

УДК 159.9

КРИЗИС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ В ИСТОРИИ ГУМАНИТАРНОГО ЗНАНИЯ

© Вера Юрьевна БЕДИНА

Тамбовский государственный университет им. Г.Р. Державина,
г. Тамбов, Российская Федерация, кандидат психологических наук,
доцент кафедры социальной психологии, e-mail: verusic@inbox.ru

Профессиональное развитие личности в условиях карьерного роста постоянно претерпевает различного рода изменения, важное место среди которых занимают кризисы. Они, как правило, возникают вследствие несоответствия потенциала личности предоставляемым средой возможностям. Особенно остро этот диссонанс проявляется в профессиональной деятельности госслужащих. Карьера государственных служащих как никакая другая подвержена профессиональным кризисам в силу своей бюрократизированной природы, не позволяющей в полной мере личности реализовать свой потенциал.

Наше видение кризиса профессионального развития в условиях карьерного роста заключается в кульминации противоречий между перспективой и условиями самореализации личности в профессиональной деятельности, что требует активного преобразования сложившейся ситуации.

Теоретическая значимость состоит в том, что выделены и проанализированы признаки профессионального кризиса личности в условиях карьерного роста госслужащих: сверхценность статуса карьерного роста; неудовлетворенность достигнутым уровнем профессионального развития; возвышение уровня самооценки над реально достигнутым уровнем профессионального развития; внешнеобвинительные и самообвинительные реакции; нейтрализация мотивов в повседневной профессиональной деятельности; ослабление внутригрупповых связей в профессиональном окружении; ослабление стремления к самообразованию в условиях карьерного роста; повышение вероятности конфликтных взаимоотношений и демонстрация завышенных притязаний в профессиональной деятельности. В основе каждого признака лежит самооценка, насколько служащий адекватно оценивает сложившиеся кризисные условия и разумно с ними справляется за счет внутреннего резерва, стремления самореализоваться, самосовершенствоваться в профессиональной деятельности. Данные признаки позволяют предвидеть профессиональные кризисы специалиста и своевременно их предотвратить, что имеет несомненную практическую значимость для построения эффективной карьеры сотрудника.

Ключевые слова: кризис; карьерный рост; профессиональное развитие; признаки профессионального кризиса; госслужащий.

Переход человека с одной ступени профессионального развития на другую большинство исследователей связывают с возникновением не только эмоционально-положительных, но и эмоционально-отрицательных реакций на складывающуюся ситуацию. Обостряются противоречия, вызванные тем, что в процессе карьерного роста обесценивается предшествующий опыт, отдельные его стороны, личностные характеристики, профессионально важные качества, и неконструктивное их разрешение нередко приводит к профессиональным кризисам.

Понятие кризиса происходит от греческого слова *krisis* – «решение, поворотный пункт, исход, суд». Такой же смысл вкладывал в данное понятие и Э. Эриксон: «Кризис означает не просто угрозу катастрофы, а поворотный пункт, и тем самым онтогенетический источник, как силы, так и недостаточной адаптации» [1]. По его мнению, сущно-

стью каждого кризиса является выбор, который человек должен сделать, и характер этого выбора сказывается на дальнейшей жизни человека: ее успешности или неуспешности. Отсюда кризис, по Э. Эриксону, обозначает конфликт противоположных тенденций, возникающий как следствие достижения определенного уровня психологической зрелости и социальных требований, предъявляемых к индивиду.

Как время качественных позитивных изменений, результатом которых является переход личности на новую, более высокую ступень развития, рассматривал кризис Л.С. Выготский. Для него кризис – это распад сложившейся социальной ситуации развития и возникновение новой. При этом, как отмечал А.Н. Леонтьев, кризисов может и не быть при адекватном управлении процессом развития извне.

Большое внимание роли кризисов уделяет Д. Левинсон. Он отмечает, что жизнь состоит из чередования периодов стабильного состояния и периодов изменения. В период стабильного состояния различные компоненты жизни человека (работа, семья, дружеские отношения, идеалы) находятся в равновесии между собой. При этом один-два компонента являются центральными (обычно 6–8 лет). Период изменения наступает, когда человек, относительно довольный своей жизнью, выявляет противоречия между тем, кто он есть на самом деле и кем хотел бы быть, что уже получил и что хотел бы иметь. В эти периоды он начинает понимать, что некоторые моменты своей жизни он переоценивал, а другие, наоборот, недооценивал. Он может осознать, что не проявляет в полной мере свои способности, не реализовывает поставленные цели, отходит от намеченных идеалов. При этом, как своего рода сигнал о неблагополучии, может появиться смутное ощущение, что с ним «что-то не так». И лишь когда человек начинает понимать, что ему необходимо изменить что-то не в социальном окружении, а в себе самом, только тогда он начинает строить новую жизнь на реальной основе. Так и идет процесс развития, реализации целей, осуществления достижений (Е.А. Могилевкин).

В рамках экзистенциально-гуманистического и трансперсонального направлений (Р. Ассаджиоли, К. Гроф, Э. Иоманс, В.В. Козлов, К. Роджерс, К.Г. Юнг, К. Ясперс) подобные кризисы рассматриваются как органичная составляющая жизненного пути личности. Жизненный путь личности связан с прохождением различных критических ситуаций, требующих от человека трансформации, изменения способа бытия, отношения к себе, окружающему миру и основным экзистенциальным проблемам. Так, по мнению С. Гроффа, правильно понятой и рассматриваемый в качестве трудной стадии естественного развития духовный кризис может привести к спонтанному исцелению различных эмоциональных и психосоматических расстройств, к благоприятным изменениям личности, к разрешению важных жизненных проблем [2].

Э. Иоманс выделяет в кризисе период разрушения, промежуточный период и период созидания. Особое внимание он уделяет первому периоду, в процессе которого про-

исходит ломка видения мира, познания самих себя и отношения к окружающим. Ведь именно без разрушения старого, по мнению ученого, и невозможно подлинное созидание.

Л.П. Гримак также утверждает, что кризис – это резкий, крутой перелом в течении какого-то процесса, меняет его форму, направление, а также точку выбора, который перечеркивает что-то в прошлом. На промежуточном этапе, когда старые модели уже не работают, а новые еще не созданы, человек начинает заниматься переоценкой ценностей и постановкой вопросов, которые не имеют на сегодняшний момент решения. Понимание кризиса как состояния, порожденного возникшей перед человеком проблемой, которой она не может избежать и которую она не может решить за короткое время и привычным способом, имплицитно присутствует во всех типах кризисов [3]. Период созидания, по мнению Э. Иоманса, характеризуется с одной стороны, стремлением обеспечить полную гарантию своих действий, что приводит к пассивности, инертности, а с другой – желанием добиться всего поскорее и слишком поспешно.

Таким образом, кризис затрудняет движение и развитие, но при этом открывает новые возможности, пробуждает внутренние резервы человека (Л.И. Анциферова, Р.А. Ахмеров; Ф.Ю. Василюк, С. Гроф, К. Гроф, А.А. Донченко, Т.М. Титаренко, Р.М. Загайнов, В.Г. Ромек, Г. Перри).

А.Г. Здравомыслов указывает, что ощущение кризиса возникает на основе сравнения с тем, что было ранее, или чаще с тем, что должно быть, т. е. с некоторым нормативным представлением о жизни. Чтобы ощущать кризис, необходимо до этого ощущать некую «нормальность» [4, с. 8]. По мнению И.О. Кона слово «кризис» подчеркивает момент нарушения равновесия, появления новых потребностей и перестройки мотивационной сферы личности [5, с. 76].

В отечественной психологии критические ситуации и связанные с ними личностные изменения рассматриваются в структуре жизненного пути личности К.А. Абульхановой-Славской, А.Г. Амбрумовой, Б.Г. Ананьевым, Л.И. Анциферовой, Ф.Е. Василюком, С.Л. Рубинштейном.

В концепции Ф.Е. Василюка кризис – один из видов критической жизненной си-

туации, связанной со стрессом, с фрустрацией и вызывающей внутриличностный конфликт. «Конкретная ситуация является ситуацией стресса поскольку имеет место нереализованная установка на «здесь-и-сейчас», она является ситуацией фрустрации, поскольку трудности на пути достижения цели становятся непреодолимыми; ситуацией конфликта, поскольку сознание признает противоречие между мотивами, которое невозможно разрешить, и, наконец, ситуацией кризиса, поскольку субъект сталкивается с невозможностью реализации всего своего жизненного замысла» [6, с. 6].

Как отмечает А.Г. Амбрумова, кризис вызывается фрустрацией важнейших потребностей индивидуума и его специфической личностной реакцией на эту фрустрацию [7]. Возникновение кризиса связано с несколькими этапами: 1) фрустрацией важнейших потребностей индивидуума; 2) ситуацией микро-конфликта; 3) психологическим кризисом; 4) ситуационной реакцией как ответ на конфликтное ситуационное нагружение.

Р.А. Ахмеров рассматривая кризис в контексте жизненного пути личности, определяет его как феномен внутреннего мира человека, который проявляется в различных формах переживания человеком непродуктивности своего жизненного пути [8]. Типология жизненных кризисов содержит семь типов, которые являются сочетанием трех основных видов – кризиса нереализованности, кризиса опустошенности, кризиса бесперспективности.

Е.А. Донченко, Т.М. Титаренко утверждают, что кризис неразрывно связан с появлением «попытки переживания отношения к жизни, с рождением индивидуального образа себя в жизни, которое связано с отношением человека к временному фактору. Осознание сорвавшегося замысла и невозможность его реализации сопровождается осуществлением субъективной остановки времени и резким ограничением жизненного пространства» [9]. Кризис затрагивает наиболее фундаментальных жизненно значимых ценностей и потребностей человека, становится доминантой внутренней жизни и сопровождается сильными эмоциональными переживаниями. Он нарушает привычный ход жизни, дезорганизует жизнедеятельность, делает необходимым переосмысление человеком своей жизни.

Именно дезорганизация личности и неэффективное решение проблем, по мнению Д.В. Волосевича, являются неотъемлемыми условиями кризиса. Он определяет кризис как функционально ослабленное эмоциональное состояние, проистекающее из реакции индивида на некое событие, воспринимаемое им как настолько опасное, что вызывает у него чувство беспомощности и неспособности эффективно справиться с проблемами обычными методами [10].

По определению Дж. Каплана кризис – это состояние, возникающее, когда лицо сталкивается с препятствием на пути достижения жизненно важных целей, которое в течение какого-то времени является непреодолимым при помощи привычных методов решения проблем (цит. по [11, с. 97]). Следовательно, под кризисом понимается эмоциональная реакция человека на угрожающую ситуацию, а не сама ситуация. Дж. Каштаном были выделены четыре стадии кризисной реакции: 1) первичный рост напряжения, стимулирующий привычные способы решения проблем; 2) дальнейший рост напряжения в условиях, когда эти способы оказываются безрезультатными; 3) еще большее увеличение напряжения, требующее мобилизации внешних и внутренних источников; 4) если все оказывается тщетным, наступает четвертая стадия характеризуемая повышением тревоги и депрессии, чувствами беспомощности и безнадежности, дезорганизацией личности. Кризис может кончиться на любой стадии, если опасность исчезает или обнаруживается решение.

Таким образом, кризис – это столкновение двух реальностей: внутренней (психической) реальности человека, его системы мировоззрения, моделей поведения и части объективной действительности, противоречащей его предыдущему опыту. Эта действительность уже воспринята человеком, но не преобразована, и ее преобразование затруднено или невозможно сейчас, т. к. для этого требуются качественно иные механизмы и алгоритмы, отсутствующие в данный момент.

Э.Ф. Зеер называет кризисом личности особое состояние внутренней психической напряженности, обусловленное противоречиями личностного и профессионального развития человека [12].

А.К. Маркова и Е.А. Климов выделили и систематизировали виды противоречий в профессиональном развитии личности: это противоречия между опытом, компетентностью человека и обязанностями, которые ему предлагают выполнять в производственной организации, или характером вакансий рынка труда; противоречия внутри субъекта труда между его мотивами, ценностями и содержанием труда; между ориентацией «на себя» и «на дело», между снижением функциональных возможностей и характером выполняемых задач [13; 14].

Вместе с тем, как отмечают А.А. Деркач и А.С. Гусева, разрешение противоречий выводит систему на новый качественный уровень, для которого характерны иные противоречия, разрешение которых становится источником новых стадий развития. Ими выделяются внутренние и внешние противоречия в сферах госслужбы [15].

К внутренним они относят противоречия, противоположные стороны которых содержатся внутри самой системы как определенной целостности. В связи с выявлением акмеологических закономерностей развития профессиональной карьеры кадров государственной службы в качестве внутренних противоречий следует прежде всего вскрыть противоположные стороны, взаимоисключающие тенденции личностного развития госслужащего в процессе его профессиональной карьеры (как определенного вида профессиональной деятельности) и обучения (повышения квалификации).

Внешние акмеологические противоречия отражают взаимодействие различных систем. Например, к ним могут быть отнесены противоречия между требованиями общества и задачами самой государственной службы, противоречия между устремлениями личности госслужащего и результатами его профессиональной карьеры.

И.П. Лотова в своей работе выделила следующие акмеологические противоречия развития профессиональной карьеры кадров государственной службы: внутренние – на уровне личности (индивид – личность, личность – субъект карьерной деятельности, субъект карьерной деятельности – индивидуальность); на уровне профессиональной карьеры (мотив – цель, цель – результат, целеполагание – средства, способы реализа-

ции); на уровне обучения (теоретическое – прикладное, содержание – форма); внешние: (госслужащий – государство; госслужащий – профессиональная карьера; профессиональная карьера – общество) [16].

Мы определяем *кризис профессионального развития личности в условиях карьерного роста* как психологическое состояние личности, выражающееся в кульминации в развитии противоречий между перспективой и условиями самореализации личности в профессиональной деятельности, характеризующееся протестом индивида против невозможности должностного роста, улучшения материального благосостояния и усиления своего влияния в коллективе, что требует активного преобразования сложившейся ситуации.

Анализ зарубежных и отечественных ученых позволили выделить признаки профессионального кризиса личности госслужащего.

К ним относятся сверхценность статуса карьерного роста; неудовлетворенность достигнутым уровнем профессионального развития; возвышение уровня самооценки над реально достигнутым уровнем профессионального развития; внешне обвинительные и самообвинительные реакции; нейтрализация мотивов в повседневной профессиональной деятельности; ослабление внутригрупповых связей в профессиональном окружении; ослабление стремления к самообразованию в условиях карьерного роста; повышение вероятности конфликтных взаимоотношений в профессиональной сфере; демонстрация завышенных притязаний в профессиональной деятельности.

Рассмотрим каждый из них подробнее.

Сверхценность статуса карьерного роста. Как отмечает О.В. Москаленко человек может овладеть различными путями и способами осуществления собственной карьеры, рассматривая продвижение не как самоцель, а только как средство реализации своего профессионального и личностного потенциала, а может и карьера «овладеть» человеком [17, с. 261]. В последнем случае карьера превращается в погоню за личным успехом в служебной деятельности, которая мотивируется исключительно стремлением к собственному благополучию, что оценивается как карьеризм.

Карьера становится целью, средством самовыражения, но разворачивается она в узкой иерархической структуре аппарата государственной службы, что накладывает определенный отпечаток – стресс ограничения свободы самореализации и самовыражения.

Неудовлетворенность достигнутым уровнем профессионального развития. Указанный признак характеризуется неудовлетворенностью собственными достижениями, существующим профессиональным статусом, содержанием деятельности, способами ее реализации, межличностными отношениями. Эта неудовлетворенность не всегда отчетливо осознается, но проявляется в психологическом дискомфорте на работе, раздражительности, чрезмерной критичности, недовольстве организацией, оплатой труда, руководителями, утрате надежды на лучшее и т. п. (А.Н. Занковский)

Возвышение уровня самооценки над реально достигнутым уровнем профессионального развития. Одним из кардинальных положений теории развития личности является представление о ее целостности, необходимости рассмотрения личности не как простой совокупности отдельных систем, регулирующих различные виды ее социально значимой деятельности, а в их единстве, в котором отдельные системы являются порождением и формой развития личности (Л.И. Анцыферова). Каждый человек стремится стать целостной, автономной структурой. Н.У. Заиченко указывает три основных варианта целостности. Одним из них является целостность с позиций самомнения или с позиций комплекса превосходства, что свидетельствует о деформированном развитии личности. В таком состоянии субъект представляет собой замкнутую агрессивную систему, за пределами которой формируется некий эксцесс в развитии – «образ себя», превосходящего всех. В процессе профессиональной деятельности данная личность направлена не на приобретение новых знаний, умений, а на формирование своего мнимого превосходства над другими.

Так, погоня за имиджем и признанием отдаляет человека от его предназначения, от целесообразности и гармоничности развития, что является сопутствующим признаком профессионального кризиса.

Внегинеобвинительные и самообвинительные реакции. Известно, что люди с экстернальным «локус-контролем» полагают, что их успехи или неудачи обусловлены внешними факторами, а с интернальным видят причины побед или поражений в своих собственных действиях и способностях.

Внешняя оценка со стороны начальника или руководителя может редуцировать личностные достижения госслужащего, что проявляется в снижении оценки своей профессиональной компетентности, недовольстве собой, уменьшении ценности своей деятельности, негативном отношении к себе как к личности, в безразличии к работе. Замечая за собой такое поведение при относительно неизменных условиях окружающей ситуации, человек невольно начинает искать причины происходящего в самом себе. Ему кажется, что окружающие его коллеги ничего подобного не переживают, что также обостряет кризис в профессиональной деятельности [18].

Нейтрализация мотивов в повседневной профессиональной деятельности. Учеными отмечается ряд состояний человека, которые резко уменьшают его мотивационный потенциал (Е.И. Васильева, В.А. Караваев, Ж. Нюттен и др.). К ним относятся монотонная работа, психическое пресыщение, эмоциональное «выгорание», утомление, результатом чего является потеря желания выполнять деятельность, к которой раньше имелся положительный мотив. В эмоциональном плане это проявляется в ощущениях эмоционального перенапряжения и в чувстве опустошенности, истощенности своих эмоциональных ресурсов. Человек чувствует, что не может отдаваться работе как раньше.

Ослабление внутриведомственных связей в профессиональном окружении. Испытывая хроническое эмоциональное напряжение и стараясь каким-то образом справиться с ним, уменьшить его, человек часто – вольно или невольно – физически и психологически дистанцируется от своих партнеров по общению.

Физическое дистанцирование проявляется в том, что там где это возможно, работники начинают сокращать рабочее время и увеличивать рабочие перерывы. В психологическом отношении – это развитие чувства недовольства собой или разочарования.

Ослабление стремления к самообразованию в условиях карьерного роста. Профес-

сиональное развитие заключается, прежде всего, в формировании и постоянном обогащении у служащих качеств, профессиональных знаний, навыков и умений, которые необходимы им для эффективного исполнения своих должностных функций, прав и обязанностей. Отсюда, профессионализм не является статичным состоянием, он постоянно обогащается и совершенствуется. На него оказывает влияние как внутренние, так и внешние детерминанты. При этом внешний фактор играет решающую роль в карьере госслужащих, что снижает в определенный момент стремление их к самообразованию и самосовершенствованию.

Повышение вероятности конфликтных взаимоотношений в профессиональной сфере. Профессиональные кризисы, как мы уже указывали, связаны с разрешением внутренних противоречий между актуальной и потенциальной формами существования; между потребностями личности и внешними условиями профессиональной деятельности; между возросшими духовными запросами личности и старыми формами деятельности; между новыми требованиями профессии и неадекватными ей умениями и навыками личности. Противоречия усугубляются, и возникает конфликт, который становится ядром кризисных явлений (Н.У. Заиченко).

Демонстрация завышенных притязаний в профессиональной деятельности. Как отмечает И.П. Лотова, стратегия профессиональной карьеры во многом зависит и от уровня притязаний людей. Если они разумно сочетаются с требовательностью к себе, то способствуют повышению деловой активности, достижению лучших результатов и получению более полного удовлетворения от работы. Пониженный уровень притязаний обычно сопровождается сокращением требовательности к себе, ожиданием указаний от руководства, пассивностью. Чрезмерная рефлексивность снижает активность и подавляет инициативу, мешает успешной карьере.

Таким образом, основными критериями профессионального кризиса государственного служащего в условиях карьерного роста являются сверхценность статуса карьерного роста; неудовлетворенность достигнутым уровнем профессионального развития; повышение уровня самооценки над реально достигнутым уровнем профессионального

развития; внешнеобвинительные и самообвинительные реакции; нейтрализация мотивов в повседневной профессиональной деятельности; ослабление внутригрупповых связей в профессиональном окружении; ослабление стремления к самообразованию в условиях карьерного роста; повышение вероятности конфликтных взаимоотношений в профессиональной сфере; демонстрация завышенных притязаний в профессиональной деятельности. Несмотря на свою специфику в основе каждого признака лежит самооценка, насколько служащий адекватно оценивает сложившиеся кризисные условия и разумно с ними справляется за счет внутреннего резерва, стремления самореализоваться, самосовершенствоваться в профессиональной деятельности.

1. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис. М., 1996.
2. Граф С. Духовный кризис: когда преобразование личности становится кризисом. М., 2003.
3. Гртак Л.П. Резервы человеческой психики: введение в психологию активности. М., 1987.
4. Здравомыслов А.Г. Социология российского кризиса. М., 1999.
5. Кон И.С. НТР и проблемы социализации молодежи. М., 1988.
6. Василю Ф.Е. Психология переживания: анализ преодоления критических ситуаций. М., 1984.
7. Амбрумова А.Г. Анализ состояний психологического кризиса и их динамика // Психологический журнал. 1985. Т. 6. № 6. С. 107-115.
8. Ахмеров Р.А. Биографические кризисы личности: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1994.
9. Данченко Е.А. Личность: конфликт, гармония. К., 1989.
10. Волосевич Д.Б. Кризисные явления на разных этапах карьеры государственных служащих: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2001.
11. Семичов С.Б. Теория кризисов и психопрофилактика: (обзор литературы) // Труды Ленинградского научно-исследовательского психоневрологического института имени В.М. Бехтерева. Неврозы и Пограничные состояния. Л., 1978. Т. 63.
12. Зеер Э.Ф. Кризисы профессионального становления личности // Психологический журнал. 1997. Т. 18. № 6. С. 35-44.
13. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996.

14. *Климов Е.А.* Психология профессионала: Избранные психологические труды. Москва; Воронеж, 1996.
15. Акмеологическая оценка профессиональной компетентности государственных служащих / под общ. ред. А.А. Деркача. М., 2006.
16. *Лотова И.П.* Профессиональная карьера государственных служащих. Теория, методология, практика. М., 2008.
17. *Москаленко О.В.* К проблеме субъекта карьеры (кто эффективнее построит свою карьеру: Чацкий или Молчалин?) // Мир психологии. 2012. № 3.
18. *Ильин Е.П.* Эмоции и чувства. СПб., 2001.
9. *Danchenko E.A.* Lichnost': konflikt, garmoniya. K., 1989.
10. *Volosevich D.B.* Krizisnye yavleniya na raznykh etapakh kar'ery gosudarstvennykh sluzhashchikh: avtoref. dis. ... kand. psikholog. nauk. M., 2001.
11. *Semichov S.B.* Teoriya krizisov i psikhoprofilaktika: (obzor literatury) // Trudy Leningradskogo nauchno-issledovatel'skogo psikhonevrologicheskogo instituta imeni V.M. Bekhtereva. Nevrozy i Pogranichnye so-stoyaniya. L., 1978. T. 63.
12. *Zeer E.F.* Krizisy professional'nogo stanovleniya lichnosti // Psikhologicheskii zhurnal. 1997. T. 18. № 6. S. 35-44.
13. *Markova A.K.* Psikhologiya professionalizma. M., 1996.
14. *Klimov E.A.* Psikhologiya professionala: Izbrannye psikhologicheskie trudy. Moskva; Voronezh, 1996.
15. Акмеологическая оценка профессиональных компетентностей государственных служащих / под общ. ред. А.А. Деркача. М., 2006.
16. *Лотова И.П.* Профессиональная карьера государственных служащих. Теория, методология, практика. М., 2008.
17. *Москаленко О.В.* К проблеме субъекта карьеры (кто эффективнее построит свою карьеру: Чацкий или Молчалин?) // Мир психологии. 2012. № 3.
18. *Ильин Е.П.* Эмоции и чувства. СПб., 2001.

Поступила в редакцию 16.05.2014 г.

UDC 159.9

PROFESSIONAL CRISIS OF PERSONALITY UPSWING IN HISTORY OF HUMANITARIAN KNOWLEDGE

Vera Yuryevna BEDINA, Tambov State University named after G.R. Derzhavin, Tambov, Russian Federation, Candidate of Psychology, Associate Professor Social Psychology Department, e-mail: verusic@inbox.ru

Professional development of the individual in terms of career growth is constantly undergoing changes of various kinds, important among which are crises. They tend to occur due to mismatch of personal potential opportunities provided by the environment. Particularly this dissonance is manifested in professional activity of civil servants. Career civil servants like no other professional crises exposed because of its bureaucratic nature, which does not allow the individual to fully realize their potential.

Our vision of the professional development of the crisis in terms of career growth, consisting in the climax of contradictions between perspective and conditions of self-realization of personality and professional activity that requires active redevelopment of the situation.

Theoretical importance includes that the signs of professional crisis of personality in conditions of career development of state servants: over-value of status of career development, dissatisfaction of achieved level of professional development; outer indictments and self-indictments; weakening of intercompany relationships in a professional environment; weakening of the desire for self-education in terms of career development; rise of appearing of conflict interrelations and demonstration of high standards in professional activity. In the base of the each sign there is a self-assessment how servant can adequately assess the appeared crisis conditions and reasonably cope with them by means of inner reserve, desire to self-realize, self-perfect in professional activity. These signs let to predict the professional crisis of specialist and to overcome it in time that has undoubtedly a practical meaning for building an effective career of a worker.

Key words: crisis; career growth; professional development; signs of professional crisis; civil servant.