
СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ПСИХОЛОГИИ

УДК 159.9

Гришаева С.А.
Макарова Е.В.

ДЕТЕРМИНАНТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО КАРЬЕРНОГО КРИЗИСА В ПЕРИОД ЗРЕЛОСТИ И ВОЗМОЖНОСТИ ЕГО ПРЕОДОЛЕНИЯ

Аннотация. В статье рассмотрены особенности построения карьеры в зрелом возрасте. Раскрыты особенности профессиональных кризисов и кризиса зрелости, (в том числе, подробно рассмотрены факторы кризиса зрелости), место карьерных устремлений в процессе входа и выхода из кризиса, возможности преодоления профессиональных кризисов. Раскрыты роль и сущность акмеологического сопровождения сотрудника на этапе профессионального кризиса, проведен подробный анализ психологических особенностей возраста зрелости, потенциальных возможностей профессиональной самореализации на различных этапах карьеры.

Ключевые слова: кризис, зрелость, карьера, средний возраст, карьерные устремления, акмеология, акмеологическое сопровождение, профессиональная деятельность.

Grishaeva Svetlana
Makarova Ekaterina

DETERMINANTS OF PROFESSIONAL CAREER CRISIS OF THE AGE OF MATURITY AND POSSIBILITIES FOR OVERCOME THEM

Abstract. The features of building a career at a mature age are discussed in the article. The features of professional and age crises, including the factors of the crisis of adulthood, the place for career ambitions in the process of entering and exiting the crisis, the possibilities of overcoming them are revealed. The role and essence of acmeological accompaniment of an employee in the period of professional crisis is revealed, a thorough analysis of psychological peculiarities of the age of maturity, potential possibilities of self-realization on different stages of a career is conducted.

Keywords: crisis, maturity, career, middle age, career ambitions, acmeology, acmeological accompaniment, professional activity.

В научной литературе вопрос карьерных ориентаций чаще всего рассматривается в контексте построения карьеры молодыми специалистами. Вместе с тем, на наш взгляд, эта проблема не менее актуальна и в другие возрастные периоды. Психологические науки на протяжении многих лет, давая возрастную периодизацию развития личности, с различных сторон изучали вопрос зрелости. Согласно Э. Эриксону, зрелость – это наиболее социально активный и продуктивный период, период свершений, расцвета, присущий возрасту от 26 лет до 64 лет. Характеризуется данный период, с одной стороны, высоким уровнем самоотдачи, реализацией и эффективным применением уже накопленного опыта, стремлением к дальнейшему развитию, с другой же стороны, это постоянная борьба между продуктивностью и стагнацией. «На этой стадии появляется новый параметр личности с общечеловечностью на одном конце шкалы и самопоглощенностью – на другом. Общечеловечностью Эриксон называет способность человека интересоваться судьбами людей за пределами семейного круга, задумываться над жизнью грядущих поколений, формами будущего общества и устройством будущего мира. Такой интерес к новым поколениям не обязательно связан с наличием собственных детей – он может существовать у каждого, кто активно заботится о молодежи, и о том, чтобы в будущем людям легче жилось и работалось. Тот же, у кого это чувство сопричастности человечеству не выработалось, сосредоточивается на самом себе, и главной его заботой становится удовлетворение своих потребностей и собственный комфорт» [7, с. 19].

Период зрелости в разных классификациях неразрывно связан с понятием среднего возраста. Эриксон говорил о том, что средний возраст предполагает необходимость ставить перед собой новые задачи, расширять горизонты,

реализуя уже накопленный опыт. Действительно, личность, достигшая определенного рубежа зрелости, как правило, уже имеет достижения в построении отношений, сложившиеся связи, обладает определенным уровнем творческой самореализации. Также следует предполагать, что этап карьерного самоопределения также остался позади, и, при прочих равных, те карьерные устремления и мотивационные установки, которые были поставлены в более ранние периоды, были также либо достигнуты, либо не достигнуты и служат основой для последующего формирования внутренней неудовлетворенности или стагнации, т. к., как уже упоминалось выше, на этом возрастном этапе происходит постоянная борьба между продуктивностью и стагнацией. Именно с этим приходится сталкиваться сегодня HR-специалистам: опытные, профессиональные, успешные специалисты утрачивают прежнюю мотивацию и не всегда могут самостоятельно сформировать новую. Таким образом, возникает так называемый кризис среднего возраста, от успешности преодоления которого во многом зависит успешность дальнейшей карьеры.

Э. Эриксон предполагал, что каждый этап становления имеет свою переломную точку – кризис, который берет свое начало в конфликте развития «Я» личности. Индивид, который сталкивается с проблемой несоответствия внутренних ожиданий и внешних условий реальной действительности, выходит из кризиса, воспитывая в себе все новые качества личности и реализовывая все новые задачи. Любой следующий виток жизни – это потенциальный кризис, являющийся следствием радикального изменения реальности. В данном случае само понятие «кризис» носит не драматический оттенок, а скорее употребляется в контексте развития и прогресса, как критический период напряжения, несущий с собой новые возможности. Каждый из возрастных периодов специфичен. Акмеология говорит о периоде ранней и средней зрелости (30-55 лет) как о периоде триумфа личности с точки зрения самореализации – совершенство в выполнении профессиональной роли, иногда лидерство в широком профессиональном смысле, высокий уровень квалификации в выбранных в юности ролях и достижение карьерного пика. Далее, ближе к 60 годам наблюдается общее снижение социальной активности и уменьшение профессиональных притязаний [1].

В современном обществе, с развитием не только медицины, но и устареванием ранее установленных социальных рамок, возрастные ограничения и циклы также претерпевают существенные изменения, однако логика классификации зрелости, пусть и столь фиксировано в физиологическом возрасте, все же сохраняется неизменной.

В. И. Слободчиков, говоря о кризисе зрелости, упоминает осознание расхождения между мечтами и жизненными целями человека и действительностью его существования, как о главной характеристике кризиса. «Теперь самое время подготовиться к тому, что еще хочешь сделать, выделить то, что можно оставить, и взяться за то, что еще хочешь завершить. С растущим страхом понимаешь, что, может быть, сделаешь меньше, чем думал» [6, с. 226].

То есть оценка установленной когда-то мечты, объективированной в конкретную цель, и их расхождение с действительностью, и формируют внутренний конфликт личности в осознании невозможности преодолеть разрыв между мечтами и действительностью.

Другими словами, двадцатилетний человек воспринимается своим окружением и самим собой как подающий надежды, а вот период зрелости – после 40 лет – это пора подведения итогов и исполнения обещаний. Фактически Слободчиков говорит о том, что человек должен принять тот факт, что он уже никогда не достигнет тех высот, которые себе намечал в более юные годы, как карьерную и творческую цель к достижению. И именно в этот период и случается освобождение от иллюзий, которое может оказаться кризисным и угрожающим для личности [6].

И первый, и второй кризис зрелости, зрелости – 30 лет и 40 лет характеризуются, в первую очередь, недосягаемостью или недоступностью определенного желаемого уровня. Причины этого либо ограничения в ресурсах и условиях в доступности желаемого уровня жизни, либо это кризис переосмысления уже достигнутого – значимости и масштаба этих достижений.

В. Р. Манукян в своем анализе кризисов зрелости выделяла несколько факторов [3]:

- профессиональная нереализованность – то есть осознание своей непродуктивности;
- изменение жизненной ситуации – иными словами, важные жизненные события, требующие быстрой адаптивности и умения подстроиться под новую реальность;
- внутриличностный конфликт – неразрешенные противоречия прошлых этапов становления личности.

Однако что, если рассмотреть ситуацию, в которой практически все цели, намеченные индивидом в юности, были достигнуты, внутренние конфликты были решены в более ранние периоды, а радикальных изменений жизненных обстоятельств не произошло? Что если, оглядываясь назад, нет повода признать крах несбывшихся надежд, нельзя сказать о нереализованных возможностях, упущенных шансах, не завязанных отношениях

и не сложившихся связях? Что если нет профессиональной несостоятельности – напротив, карьерные цели достигнуты, творческие амбиции удовлетворены? Означает ли это автоматически обретение человеком ощущения удовлетворения, чувства окончательной самореализации себя как личности? Означает ли это признание, что все было не зря и все так, как нужно? В таком случае кризиса зрелости не будет?

В. И. Слободчиков видит разрешение кризиса среднего возраста в переформулировке целей: переформатировании их содержания в более реалистичные и сдержанные, ограниченные временем и ресурсами любого человека [6]. То есть фактически, положительным исходом в данном случае предлагается признание собственного бессилия перед обстоятельствами и признание факта переоценки своих сил в юности.

Данная парадигма лишает индивида права на избавление от внутреннего кризиса в случае, если цели были достигнуты, а ожидания оправданы.

Одной из ведущих деятельностей зрелого человека является овладение профессией и трудовая деятельность как таковая, кризисы же, связанные с этой сферой жизни индивида принято называть кризисами профессионального развития личности [6].

Э. Ф. Зеер писал о том, что определяющую роль в возникновении этих кризисов играет смена или же перестройка основной профессиональной деятельности [2]. К видам профессиональных кризисов также относятся творческие кризисы, кризисы, связанные с творческой несостоятельностью, отсутствием желаемых достижений, с профессиональной и карьерной беспомощностью. Данные кризисы являются губительными для специалистов не только творческих профессий и деятелей искусства, но и для любых профессионалов своего дела, которые ратуют за дело, относятся к работе и профессии, уж если не как к «делу жизни», то как к значимому и важному делу, и для себя, для своей самореализации, и для общества в целом.

Коль скоро период зрелости неразрывно связан с профессиональным расцветом и достижением карьерного пика, то рассмотрим кризис зрелости именно в контексте карьеры и профессионального развития.

Р. А. Ахмеров в рамках исследований биографических кризисов личности, в качестве определяющих факторов, говорит о событиях и отношениях между ними. Он выделял следующие кризисы [2]:

- кризис нереализованности – субъективное негативное переживание жизненного пути;
- кризис опустошенности – общая усталость, апатия, переживание по поводу отсутствия достижений;
- кризис бесперспективности – отсутствие каких бы то ни было перспектив профессионального роста, реальных планов на будущее.

Однако Ахмеров не делает привязки этих кризисов к возрасту человека, по его мнению, они определяются субъективными переживаниями.

В современном мире карьерные мотивы и ориентиры формируются довольно рано. Институт профессионального и высшего образования переформатируется под современные нужды и способствует раннему профессиональному самоопределению молодых студентов. К моменту окончания университета студенты либо уже имеют определенную карьерную историю и заслуги, либо, во всяком случае, имеют представление о своих карьерных возможностях и профессиональной области применения. Экономическая нестабильность в мире, бурное развитие информационных технологий эффективно способствуют созданию благоприятных условий для профессиональной самореализации амбициозных, талантливых и работоспособных молодых специалистов.

Вместе с написанием хорошо составленного и презентабельного резюме молодые специалисты успешно формируют свои профессиональные установки. Мотивация к карьерному развитию – овладению профессиональной областью на уровне уверенного эксперта, дальнейшему профессиональному лидерству – формирует потребность в признании своих достижений, уважении коллег и профессионального окружения, росте материального благосостояния и общего социального статуса личности. Проанализировав свои потребности и установки, можно умозрительно построить свою карьеру на десятилетия вперед, разметить трех- и пятилетки регулярными повышениями. В рамках одной организации либо меняя организацию, но неизменно прибавляя финансово и в уровне должности, индивид планомерно получает удовлетворение своих амбиций не только в поле рабочей деятельности, но и двигаясь вверх по социальной лестнице, приобретая материальные индикаторы успешности, попадая в референтные социальные группы, обогащаясь культурно и получая интеллектуальное развитие через познание себя, мира и через установление новых социальных связей. Подобный сценарий карьерного пути обеспечивает нравственное, умственное и эмоционально стабильное развитие личности: способность все с большей ответственностью подходить к заботе

о ближайшем окружении, укреплять значимые социальные связи, выстраивать партнерские отношения, что абсолютно вписывается в определение основного содержания периода взрослости и зрелости личности.

Психолог К. Рифф в своих работах о психологическом благополучии говорил о том, что залогом психического здоровья является отсутствие привычки сравнивать себя с людьми, которые заставляют нас почувствовать себя неполноценными [4]. То есть психологически здоровому человеку присуще сравнивать себя с людьми, находящимися в худшем положении. Однако также следует отметить, что для продолжения эффективной работы над собой, саморазвития и успешной самореализации необходимо иметь представление о том, к чему личность стремится в будущем: в какой точке своего развития человек хочет очутиться через 5, 10, 15 лет.

Э. Ф. Зеер писал о кризисе социально-профессиональной самоактуализации как о душевной смуте и бунте против себя. В качестве положительного выхода из конфликта он говорил о новаторстве, изобретательности и стремительной карьере, социальном и профессиональном рывке. [2]

Проблема модификации карьерных ориентаций в зрелом возрасте обусловлена спецификой смысложизненных ориентаций, которые:

- лежат в области семьи и профессиональных интересов;
- представлены в виде существующих в настоящее время жизненных ценностей и задач развития;
- наиболее выраженной тенденцией, определяющей смысложизненные ориентации на данном этапе онтогенеза, является ориентация на результат жизни, на удовлетворенность уровнем самореализации;
- мужчины и женщины зрелого возраста имеют схожие смысложизненные ориентации;
- смысложизненные ориентации имеют прямую зависимость от уровня образования;
- на содержание смысложизненных ориентаций людей зрелого возраста оказывает влияние наличие семьи и детей [5].

Для многих профессионалов в зрелом возрасте достигнут «потолок» вертикальной карьеры, а объем знаний, умений и навыков «перерос» актуальный должностной статус. В таком случае одним из способов мотивировать сотрудника на работу была бы возможность осуществления «горизонтальной карьеры». К сожалению, чаще всего эта возможность не может быть реализована в рамках собственной организации и организация либо теряет ценного сотрудника де-юре (он находит возможность реализоваться в каких-то смежных областях), либо де-факто (сотрудник теряет интерес к работе и выполняет ее менее продуктивно). Кстати, одним из признаков кризиса среднего возраста является желание сменить профессию, начать свою карьеру «с нуля». На наш взгляд, можно попытаться сохранить сотрудника в организации, если учитывать эти особенности карьерных ориентаций зрелого менеджера.

Э. Ф. Зеер выделял отдельно так называемое акмеологическое сопровождение специалиста, подразумевая психологическое консультирование сотрудника, достигшего высшей точки своей профессиональной зрелости [2]. Акмеологическое сопровождение ведется по следующим направлениям:

- анализ целей, задач и функций продуктивного выполнения конкретной профессиональной деятельности с учетом перспектив дальнейшего профессионального становления работника;
- разработка прогнозных моделей деятельности и личности;
- подбор диагностических методик и процедур экспертного мониторинга профессионализации и мастерства специалистов;
- отбор и конструирование психотехнологий развития профессионально-психологического потенциала работников, необходимого для эффективного выполнения труда;
- проектирование методики оценки деятельности и компетенции работников;
- обеспечение профессионального самосохранения и психологической безопасности специалистов;
- психологическое содействие в преодолении трудностей объективного и субъективного характера, решении сложных, конфликтных ситуаций, установлении эмоционально благополучных взаимоотношений, преодолении блокаторов профессиональной деятельности и др.;
- подготовка обоснованных предложений по профессиональному развитию специалиста.

Последний из пунктов видится особенно значимым и особенно затруднительным. Очевидно, что чем выше уровень квалификации и должности, тем меньше возможностей открывается перед работником и тем меньше вакансий и ролей потенциально могут быть интересны обеим сторонам – как работнику, так и работодателю.

Что же может сделать компания для удержания и для поддержки работника в кризисной ситуации? В данном случае важно опираться не на конкретный опыт сотрудника в той или иной сфере – секторе экономики, отрасли, индустрии и пр., а скорее выделить тот опыт специалиста – его профессиональные и личностные компетенции, которые могут найти широкое применение и быть востребованными в другой отрасли.

Рассмотрим пример опытного руководителя в сфере продаж узкой специализации. Очевидно, что такой сотрудник может обладать целым набором специфических компетенций, которые позволяют ему быть успешным в текущей роли.

Можно выделить следующие навыки и компетенции, которыми может обладать данный управленец:

- 1) опыт и знание узкого сегмента рынка;
- 2) многолетний опыт работы в продажах;
- 3) опыт управления людьми;
- 4) навыками управления проектами;
- 5) солидный опыт антикризисного управления.

Помимо всего прочего, сотрудник, проработавший в рамках организации длительное время, отлично знает все процессы, специфику организации, тонкости взаимодействия в рамках конкретной структуры. Иными словами, является 100 % продуктом корпоративной культуры своей компании. В данном контексте, как один из вариантов решения проблемы выхода из карьерного кризиса, организации следует шире смотреть на те роли, которые потенциально можно предложить сотруднику, находя компромисс между реальным опытом и той зоной роста, в рамках которой сотруднику придется дотянуть собственный уровень знаний для успешного исполнения новых обязанностей.

Очевидно, что первый пункт в профиле работника – опыт и знание узкого сегмента рынка – является слабо применимым в других отраслях, однако же прочие пункты опыта являются вескими аргументами к утверждению работника на более высокие, управленческие, пусть и не профильные для кандидата, должности в рамках организации.

К тому же, со стороны работодателя будет не лишним инвестировать в дополнительное обучение такого сотрудника новым обязанностям. Что, с одной стороны, сократит период адаптации, а с другой, решит сразу несколько важных задач:

- создаст дополнительную мотивацию и стимул сотруднику к дальнейшему развитию;
- поможет быстрее разобраться с планами на будущее – формированием нового образа себя в профессиональной деятельности и пошагового индивидуального плана к достижению этой цели;
- послужит хорошим признанием заслуг и, своего рода, вознаграждением – не столько материальным, сколько удовлетворяющим морально и служащим неким статусным индикатором успеха в рамках организации;
- как результат – мотивирует высокопрофессионального специалиста, имеющего должную степень эмоциональной вовлеченности в работу, выполнять свои новые обязанности с высокой степенью эффективности.

То есть фактически сотруднику не только предоставляется возможность развиваться по карьерной лестнице, но и действительно узнавать новые для себя области, продолжать обучение, завязывать новые социальные связи, входить в новые социальные круги и продолжать дальнейшее комплексное развитие себя как личности.

Подобные шаги навстречу сотруднику со стороны работодателя, возможно, и не станут залогом абсолютного и полного выхода из кризиса зрелости, однако помогут преодолеть карьерную и профессиональную его составляющую с большей долей успеха и в более короткий срок. Поскольку ранее мы говорили, что профессиональный аспект является одним из ведущих в жизни зрелой личности, определенность в карьерном будущем сможет стать хорошим базисом и опорой для благополучного преодоления кризиса зрелого возраста и для нового витка в дальнейшем развитии личности.

Библиографический список

1. Груздева, О. В. Психология развития (Возрастная): Учебно-методическое пособие для обучающихся по направлению подготовки: Педагогика / О. В. Груздева, О. М. Вербианова – Красноярск: КГПУ, 2011. – 184 с.
2. Зеер, Э. Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. / Э. Ф. Зеер – 2-е изд., перераб., доп. – М. : Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 129 с.

3. Манукян, В. Р. Субъективная картина жизненного пути и кризисы взрослого периода: автореф. дис....канд. психол. наук : 19.0013 / В. Р. Манукян. – СПб., 2003. – 27 с.
4. Пергаменщик, Л. А. Опросник «Шкалы психологического благополучия» К. Рифф: процесс и процедура адаптации / Л. А. Пергаменщик, Н. Н. Лепешинский // Психологическая диагностика. – 2007. – № 3. – С. 73–96.
5. Сахарова, Т. Н. Содержание и направленность смысложизненных ориентаций личности в зрелом возрасте / Т. Н. Сахарова // Вестник Университета (Государственный университет управления). – 2012. – Т.1 – №13 – С. 311–317.
6. Слободчиков, В. И., Исаев, Е. И. Психология развития человека. Развитие субъективной реальности в онтогенезе. Учебное пособие / В. И. Слободчиков, Е. И. Исаев – М. : ПСТГУ, 2013. – 242 с.
7. Эриксон, Э. Детство и общество / Э. Эриксон – СПб. : Ленато, АСТ, Фонд «Университетская книга», 1996.— 592 с.

References

1. Gruzdeva, O. V. Psihologiya razvitiya (Vozrastnaya): Uchebno-metodicheskoe posobie dlya obuchayushchihsya po napravleniyu podgotovki: Pedagogika [*Development Psychology (the age): scholastic-methodical allowance for trainees in training: pedagogy*] / O. V. Gruzdeva, O. M. Verbianova – Krasnoyarsk: KGPU, 2011. 184 p.
2. Zeer Eh. F. Psihologiya professij: Uchebnoe posobie dlya studentov vuzov [*Psychology Careers: a textbook for university students*] / Eh. F. Zeer – 2-e izd., pererab., dop. M. : Akademicheskij Proekt; Ekaterinburg: Delovaya kniga, 2003. 129 p.
3. Manukyan, V. R. Sub'ektivnaya kartina zhiznennogo puti i krizisy vzroslogo perioda [*Subjective picture of life and crises of adulthood*]: avtoref. dis....kand. psihol. nauk : 19.0013 / V. R. Manukyan. SPb., 2003. 27 p.
1. Pergamenshchik, L. A. Opornik «Shkaly psihologicheskogo blagopoluchiya» K. Riff: process i procedura adaptacii [*Questionnaire «Scale of psychological well-being» K. Riff: process and procedure of adaptation*]/L. A. Pergamenshchik, N. N. Lepeshinskij // Psihologicheskaya diagnostika. 2007, I. 3, pp. 73–96.
1. Saharova, T. N. Soderzhanie i napravlennost' smyslozhiznennyh orientacij lichnosti v zreлом vozraste [*Content and direction of life orientations of the person in adulthood*] / T. N. Saharova // Vestnik Universiteta (Gosudarstvennyj universitet upravleniya) [University Bulletin (State University of Management)]. 2012, T.1, I. 13, pp. 311–317.
2. Slobodchikov, V. I., Isaev, E. I. Psihologiya razvitiya cheloveka. Razvitie sub'ektivnoj real'nosti v ontogeneze. Uchebnoe posobie [*The psychology of human development. Development of subjective reality in ontogenesis. Tutorial*] / V. I. Slobodchikov, E. I. Isaev. M. : PSTGU, 2013. 242 p.
3. Erikson, Eh. Detstvo i obshchestvo [*Childhood and Society*] / Eh. Erikson – SPb. : Lenato, АСТ, Fond «Universitetskaya kniga», 1996. 592 p.