому шляху; забезпечення індивідуальної переоцінки кризового стану і його інтеграцію в загальну систему цінностей і смислів; нормалізацію захисної поведінки особистості; орієнтацію на виявлення реальних і потенційних ресурсів у зовнішньому та внутрішньому просторі; вироблення відчуття «контролю над ситуацією», підвищення саморегуляції. Під час конфліктів професійного розвитку адекватність уявлень про себе дозволяє розсунути психологічні кордони, в той час як ригідне бачення себе в певній ролі і позиції обмежує їх до вузького коридору, в якому людина не спроможна активно діяти. У свою чергу, звуження особистого простору і можливостей самореалізації зумовлює обмеженість кар'єрного росту (О. О. Богатирьова, Т. Д. Марцинковська) [2].

Крім закономірних криз, кар'єру супроводжують *ненормативні кризи*, зумовлені непередбачуваними зовнішніми обставинами. На життєвому шляху людини обов'язково трапляються різкі зміни біографії, стресогенні події, які позначаються загальною назвою «життєві» кризи. Час настання, обставини і учасники таких подій випадкові, а вихід з них – проблематичний. Життєві кризи спричиняють важливі події, до яких людина не готова, не пристосована (розлад здоров'я, міграція, втрата близької людини тощо). Такі події створюють потенційну загрозу задоволенню фундаментальних потреб і при цьому ставлять перед індивідом проблему, від якої він не може піти, і яку не може вирішити в короткий час та у звичний спосіб. Вони супроводжуються напруженою, на межі можливостей, мобілізацією адаптаційних ресурсів, кардинальною перебудовою свідомості і поведінки, переглядом сенсу життя.

Серед криз, обумовлених впливом життєвих подій, на особливу увагу заслуговує *втрата роботи*. Кризовий характер цієї ситуації обумовлений не тільки самим фактом звільнення, а й тим, що він тягне за собою низку інших втрат: статус, звичне коло спілкування, матеріальний достаток і т.д. Чим більше компонентів життєвої ситуації опиняється під загрозою деформації, і чим більш значущі вони для людини, тим більш кризово буде сприйматися ця подія. Ситуація «я не потрібен» викликає почуття особистої неспроможності, образи, гіркоти й приниження гідності. При соматизації цього стану відзначається «відхід у хворобу» (як спосіб психологічного захисту). Безробіття супроводжується сильними переживаннями, стійкою нервово-психічною напругою, фрустрацією, активізацією негативно-депресивних комплексів та захисних механізмів, спотворенням сприйняття дійсності, порушенням соціальних зв'язків. Проблеми виявляються у внутрішньому конфлікті, нездатності реалізувати свою суб'єктність та подолати труднощі власними силами, зміні структури трудової мотивації, локусу контролю, зниженням самоповаги і рівня домагань; невпевненості у своїх силах; песимізмі щодо власних перспектив. У результаті формується нова для особистості модель поведінки, яка розкривається в способах адаптації. Закріплення негативних психологічних станів під час періоду безробіття може негативно впливати на подальший професійний шлях [3; 5; 15; 27].

Т. С. Чуйкова описує стереотип, що склався в радянський період – погляд на професійну стабільність як показник професійного і особистісного благополуччя, думка, що професія вибирається раз і назавжди. При такому ставленні переорієнтація в кар'єрі розглядається людиною як неуспіх, а факт втрати роботи – як особиста поразка, наслідок некомпетентності, інтелектуальних і фізичних вад, при цьому роль обставин, що не залежать від волі людини, ігнорується або недооцінюється [27].

Важливо розуміти, що бажання якомога швидше вийти з глухого кута, знайти будь-яку роботу, аби «влаштуватися», не завжди допомагає благополучно вийти з кризи. Не враховуючи власні схильності та здібності, людина ризикує загнати себе в нову кризу, пов'язану з незадоволеністю професією або невідповідністю їй. Повторна втрата роботи призводить до більш виразних негативних наслідків. Відповідно, виділені дві стратегії допомоги та вирішення ситуації безробіття: перша, орієнтована на користь державної служби зайнятості, полягає в найшвидшому працевлаштуванні; друга орієнтована на інтереси людини. Відповідна психологічна допомога спрямована на формування функцій саморегуляції: постановка цілей з урахуванням особистих ресурсів і можливостей, що надаються ситуацією і т.д. Важливе формування нових і відновлення дискредитованих ситуацією втрати роботи позитивних цінностей. Успішне вирішення кризи безробіття активізує внутрішній потенціал особистості, вдосконалює механізми саморегуляції. Набутий досвід суб'єктної активності в майбутньому реалізуються у широкому колі життєвих завдань [27].

Погляд на кризу безробіття як імпульс особистісного росту, знаходить підтримку багатьох вчених (І. С. Булах, О. В. Рудюк, Т. М. Титаренко, Н. В. Чепелева та інші). Перебування в життєвій скруті повертає людину до сутнісних витоків власної особистості. Вона набуває *автономності*, стає більш незалежною від соціальних і внутрішніх умов, відкритою продуктивній життєтворчості. Криза примушує особистість переосмислити власне «Я» та все, що відбувається в житті, знайти сили для прийняття важливих рішень, узгодження міжособистісних взаємин, здійснення вибору. Конструктивне вирішення кризи *підвищує суб'єктність* людини, ієрархізує її цінності й цілі, окреслює нові смисли життя. Пережита криза сприяє глибшому *сприйняттю реальності життєвого простору*. Людина сприймає світ і себе в ньому більш чітко, правдиво, без «рожевих» або «чорних» окулярів. Оновлений досвід є поштовхом для *розвитку творчості*, нових відкриттів, поглядів, інсайтів. Отже, життєва криза дає людині можливість усвідомити власну траєкторію життя, оцінити набутий досвід, вільно і відповідально творити своє майбутнє. На об'єктивному

рівні ситуація безробіття викликає мобілізацію емоційного, інтелектуального і соціального потенціалу, підвищення активності, і в результаті відкриває новий рівень професійного росту [4; 15; 19; 25].

Серед інших феноменів, що належать до проблемного поля переривання кар'єри, звернемо увагу на *синдром кар'єрного «плато»*, що виникає на середині професійного шляху. Найбільш очевидною причиною його виникнення є те, що людина після просування, пов'язаного з успішним виконанням обов'язків, досягає рівня межі компетентності – вона зберігає свою посаду, але просування припиняється. D. C. Feldman і D. A. Weitz (1986) виділили шість типів кар'єрного плато, взаємопов'язані з кар'єрними орієнтаціями: невідповідність навичок і здібностей, низьке прагнення до кар'єрного росту, зниження трудової мотивації, «емоційне вигорання», повільний розвиток компанії, нестача зовнішньої винагороди [30].

У зв'язку з цим відмітимо погляд Р. А. Ахмерова на біографічні кризи як феномен внутрішнього світу, що проявляється в переживанні людиною непродуктивності свого життя. Основними типами біографічних криз є нереалізованість (суб'єктивне негативне переживання життєвої програми), спустошеність (душевна втома і відсутність досягнень) та безперспективність (відсутність реальних планів на майбутнє), які можуть проявлятися в різних поєднаннях і мають різні ступені виразності. Джерелом їхнього виникнення є неоптимальні життєві програми: нерозумні, нестратегічні і негнучкі [1].

О. Плотников відзначає, що період, коли ймовірність службового просування вкрай низька, практично неминучий у кар'єрі будь-якого працівника. Серед способів його нейтралізації: альтернативні методи професійного розвитку; нові підходи для підвищення задоволеності результатами діяльності; програми індивідуального розвитку; оновлення за допомогою горизонтальної ротації або так зване «відрядження» – покладання на співробітника функцій впродовж нетривалого періоду з метою надання можливості придбати новий досвід у професійній сфері або для вивчення особливостей роботи в запланованій новій посаді [цит. за 12].

У західній соціології праці розглядають так звані *кар'єрні перерви* (*career break*) – періоди припинення звичайної професійної діяльності тривалістю від трьох місяців до двох років. Вони мають різні форми, що відрізняються значущістю для подальшого перспективного розвитку: відпустка для виховання дитини, академічні або творчі відпустки, період навчання чи підвищення кваліфікації, стажування та робота за кордоном, допомога недієздатним родичам, відновлення після хвороб та нещасних випадків, тощо. Така перерва може бути необхідна для відпочинку у зв'язку з професійним вигоранням, перевтомою співробітника. Своєчасні регулярні та достатньо тривалі кар'єрні тайм-аути стимулюють наукові і творчі прориви. Вони наповнюють людину енергією, надають нові джерела ідей, натхнення, і в цілому збільшують тривалість продуктивного періоду життя [31].

Не можна залишити поза увагою широке коло явищ, пов'язаних з *професійною дезадаптацією*: професійні деформації і деструкції особистості, синдром «емоційного вигорання», професійна маргіналізація тощо. Серед небажаних варіантів професійного розвитку Є. О. Клімов виділяє застій розвитку (стагнацію) – людина перестає вдосконалюватися, застряє в рамках звичної діяльності і реалізації поточних справ, стереотипів. Зовнішніми причинами можуть бути вимушена одноманітність виконуваних дій, погіршення здоров'я, старіння людини. Внутрішні причини: небажання, нездатність перебудувати перспективи свого розвитку в нових умовах, невміння відповідним чином до них пристосуватися [10].

О. Г. Молл розглядає атрибути діяльності, що зумовлюють *готовність особистості до регресу*: висока інтенсивність та емоційне напруження праці, хронічний дефіцит часу, відсутність свободи прийняття рішень, тривале збереження конфліктних ситуацій, стреси, викликані умовами і результатами роботи (занадто високий/низький рівні відповідальності, невикористання досвіду, кваліфікації працівника, придушення ініціативи і т.п.), неадекватні нагороди за виконану роботу, брак підтримки з боку керівництва; часті зміни, переміщення, ситуації, пов'язані з необхідністю адаптації [13].

Таким чином, в процесі кар'єрного становлення закономірні кризи, що можуть мати як конструктивне, так і деструктивне значення для подальшого особистісно-професійного розвитку.

Висновки. Професійна кар'єра – це процес та результат прогресивного просування особистості, що передбачає цілеспрямовану активність щодо зміни професійних ролей, підвищення власної компетентності та досягнення значущих результатів діяльності. Успішна кар'єра дозволяє людині реалізувати свій особистісно-професійний потенціал, досягти визнання самоцінності і значущості для інших людей. Індивідуальний кар'єрний шлях виражається в чергуванні підйомів і спадів особистісно-професійного розвитку, може мати нелінійний характер та охоплювати декілька сфер життєдіяльності. Психологічні і об'єктивні бар'єри, що виникають на життєвому шляху, стимулюють розвиток нових сценаріїв професійного майбутнього на базі професійної мобільності, обумовлюють перехід на нові траєкторії кар'єри. Інтенсивність переживання професійних криз визначається активністю особистості і будовою її життєвого світу.

Перспективи подальших досліджень. Сьогодні залишається мало розробленою в науковому плані низка проблем, зокрема: механізм сполучення життєвих та нормативних професійних криз; можливі варіанти виходу з професійних криз та їхня зумовленість різними психологічними та соціальними факторами; збалансованість сфер життєвої самореалізації, збереження психічного та фізичного здоров'я особистості при досягненні професійних цілей; шляхи організаційного супроводу проблеми переривання кар'єри із дотриманням балансу між цілями організації та благополуччям особистості.

Список використаних джерел

1. Ахмеров Р. А. Биографические кризисы личности : дисс. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / Р. А. Ахмеров. – М., 1994. – 210 с.
2. Богатырева О. О. Профессиональная самореализация в пространстве личностного развития [Электронный ресурс] / О. О. Богатырева, Т. Д. Марцинковская // Психологические исследования. – 2009. – № 1(3). – Режим доступа : <http://psystudy.ru>
3. Бойко Г. В. Психологія переживання втрати роботи як життєвої події / Г. В. Бойко // Проблеми сучасної психології : зб. наук. праць. – Запоріжжя : ЗНУ, 2013. – № 2 (4) – С. 14–20.
4. Булах І. С. Життєва криза як імпульс до самоціннісної траєкторії особистісного зростання людини / І. С. Булах // Зб. наук. праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України. – Вип. 33. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2016. – С. 58–68.
5. Вірна Ж. П. Переживання самотності в умовах втрати роботи / Ж. П. Вірна // Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка АПНУ. – Т. VII. – Вип. 6. – К., 2005. – С. 70–75.
6. Гресь Л. О. Особистісні фактори переживання кризи середини життя / Л. О. Гресь // Психологічні перспективи. – 2014. – Вип. 23. – С. 89–99.
7. Гунгер Н. Н. Психологические средства становления идентичности личности в период нормативного кризиса взрослости : дисс. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / Н. Н. Гунгер. – Новосибирск, 2007. – 24 с.
8. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития / Э. Ф. Зеер. – [2-е изд.]. – М. : Академия, 2007. – 240 с.
9. Кириченко В. В. Кризи професійної адаптації: суб'єктно-ціннісний підхід до вивчення / В. В. Кириченко // Актуальні проблеми психології. Психологія обдарованості : зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – 2015. – Вип. VI (11). – С. 94–101.
10. Климов Е.А. Пути в профессионализм (Психологический взгляд) : учеб. пособ. / Е. А. Климов. – М. : Московский психолого-социальный институт ; Флинта, 2003. – 320 с.
11. Магдисяк Л. І. Концептуальна матриця вікової зрілості особистості в контексті її готовності до пенсії / Л. І. Магдисяк // Психологічні перспективи. – 2014. – Вип. 23. – С. 168–178.
12. Могилёвкин Е. А. Карьерный рост : диагностика, технологии, тренинг : монография / Е. А. Могилёвкин. – СПб. : Речь, 2007. – 336 с.
13. Молл Е. Г. Управление карьерой менеджера [Электронный ресурс] / Е. Г. Молл. – СПб. : Питер, 2012. – Режим доступа : <http://www.universalinternetlibrary.ru/book/46402/ogl.shtml>
14. Музика О. Л. Ціннісна підтримка особистісного розвитку як теоретична та прикладна проблема / О. Л. Музика // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – Т. 12. – Вип. 8. – Житомир : Вид-во ЖДУ, 2009. – С. 177–188.
15. Пасічна В. Г. Психологічний аналіз безробіття як соціально-економічного явища / В. Г. Пасічна // Зб. наук. праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України. – Вип. 34. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2016. – С. 406–420.
16. Поварёнков Ю. П. Положения системогенетической концепции профессионального становления и реализации субъекта труда / Ю. П. Поварёнков // Человек. Сообщество. Управление. – 2010. – № 4. – С. 96–111.
17. Психологія професійної безпеки: технології конструктивного самозбереження особистості : кол. моногр. / О. Лазорко, Ж. Вірна, Л. Акімова та ін. ; заг. ред. Ж. Вірної. – Луцьк : Вежа-Друк, 2015. – 588 с.
18. Психофізіологічне забезпечення становлення фахівця у професіях типу «людина-людина» : монографія / за ред. О. М. Кокуна. – Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. – 266 с.
19. Рудюк О. В. Нормативна й ненормативна кризова феноменологія професіогенезу особистості / О. В. Рудюк // Проблеми сучасної психології : зб. наук. праць. – Запоріжжя : ЗНУ, 2012. – № 2 – С. 30–36.
20. Садовникова Н. О. Конфликт профессионального самоопределения и профессиональный кризис личности как психологические барьеры профессионального развития / Н. О. Садовникова // Современные исследования социальных проблем. – 2016. – № 10(66). – С. 115–125.
21. Сингаївська І. В. Психологічні особливості узгодження особистісних і суспільних вимог до професійної успішності викладача / І. В. Сингаївська // Проблеми сучасної психології. – Кам'янець-Подільський : КПНУ імені Івана Огієнка, 2015. – Вип. 30. – С. 574–588.
22. Сингаївська І. В. Особистісні якості викладача як передумова його професійної успішності / І. В. Сингаївська // Організаційна психологія. Економічна психологія : зб. наук. праць. – К. : Інститут психології ім. Г.Костюка НАПН України, 2015. – № 2. – С. 86–93.
23. Сургунд Н. Особистісний вибір у контексті подолання криз професійного розвитку: синергетичний аспект / Н. Сургунд // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2016. – № 4. – С. 109–119.
24. Сыманюк Э. Э. Психология профессионально обусловленных кризисов / Э. Э. Сыманюк. – М. : Изд-во МПСИ, 2004. – 320 с.
25. Титаренко Т. М. Испытание кризисом : Одиссея преодоления. – [2-е изд., испр.] / Т. М. Титаренко. – М. : Когито-Центр, 2010. – 304 с.
26. Тичина І. М. Професійна переорієнтація випускників вищих навчальних закладів як чинник особистісного самоздійснення : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / І. М. Тичина. – Івано-Франківськ, 2009. – 220 с.
27. Чуйкова Т. С. Саморегуляция активности при преодолении человеком кризиса, связанного с потерей работы : дисс. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.01 / Т.С. Чуйкова. – СПб., 1997. – 170 с.
28. Шакуров Р. Х. Барьер как категория и его роль в деятельности / Р. Х. Шакуров // Вопросы психологии. – 2001. – № 1. – С. 3–18.
29. Шихи Г. Возрастные кризисы. Ступени личностного роста / Гейл Шихи ; пер. с англ. – СПб. : Ювента, 1999. – 436 с.
30. Feldman, D. C. Types of career plateaus: antecedents, outcomes, and interventions / D. C. Feldman, B. A. Weitz // Proceeding of the Southern Management Associations. – 1986. – P. 41.
31. Sagmeister, S. The power of time off [Talk Video] / Stefan Sagmeister // TED (2014-03-20). – Режим доступа : <https://www.ted.com>

32. Shlossberg, N. K. A model of worklife transitions / N. K. Shlossberg // Career transitions in turbulent times. Exploring work, learning, and careers / ed. by R. Feller and G. Walz. – Greensboro, NC : ERIC/CASS, 1996. – P. 243–276.
33. Socol, M. Career transitions and life event adaptation : integrating alternative perspectives on role transition / M. Socol, M. R. Louis // Role transitions, explorations, and explanations. – NY. : Plenum press, 1984. – P. 81–94.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Ahmerov R. A. Biograficheskie krizisy lichnosti : diss. ... kand. psihol. nauk : 19.00.01 / R. A. Ahmerov. – M., 1994. – 210 s.
2. Bogatyreva O. O. Professional'naja samorealizacija v prostranstve lichnostnogo razvitija [Jelektronnyj resurs] / O. O. Bogatyreva, T. D. Marcinkovskaja // Psihologicheskie issledovanija. – 2009. – № 1(3). – Rezhim dostupa : <http://psystudy.ru>
3. Boiko H. V. Psykholohiia perezhyvannia vtraty roboty yak zhyttievoi podii / H. V. Boiko // Problemy suchasnoi psykholohii : zb. nauk. prats. – Zaporizhzhia : ZNU, 2013. – № 2 (4) – S. 14–20.
4. Bulakh I. S. Zhyttieva kryza yak impuls do samotsinnisnoi traektorii osobystisnogo zrostantia liudyny / I. S. Bulakh // Zb. nauk. prats K-PNU imeni Ivana Ohienka, Instytutu psykholohii imeni H.S.Kostiuka NAPN Ukrainy. – Vyp. 33. – Kamianets-Podilskyi : Aksioma, 2016. – S. 58–68.
5. Virna Zh. P. Perezhyvannia samotnosti v umovakh vtraty roboty / Zh. P. Virna // Problemy zahalnoi ta pedahohichnoi psykholohii : zb. prats Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka APNU. – T. VII. – Vyp. 6. – K., 2005. – S. 70–75.
6. Hres L. O. Osobystisni faktory perezhyvannia kryzy seredy zhyttia / L. O. Hres // Psykholohichni perspektyvy. – 2014. – Vyp. 23. – S. 89–99.
7. Gunger N. N. Psihologicheskie sredstva stanovlenija identichnosti lichnosti v period normativnogo krizisa vzroslosti : diss. ... kand. psihol. nauk : 19.00.01 / N. N. Gunger. – Novosibirsk, 2007. – 24 s.
8. Zeer Je. F. Psihologija professional'nogo razvitija / Je. F. Zeer. – [2-e izd.]. – M. : Akademija, 2007. – 240 s.
9. Kyrychenko V. V. Kryzy profesiinoi adaptatsii: subiektno-tsinisnyi pidkhid do vyvchennia / V. V. Kyrychenko // Aktualni problemy psykholohii. Psykholohiia obdarovanosti : zb. nauk. prats Instytutu psykholohii imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy. – 2015. – Vyp. VI (11). – S. 94–101.
10. Klimov E.A. Puti v professionalizm (Psihologicheskij vzgljad) : ucheb. posob. / E. A. Klimov. – M. : Moskovskij psihologo-social'nyj institut ; Flinta, 2003. – 320 s.
11. Mahdysjuk L. I. Kontseptualna matrytsia vikovoi zrilosti osobystosti v konteksti yii hotovnosti do pensii / L. I. Mahdysjuk // Psykholohichni perspektyvy. – 2014. – Vyp. 23. – S. 168–178.
12. Mogiljovkin E. A. Kar'ernyj rost : diagnostika, tehnologii, trening : monografija / E. A. Mogiljovkin. – SPb. : Rech', 2007. – 336 s.
13. Moll E. G. Upravlenie kar'eroy menedzhera [Jelektronnyj resurs] / E. G. Moll. – SPb. : Piter, 2012. – Rezhim dostupa : <http://www.universalinternetlibrary.ru/book/46402/ogl.shtml>
14. Muzyka O. L. Tsinnisna pidtrymka osobystisnogo rozvytku yak teoretychna ta prykladna problema / O. L. Muzyka // Aktualni problemy psykholohii : zb. nauk. prats Instytutu psykholohii im. H.S. Kostiuka APN Ukrainy. – T. 12. – Vyp. 8. – Zhytomyr : Vyd-vo ZhDU, 2009. – S. 177–188.
15. Pasichna V. H. Psykholohichni analiz bezrobittia yak sotsialno-ekonomichnogo yavysheha / V. H. Pasichna // Zb. nauk. prats K-PNU imeni Ivana Ohienka, Instytutu psykholohii imeni H.S.Kostiuka NAPN Ukrainy. – Vyp. 34. – Kamianets-Podilskyi : Aksioma, 2016. – S. 406–420.
16. Povarjonkov Ju. P. Polozhenija sistemogeneticheskoi koncepcii professional'nogo stanovlenija i realizacii subyektu truda / Ju. P. Povarjonkov // Chelovek. Soobshhestvo. Upravlenie. – 2010. – № 4. – S. 96–111.
17. Psykholohiia profesiinoi bezpeky: tekhnologii konstruktyvnogo samozberezhennia osobystosti : kol. monohr. / O. Lazorko, Zh. Virna, L. Akimova ta in. ; zah. red. Zh. Virnoi. – Lutsk : Vezha-Druk, 2015. – 588 s.
18. Psykhofiziologichne zabezpechennia stanovlenia fakhivtsia u profesiiax typu «liudyna-liudyna» : monohrafiia / za red. O. M. Kokuna. – Kirovohrad : Imeks-LTD, 2013. – 266 s.
19. Rudiuk O. V. Normatyvna y nenormatyvna kryzova fenomenolohiia profesiohenezu osobystosti / O. V. Rudiuk // Problemy suchasnoi psykholohii : zb. nauk. prats. – Zaporizhzhia : ZNU, 2012. – № 2 – S. 30–36.
20. Sadovnikova N. O. Konflikt professional'nogo samoopredelenija i professional'nyj krizis lichnosti kak psihologicheskie bar'ery professional'nogo razvitija / N. O. Sadovnikova // Sovremennye issledovanija social'nyh problem. – 2016. – № 10(66). – S. 115–125.
21. Synhajska I. V. Psykholohichni osoblyvosti uzgodzhennia osobystisnykh i suspilnykh vymoh do profesiinoi uspishnosti vykladacha / I. V. Synhajska // Problemy suchasnoi psykholohii. – Kamianets-Podilskyi : KPNU imeni Ivana Ohienka, 2015. – Vyp. 30. – C. 574–588.
22. Synhajska I. V. Osobystisni yakosti vykladacha yak peredumova yoho profesiinoi uspishnosti / I. V. Synhajska // Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia : zb. nauk. prats. – K. : Instytut psykholohii im. H.Kostiuka NAPN Ukrainy, 2015. – № 2. – S. 86–93.
23. Surhund N. Osobystisnyi vybir u konteksti podolannia kryz profesiinoho rozvytku: synerhetychnyi aspekt / N. Surhund // Pedahohika i psykholohiia profesiinoi osvity. – 2016. – № 4. – S. 109–119.
24. Symanjuk Je. Je. Psihologija professional'no obuslovlennykh krizisov / Je. Je. Symanjuk. – M. : Izd-vo MPSI, 2004. – 320 s.
25. Titarenko T. M. Ispytanie krizisom : Odisseja preodolenija. – [2-e izd., ispr.] / T. M. Titarenko. – M. : Kogito-Centr, 2010. – 304 s.
26. Tychyna I. M. Profesiina pereorientatsiia vypusknikov vyshchych navchalnykh zakladiv yak chynnyk osobystisnogo samozdiisnennia : dys. ... kand. psykhol. nauk : 19.00.07 / I. M. Tychyna. – Ivano-Frankivsk, 2009. – 220 s.
27. Chujkova T. S. Samoreguljacija aktivnosti pri preodolenii chelovekom krizisa, svjazannogo s poterej raboty : diss. ... kand. psihol. nauk : spec. 19.00.01 / T.S. Chujkova. – SPb., 1997. – 170 s.
28. Shakurov R. H. Bar'er kak kategorija i ego rol' v dejatel'nosti / R. H. Shakurov // Voprosy psihologii. – 2001. – № 1. – S. 3–18.
29. Shihi G. Vozrastnye krizisy. Stupeni lichnostnogo rosta / Gejl Shihi ; per. s angl. – SPb. : Juventa, 1999. – 436 s.

30. Feldman, D. C. Types of career plateaus: antecedents, outcomes, and interventions / D. C. Feldman, B. A. Weitz // Proceeding of the Southern Management Associations. – 1986. – P. 41.
31. Sagmeister, S. The power of time off [Talk Video] / Stefan Sagmeister // TED (2014-03-20). – Rezhym dostupu : <https://www.ted.com>
32. Shlossberg, N. K. A model of worklife transitions / N. K. Shlossberg // Career transitions in turbulent times. Exploring work, learning, and careers / ed. by R. Feller and G. Walz. – Greensboro, NC : ERIC/CASS, 1996. – P. 243–276.
33. Socol, M. Career transitions and life event adaptation : integrating alternative perspectives on role transition / M. Socol, M. R. Louis // Role transitions, explorations, and explanations. – NY. : Plenum press, 1984. – P. 81–94.

Gura, N.A. Professional career interruption as a problem of organizational psychology. The research paper contains a theoretical review of the problem of career interruption. This research paper aims at determining the phenomenological field of the problem of career interruption and outlining the perspective ways of its solution within the framework of organizational psychology. The role of experience in overcoming crises in determination of the further trajectory and pace of professional development of a person is determined. It is noted that during the career interruption it is necessary to understand meaningful events and decisions, which lead to a change of forward trajectory, a positive vector of a career path. The phenomenology of professional crises as the consistent stages of development, objective and subjective factors of their occurrence are described. An age crisis of the middle of life is considered as having a professional content. The substandard situational crises are singled out and analyzed, with the situation of forced unemployment being of particular importance. The information about the types of career interruptions that contribute to the psychological well-being of an individual is provided.

It is stated that a successful career allows a person to realize his personal and professional potential, to achieve recognition of self-worth and significance for other people. An individual career path is expressed in the alternation of ups and downs of personal and professional development, may be nonlinear in nature and cover several spheres of life. It is summed up, within the framework of the range of problems, that the psychological and objective barriers that arise on the life path stimulate the development of new scenarios of a professional future based on professional mobility, condition the transition to new career trajectories. The intensity of the experience of professional crises is determined by the activity of an individual and the structure of his life world. Undesirable options for career development, their causes are outlined.

Key words: career, professional development, normative crises, life crises, career interruptions, professional stagnation.

Відомості про автора

Гура Наталія Анатоліївна, аспірант ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», засновник і керівник Центру ментальної генетики, м. Київ, Україна.

Gura, Natalya Anatoliyivna, postgraduate student, University of Economics and Law "KROK", Founder and Head of the Center for Mental Genetics, Kyiv, Ukraine.

E-mail: tfclub@ukr.net

УДК 316.647.5:005.32:373

Карамушка Л.М.

0000-0003-0622-3419

<https://orcid.org/0000-0003-0622-3419>

ТРЕНІНГОВА ПРОГРАМА «ПСИХОЛОГІЯ СОЦІАЛЬНОЇ НАПРУЖЕНОСТІ В ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЯХ НА РІВНІ ОРГАНІЗАЦІЇ В ЦІЛОМУ»: ЗАВДАННЯ, ОСНОВНІ ТЕМАТИЧНІ СЕСІЇ ТА ІНТЕРАКТИВНІ ТЕХНІКИ

Карамушка Л.М. Тренінгова програма «Психологія соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні організації в цілому»: завдання, основні тематичні сесії та інтерактивні техніки. У статті на основі наукових розробок автора та його практичного досвіду роботи представлено тренінгову програму «Психологія соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні організації в цілому». Розкрито мету, основні завдання та обсяг тренінгової програми. Детально описано три тренінгові сесії («Соціальна напруженість як міждисциплінарний феномен та її вияви у різних соціальних суб'єктів», «Соціальна напруженість в освітніх організаціях та її вияви на мезо- та мікрорівні», «Основні види соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні організації в цілому»), які складають зміст тренінгової програми. Представлено різноманітні інтерактивні техніки, які використовуються у процесі проведення тренінгових сесій (робота в малих групах, міжгрупове обговорення, психологічні практикуми, ділові ігри, творчі завдання тощо).

Ключові слова: освітні організації; соціальна напруженість; види соціальної напруженості в освітніх організаціях; соціальна напруженість на рівні організації в цілому; тренінгова програма; структура тренінгової програми; тренінгові сесії; інтерактивні техніки.

Карамушка Л.Н. Тренинговая программа «Психология социальной напряженности в образовательных организациях на уровне организации в целом»: задачи, основные тематические сессии и интерактивные техники. В статье на основе научных разработок автора и практического опыта работы представлено тренинговую программу «Психология социальной напряженности в образовательных организациях на уровне организации в целом». Раскрыты цели, задачи и объем тренинговой программы. Подробно описаны три тренинговые сессии («Социальная напряженность как междисциплинарный феномен и его проявления в различных социальных субъектов», «Социальная напряженность в образовательных организациях и ее проявления на мезо- и микроуровне», «Основные виды социальной напряженности в образовательных организациях на уровне организации в целом»), которые составляют содержание тренинговой программы. Представлены разнообразные интерактивные техники, которые используются в процессе проведения