

4. Гамаюнов В. Г., Можаровский В. А. Дидактика и формирование менеджера // Актуальные проблемы экономики и управления: материалы междунар. науч. конф. 30–31 окт. 1997 г. Донецк, 1997. С. 126–127.

5. Государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по специальности 061100 «Менеджмент организации». М., 2000.

6. Ильин Е. П., Нгуен Ки Ёюннг. Склонность к стилю руководства и личностные особенности // Психологические проблемы самореализации личности. СПб., 1999. Вып. 3. С. 102–112.

7. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. М., 2005. 299 с.

8. Мерлин В. С. Свойства личности как способности // Проблемы экспериментальной психологии личности. Пермь, 1970. С. 8–50.

9. Милерян Е. А., Шевцов О. П. Общая структура деятельности операторов и некоторые условия ее формирования // Вопр. психологии. 1966. № 4. С. 74–86.

10. Практикум по психологии / под ред. А. С. Кармина, Ю. А. Сандулова. СПб., 2002. 125 с.

11. Stogdill R. Handbook of Leadership. A Survey of Theory and Research. N. Y., 1974. P. 7–16.

УДК 331.022

Н. О. Садовникова

ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВЫЕ ОСОБЕННОСТИ НЕНОРМАТИВНОГО КРИЗИСА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ¹

В статье рассматриваются ценностно-смысловые особенности переживания ненормативного кризиса профессиональной карьеры. Проанализированы подходы Ф. Е. Василюка, Д. А. Леонтьева, В. Э. Чудновского, Р. Х. Шакурова и др. к пониманию механизмов переживания кризисов, кризисных ситуаций, барьеров. Представлены предварительные результаты исследования ценностно-смысловых особенностей кризиса потери работы.

Ключевые слова: карьера, профессиональный кризис, кризис потери работы, ценностно-смысловая сфера личности.

Abstract – The paper considers peculiarities of abnormative career crisis experience, approaches of F. Vasilyuk, D. Leontyev, V. Tchudnovsky, R. Shakurov to understanding mechanism of crisis experience being analysed. It provides preliminary research data.

Index terms: career, career crisis, dismissal, values and sense of a personality life.

¹ Исследование было проведено при поддержке РГНФ (грант № 08-06-00501а).

Начиная с середины 90-х гг. XX в. в отечественных научных изданиях, посвященных проблемам психологии управления и кадрового менеджмента, появляется целый ряд определений карьеры, весьма различных по глубине наполнения.

Одни авторы предельно сжато рассматривают карьеру как «последовательность должностей, занимаемых сотрудником в одной организации» (С. В. Шекшня), другие, наоборот, определяют это понятие очень широко – как «продвижение человека по ступеням производственной, социальной, административной или иной иерархии» (Ф. Р. Филиппов). Дж. Иванцевич и А. А. Лобанов применяют понятие *карьеры* не только к профессиональной деятельности, но и к другим жизненным ситуациям, считая, что «можно говорить о карьере домохозяек, матерей, временных и сезонных рабочих», поскольку они «тоже продвигаются вперед в том смысле, что их таланты растут вместе с прибавлением опыта и ответственности».

Большинство отечественных исследователей (А. П. Егоршин, А. К. Маркова, Н. С. Пряжников и др.) полагают, что карьера – это, прежде всего, процесс профессионального развития, становления личности будущего профессионала, достижения им вершин профессионализма – «акме».

Мы в своем исследовании также сводим два понятия: «карьера» и «профессиональное развитие». Поскольку профессиональное развитие представляет собой стадийный процесс, то и карьеру необходимо понимать именно как последовательную смену этапов овладения профессией.

Профессиональное развитие является предметом исследований многих ученых (С. П. Безносков, Н. С. Глуханюк, Р. М. Грановская, А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин, Э. Ф. Зеер, Е. А. Климов, А. К. Маркова, Л. М. Митина, Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова, Э. Э. Сыманюк и др.). Значительная их часть констатирует тот факт, что профессиональное развитие – это не только «приобретения», но и «потери», это разнонаправленный процесс, включающий как развитие личности, так и возможные периоды регресса и даже деградации. Согласно новейшим акмеологическим концепциям, прохождение кризисов является важным элементом профессионального развития.

Современные исследователи оперируют такими понятиями, как «профессиональный кризис», «кризис карьеры», «профессионально обусловленный кризис», «кризис профессионального становления», «карьерный кризис» и др. Содержательно данные понятия пока не разводятся, используются как синонимы. Мы будем понимать под кризисом карьеры профессиональный кризис.

Профессиональный (карьерный) кризис – это нормативный феномен, который отвечает следующим критериям: 1) локализация во времени и пространстве; 2) неустойчивость образов и мыслей о себе как профессионале, потеря профессиональной идентичности, 3) размытая временная профессиональная перспектива или ее отсутствие и, как следствие, акту-

ализация потребности в выборе дальнейшего сценария профессиональной жизни; 4) смысложизненные переживания, связанные с пониженным стремлением к саморазвитию, самоутверждению, самореализации, ощущение своей ненужности и никчемности; 5) наличие стойких аффективных реакций, напряжения.

Кризисы целесообразно рассматривать как результат столкновения старых и новых приоритетов, стратегий, ценностей, установок, интересов и др. Это всегда столкновение внутренней психической реальности и внешней, объективной реальности, противоречащей предыдущему опыту человека. Переживание профессионального кризиса характеризуется возникновением у человека неуверенности в своих силах, несогласием с самим собой, осознанием необходимости переоценки себя, появлением неясности профессиональных целей, непониманием, как жить дальше, потерей чувства нового, отставанием от жизни и т. д. В ходе этого процесса человек решает противоречие между субъективным представлением о себе и реальным образом, вследствие чего происходит переоценка ценностей, поиск новых ориентиров, новых перспектив и т. д.

Кризисы влияют на профессиональную направленность личности: мотивы, потребности, ценности, смыслы, приводят человека к необходимости обозначить границы своей ценностно-смысловой сферы.

Профессиональные кризисы сопровождаются осуществлением рефлексии и переживаниями личности, которые направлены на изменение ее профессионального сознания и приводят к личностно-профессиональному росту. Постепенно с формированием ценностей, освоением новых способов, методов профессиональной активности, приобретением опыта меняется уровень отношения личности к выполнению деятельности – от адаптивного (репродуктивного) до творческого; происходит развитие и трансформация мотивационной структуры субъекта деятельности (трансформация общих мотивов личности в трудовые и изменение системы профессиональных мотивов); осуществляется переоценка ценностей, пересмотр целей и задач; вносятся изменения в содержание и структуру профессиональной управленческой деятельности и др. Данные процессы связаны с профессиональным совершенствованием личности как субъекта профессиональной деятельности.

Следует отметить, что рассматриваемый вид кризисов сопровождает человека на протяжении всего профессионального пути. При этом помимо нормативных профессиональных кризисов, происходящих при переходе с одного этапа деятельности на другой, существуют и ненормативные профессиональные кризисы. Они могут быть вызваны такими событиями, как вынужденное увольнение, переквалификация, смена места жительства, перерывы в работе, потеря трудоспособности и др., которые вызывают сильные эмоциональные переживания и часто приобретают отчетливо выраженный кризисный характер.

Мы будем рассматривать такой вид ненормативного профессионального кризиса, как кризис потери работы.

Этот феномен представляет собой сложное явление, зачастую сопровождающееся тяжелыми психоэмоциональными состояниями. Это критическое событие в жизни человека, влекущее за собой резкое изменение социальной ситуации развития личности (приобретение статуса безработного, вынужденный разрыв в трудовом стаже) и связанную с этим переоценку социальных ролей, образа жизни, круга общения, вызывающих новые серьезные проблемы. Как отмечает А. А. Печеркина, кризис потери работы резко меняет траекторию профессионального развития, так как он относится к числу случайных, не всегда ожидаемых и трудно прогнозируемых событий. По мнению М. А. Бендюкова, это событие призвано реорганизовывать личностные структуры и поведение индивида за счет формирования психических новообразований и изменения вектора профессионального развития [1].

Исследованием кризиса безработицы занимались такие отечественные и зарубежные психологи, как М. Ю. Астахова, Г. П. Бессокирная, М. Г. Гильдингерш, С. А. Дановский, А. К. Осницкий, А. В. Панченко, А. Н. Прихотько, Т. С. Чуйкова, К. Леан, Л. Пельцман, Д. Фельдман, В. Франкл, Г. Пери, Д. Фонтана и др.

Ученые изучали влияние безработицы на здоровье, стратегии преодоления кризиса безработицы, гендерные особенности переживания этого состояния и др.

В ряде исследований освещены вопросы ценностно-смысловых особенностей безработных. Так, Ю. П. Поваренков, И. В. Шагарова, рассматривая взаимосвязь ценностей безработных граждан и стратегий поведения в кризисной ситуации, пришли к следующим выводам. Безработные, ориентированные на личностные ценности, чаще выбирают такие стратегии, как обращение к религии и поведенческое отстранение. Отдающие предпочтение профессиональным ценностям, как правило, используют стратегию подавления конкурирующей деятельности. Таким образом, первые часто не предпринимают никаких попыток преодолеть ситуацию потери работы, тогда как вторые прилагают все силы, чтобы найти новое место работы.

Можно отметить, что кризисный характер ситуации потери работы во многом обусловлен еще и другими утратами, которые влечет за собой безработица: статуса, привычного круга общения, материального достатка и т. д. Чем больше компонентов жизненной ситуации подвергаются угрозе деформации вследствие потери работы и чем более личностно значимы они для конкретного человека, тем более кризисной будет восприниматься ситуация потери работы, связанная с вынужденной деформацией стиля жизни человека, его ценностных ориентаций, а подчас и потерей важных жизненных опор.

Целью нашего исследования было выявление ценностно-смысловых особенностей кризисов профессионального развития. Мы полагаем, что изучение этой проблемы будет способствовать раскрытию ценностно-

смысловых механизмов как нормативных, так и ненормативных профессиональных кризисов. Ведь кризис, например, потери работы – это свершившийся факт остановки в профессиональном развитии, результат неконструктивного преодоления возникшей кризисной ситуации в ходе профессионального становления.

О переструктурировании ценностно-смысловой личности, переживающей кризис, в том числе и профессиональный, говорят многие исследователи (Л. И. Анцыферова, Ф. Е. Василюк, Д. А. Леонтьев, Б. Ливехуд, А. К. Маркова, Г. Шиха и др.).

По мнению Б. Ливехуда, кризисные моменты являются тем процессом, который запускает развитие личности, и тем механизмом, который способствует модификации ее ценностно-смысловой сферы.

Как отмечает Ф. Е. Василюк, переживание кризиса представляет собой преодоление некоторого «разрыва» жизни [2]. Это некая восстановительная работа, как бы перпендикулярная линии реализации жизни. Под разрывом жизни исследователь как раз и подразумевает критическую ситуацию, невозможность жить, бессмысленность жизни. Это особый тип деятельностных процессов, специфицируемых в первую очередь своим продуктом – смыслом (осмысленностью). Переживание выполняет восстанавливающую функцию. На уровне сознания его работа направлена на «добывание» осмысленности, «решение задачи на смысл». На уровне бытия это восстановление возможности реализации внутренних потребностей жизни. Переживание продуцирует смысл, или осмысленность, и является механизмом смыслообразования.

В исследованиях, проводимых под руководством В. Э. Чудновского, также отмечается, что становление ценностно-смысловой сферы учителя происходит как на этапе вхождения в профессию, так и на более поздних этапах, после того как пережитые в процессе профессиональной деятельности трудности, стрессовые ситуации и неудачи побуждают переосмыслить свое отношение к профессии, выработать новый взгляд на нее. Степень адекватности смысла жизни существенно обуславливает характер профессионального самоопределения: профессиональные устремления, не учитывающие своеобразия индивидуальных особенностей и возможностей человека, способствуют формированию неадекватного смысла жизни, который как бы закрепляет эти стремления, что приводит к жизненным конфликтам и негативно сказывается на всем процессе становления личности (А. А. Бодалев, Г. А. Вайзер, Е. Е. Вахромов, Н. Л. Карпова, А. В. Суворов, В. Э. Чудновский).

Р. Х. Шакуров полагает, что для актуализации или образования элементов ценностно-смысловой сферы необходимы барьеры и, как следствие, эмоциональная напряженность, причем ценностные барьеры являются первичными и определяют дальнейшую активность субъекта. Ценностный барьер характеризуется дефицитом или отсутствием у человека ценности для удовлетворения какой-либо потребности. Ценность исследо-

ватель определяет как объект, вызывающий пристрастное, равнодушно-равнодушное отношение со стороны субъекта. Идеи Р. Х. Шакурова интересны в контексте утверждения Э. Э. Сыманюк о том, что профессиональные кризисы целесообразно понимать и как вид психологических барьеров профессионального развития [5].

Д. А. Леонтьев также считает ценность источником образования смысла: ценности выполняют смыслообразующую функцию и находятся на надеждательностном уровне. Субъект, находясь на данном уровне, соотносит свои действия с надеждательностным уровнем, в результате чего появляются смыслы. Исследователь представляет ценностно-смысловую сферу как целостную систему и предлагает анализировать ее с помощью понятий «смысловые структуры» и «смысловые системы». Смысловые структуры являются «превращенной формой жизненных отношений субъекта» и представляют собой: личностный смысл, смысловой конструкт, смысловую установку, смысловую диспозицию, мотив, личностные ценности. Действуя в совокупности, эти структуры обеспечивают целостность ценностно-смысловой сферы субъекта, основным связующим звеном которой является личностный смысл. Этот смысл определяется в данном случае как отношение, связывающее объективные измененные отношения субъекта, предметное содержание, ценности в том числе, сознание и предмет его деятельности.

Рассматривая малую динамику смысловой сферы с процессуально-динамической стороны, Д. А. Леонтьев выделяет три класса формы динамики смыслов: процессы смыслообразования, смыслоосознания и смыслостроительства. Исследователь отмечает, что именно процесс смыслостроительства представляет собой особую внутреннюю деятельность по упорядочиванию, соподчинению, перестройке отношений человека с миром, приводящую к качественному изменению смысловой сферы [3].

По мнению Ф. Е. Василюка, смыслостроительство заключается в деятельности переживания, которая направлена на устранение смыслового рассогласования сознания и бытия, восстановления их соответствия и обеспечения повышения осмысленности жизни. Именно посредством смыслостроительства, за счет трансформации смысловых структур личности в соответствии с трансформировавшимися жизненными отношениями возможно реальное, конструктивное разрешение кризиса. В случае защитной перестройки структур сознания, основой которой выступает потребность подтверждения «идеализированного Я» и сохранения иллюзорной целостности личностной структуры, преодоления кризиса не происходит [2].

Проецируя вышеназванные положения на процесс профессионального развития, хотелось бы отметить, что в ситуации профессионального кризиса (как нормативного, так и ненормативного) человек также сталкивается с «задачей на смысл», пытается самоопределиться, восстановить возможности реализации своих основных потребностей. Профессиональ-

ная деятельность служит способом удовлетворения практически всех потребностей личности: в профессии человек самореализуется, вступает в социальные контакты, получает материальное вознаграждение и т. д. В ситуации переживания кризиса, когда возникают сомнения относительно своего профессионального прошлого, настоящего, а зачастую и будущего, естественным является возникновение потребности найти новую идею (ценности, смыслы) своего профессионального развития.

Мы провели пилотажное исследование, цель которого заключалась в выявлении ценностно-смысловых особенностей кризиса потери работы. Для получения достоверных результатов помимо экспериментальной мы исследовали контрольную группу, в которую вошли работающие специалисты.

Всего в исследовании приняли участие 52 безработных и 50 работающих специалистов. Группу испытуемых, находящихся в ситуации ненормативного профессионального кризиса, образовали люди, средний возраст которых был равен 31,3 года ($M_e = 30,5$; $M_o = 19$), средний стаж работы – 10,2 лет ($M_e = 8,5$; $M_o = 0$). Средний возраст работающих составил 36,4 лет ($M_o = 24$; $M_e = 35,5$); стаж работы – 14,9 лет ($M_o = 2$; $M_e = 14$).

Результаты дескриптивной статистики и сравнительного анализа позволили обнаружить значимые различия в структуре ценностно-смысловой сферы безработных и работающих специалистов.

Так, согласно данным опросника Д. А. Леонтьева «Смыслоразнообразие ориентации», у респондентов, находящихся в ситуации кризиса потери работы, зафиксированы высокие баллы по шкале «Цель в жизни» ($X_{cp} = 39,92$); невысокие показатели по шкалам «Процесс жизни» ($X_{cp} = 28,7$); «Локус контроля – Я» ($X_{cp} = 25,9$) и «Локус контроля – жизнь» ($X_{cp} = 27,6$); средние показатели по шкале «Результативность жизнью» ($X_{cp} = 24,5$). Эти результаты показывают, что безработным, наряду с обращенностью в будущее и наличием цели, свойственно прожектерство, нереальность планов. Другими словами, их отличает неадекватная ориентация на будущее без опоры на прошлое и признание настоящего. Обращает на себя внимание и тот факт, что безработные не уверены в своих силах, не чувствуют подконтрольность своей жизни самим себе.

Сравнительный анализ данных, полученных с помощью опросника «Морфологический тест жизненных ценностей», показал, что в восприятии безработных повышается значимость многих параметров ценностно-смысловой сферы. Так, в ситуации потери работы актуализируются такие ценности, как активные социальные контакты, собственный престиж, материальное положение, сохранение собственной индивидуальности.

Нами обнаружены также значимые различия между двумя группами респондентов по шкалам «Сфера общественной жизни», «Сфера семейной жизни», «Сфера физической активности». Эти результаты позволяют говорить о своеобразном уходе от проблемы трудоустройства в иные, не связанные с профессиональным самоопределением области жизни.

Следует отметить и выявленное в ходе исследования своеобразие взаимосвязей в структуре ценностно-смысловой сферы личности безработного. Об этом свидетельствует проведенный нами корреляционный анализ (с использованием коэффициента корреляции Спирмена).

Полученные данные позволяют утверждать, что в ситуации ненормативного профессионального кризиса ценностно-смысловая сфера личности характеризуется большей рассогласованностью: обнаружено 411 корреляционных связей. В то же время ценностно-смысловой сфере работающих специалистов свойственны согласованность и сконцентрированность: зафиксировано 507 корреляционных связей. Эти данные подтверждают мнение Д. А. Леонтьева о том, что в ситуации кризиса в структуре личности происходит перестройка ценностей и смыслов, особое значение приобретают те ценности, которые позволяют выйти из кризисной ситуации наиболее эффективно.

Испытуемые, находящиеся в ситуации потери работы, в качестве базовых параметров (тех, которые ложатся в основу структуры и «замыкают» на себя максимальное количество взаимосвязей) выделили такие параметры, как активные социальные контакты, достижения и сфера семейной жизни. Это подтверждают данные И. Г. Сенина, согласно которым для этой категории людей ценность приобретают установление благоприятных отношений в различных сферах социального взаимодействия, расширение межличностных связей, реализация социальной роли; постановка и решение определенных жизненных задач как главных жизненных факторов, а также семья как сфера возможной самореализации человека.

Следует отметить, что в ценностно-смысловой структуре работающих специалистов в качестве базовых ценностей помимо достижения и активных социальных контактов особое значение приобретают сферы общественной жизни и сфера обучения и образования.

Другими словами, в структуре ценностно-смысловой сферы личности, находящейся в ситуации ненормативного профессионального кризиса, преобладают духовные ценности. Ценностно-смысловая сфера работающего специалиста включает в основном ценности прагматической направленности.

Описанные результаты носят предварительный характер, многие выводы нуждаются в уточнении.

Но в то же время мы можем с уверенностью констатировать, что ситуация профессионального кризиса сопровождается изменениями в структуре ценностно-смысловой сферы личности: начиная от превалирования ряда ценностей и заканчивая изменением их иерархии.

Литература

1. Бендюков М. А. Кризисы профессионального развития личности, обусловленные негарантированностью трудовой занятости. [Электрон. ре-

сурс] Режим доступа: http://www.ipras.ru/cntnt/rus/dop_dokume/mezhdunarо/nauchnye_m/razdel_3_a/bendyukov_.html

2. Василюк Ф. Е. Психология переживания. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1984. 200 с.

3. Леонтьев Д. А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. М.: Смысл, 2007. 511 с.

4. Могилевкин Е. А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. СПб.: Речь, 2007. 336 с.

5. Сыманюк Э. Э. Психологические барьеры профессионального развития личности. М.: Моск. психол.-соц. ин-т, 2005.

УДК 331.022

**Э. Э. Сыманюк,
О. В. Кузьмина**

ТИПОЛОГИЯ ВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Статья посвящена исследованию проблемы временной организации деятельности. Представлена выделенная в ходе эмпирического исследования типология этого явления. Установлена взаимосвязь между временными параметрами деятельности и такими показателями, как отмеривание, оценивание, воспроизведение интервалов времени, а также временными ценностями личности.

Ключевые слова: профессиональная деятельность, восприятие времени, временные ценности личности, организация деятельности, временной режим труда.

Abstract – The paper deals with the problem of time management, the typology of the latter being presented. It states interconnection between time parameters of the human activity and such characteristics as measurement, assessment and reproduction of time intervals, as well as time values of personality

Index terms: professional activity, time perception, time values of personality, activities, time management.

Многим профессиям свойственны особые требования к организации человеком своего времени. В современной ситуации эффективная самоорганизация является одним из важных профессиональных качеств личности. В психологии труда и инженерной психологии выделены временные режимы, которые наиболее часто встречаются в профессиональной деятельности. Так, для одних профессий доминирующим будет выступать режим временной неопределенности, в котором необходимо самому распределять свое время работы. Другим профессиям в максимальной степени свойствен режим оптимальной временной заданности – время работы определяется либо самим производственным процессом, либо четкой организацией труда подчиненных руководителем. Очень часто мы сталкиваемся с режимом временно-