

ОБЩАЯ ПСИХОЛОГИЯ, ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ,

УДК 159.923.2: 331.56

**ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ В УСЛОВИЯХ
НЕНОРМАТИВНОГО КРИЗИСА ЗАНЯТОСТИ**

М.В. Белоусов, Е.Ю. Пряжникова

Финансовый университет при правительстве РФ, г. Москва

Рассматривается ненормативный кризис занятости (безработица), что является актуальным вопросом в системе профессионального развития личности. Также рассматриваются сами стратегии развития людей в профессиональной сфере: с разными психологическими портретами, образованием, средой проживания и многими другими факторами. Результаты исследования свидетельствуют о различиях в моделях поведения, психоэмоциональном состоянии и динамике эмоциональных переживаний, структуре ценностных ориентаций испытуемых.

***Ключевые слова:** нормативные кризисы развития, ненормативные кризисы развития, нормативный кризис занятости, ненормативный кризис занятости, профессиональное развитие личности, кризис занятости, профессиональное самоопределение, психологическое состояние безработного, виды профессиональной помощи безработным.*

В данной статье мы раскроем понятие психологического развития личности в условиях ненормативного кризиса занятости, а также рассмотрим результаты оригинальных исследований на данную тему.

Тема кризиса занятости особо актуальна сейчас на фоне экономического, политического и профессионального кризиса в стране. Профессиональное самоопределение является одной из главных составляющих психического развития личности. Для целенаправленного психологического развития личности крайне важно осуществление какой-либо деятельности, направленной на создание продукта, имеющего социальную значимость.

Факторов, влияющих на становление человека в профессиональной среде, становится все больше и больше. Соответственно, вопрос условий, влияющих на формирование профессиональных сотрудников, звучит гораздо чаще, и ни одна востребованная и достойно существующая профессия не может похвастаться неизменчивостью, косностью и инертностью. Профессии постоянно меняются с помощью людей, работающих в них, где зачастую играет роль именно личностный смысл. Выбор профессиональной сферы в данном случае является достаточно сложным личностно-мотивационным решением в ситуации крайней неопределенности [4, с.

9–13]. Профессиональное самоопределение – это не просто выбор вариантов профессиональной деятельности, а в первую очередь индивидуальный творческий процесс развития личности человека. Следует обратить внимание на основополагающие критерии профессионального самоопределения: избирательное отношение личности к выбору профессиональной среды; принятие решения о выборе профессии с учетом собственных индивидуально-личностных качеств, а также тех требований, которые существуют в данной профессиональной среде, и того места, которое данная профессия занимает исходя из социальных и экономических факторов; рефлексии и самоутверждение в выбранной профессии в течение всей жизни; создание необходимого набора событий и мероприятий, таких как получение необходимого образования, переезд и смена места жительства и многое другое; осознание того, что своевременное и успешное профессиональное самоопределение является проявлением высокого уровня социальной зрелости и самоактуализации.

Этапы самоопределения в профессии зависят не только от личностного развития того или иного человека, но и от внешней и внутренней социально-экономической ситуации региона или страны проживания. При этом отношение личности к тем или иным профессиям зачастую эмоционально окрашено, человек рассматривает профессии через призму социально-экономических условий, статус, уважительное отношение коллег и близких. При этом результат собственного профессионального становления напрямую зависит от активности личности. Понимание уровня собственного профессионализма является основополагающим знанием, включающим в себя предыдущие перечисленные характеристики. Здесь выделяются важные критерии этого понятия: мотивация к развитию себя как профессионального сотрудника; фокусировка самостоятельного внутреннего контроля за своей профессиональной активностью; понимание общего количества критериев профессионального сотрудника; способность и стремление к собственному профессиональному саморазвитию средствами той формы занятости, где трудоустроен человек, к постоянной компенсации необходимых профессиональных знаний и навыков [10, с. 40–41].

Особое значение в изучении профессионального развития личности в период ненормативного кризиса занятости следует отнести к когнитивному направлению различных теорий профессионального развития человека. В основе данных теорий лежит утверждение, что профессиональное развитие личности в период ненормативного кризиса занятости характеризуется постоянно меняющимися условиями в деятельности среде и – как следствие – повышенной неуверенностью в себе человека в подобной ситуации. Профессиональное развитие достигает крайней степени важности, как только человек ставит перед

собой цели для планирования своего будущего, а также особое значение приобретают так называемые мета-знания для нахождения и определения подходящих для себя вариантов из огромного количества профессиональных возможностей и альтернатив. Для грамотного управления собственным профессиональным развитием необходимы четкие представления об окружающем пространстве и о том месте, которое способен занять конкретный человек. Профессиональное самоопределение и дальнейшее карьерное развитие будут в данных теориях рассматриваться как глубинные когнитивные действия, осуществляемые человеком в тот или иной период времени [6]. К ним можно отнести создание ожидания, планирование и принятие решения. Основными теориями, пришедшими из западных информационных и литературных источников, являются теории социального научения Бандура и Д. Роттер [2], а также теория личностных конструктов Дж. Келли [9]. По сути, ненормативный кризис занятости – это системная составляющая рыночного устройства любой экономики (его можно охарактеризовать как «рынок рабочей силы при ограниченном спросе и переизбытке предложения» [8]. Психологическое состояние безработного указывает на обострение процессов, происходящих на сознательном и бессознательном уровнях, отражающих механизмы регуляции поведения человека в ненормативном кризисе занятости.

Итак, давайте более детально рассмотрим понятия нормативного и ненормативного кризиса развития и их различия между собой, а также на основе оригинальных исследований разберемся, что же такое нормативный и ненормативный кризис занятости и психологическое развитие личности на его фоне.

Большая часть отечественных психологов, таких как В.Ф. Василюк, Р.А. Ахмеров, К.А. Абульханова-Славская и др., а также и зарубежных, таких как Э. Эриксон, Д. Холлис, С. Гроф и др., изучая развитие личности, считают, что думать о кризисе развития можно только при условии, если он будет являться некой предпосылкой и своего рода основой неких личностных изменений. К ним безусловно можно отнести изменения, к примеру в «образе Я», а также изменения непосредственно в социальной идентичности и даже в самой структуре самоидентификации, перестройке личностных смыслов, решении внутриличностных противоречий, ориентации ценностных и – как следствие – формирование новейших способов поведения [1, с. 3–18; 3, с. 3–12; 7, с. 483–492] Конечно, при всем этом непосредственно сам характер изменений в полной мере может быть как положительным, то есть конструктивным, так и противоположным ему – негативным. В связи с этим все авторы согласны с мыслью об особенностях и важности кризисов как некоего феномена, который определяет дальнейшее развитие личности.

Основной классификацией кризисов развития личности можно считать их разделение на нормативные и ненормативные.

Нормативные кризисы развития определяются логикой развития характера, то есть представляют собой результат закономерных биологических и, конечно, социальных факторов или даже исторических особенностей, свойственных всей возрастной категории.

Э. Эриксон был первым, кто впервые употребил понятие «нормативный кризис» в своей психосоциальной эпигенетической теории развития. Он акцентировал внимание на том, что «нормативные кризисы развития отличаются от навязанных, травматических или невротических тем, что каждый процесс роста приносит новую энергию, а общество в соответствии с преобладающим в нем представлением о фазах жизни предлагает для ее использования новые и специфические возможности» [12, с. 162–163]. Таким образом, Э. Эриксон отделяет нормативные кризисы от других, концентрируясь на связи с их развитием, а если говорить точнее – с их процессом физиологического роста и созревания, которые сочетаются с некоторыми нормативными идеями общества о возрастных этапах. Благодаря кризисам и следующим за ними выборам происходит непосредственное развитие идентичности личности индивида, и его выбор накладывает отпечаток на дальнейший успех и неудачи в жизни человека. Понятие кризиса используется Э. Эриксоном в качестве представлений о развитии, и все для того, чтобы «выделить не угрозу катастрофы, а момент изменения, критический период повышенной уязвимости и возросших потенций...» [12, с. 96].

Ненормативные кризисы развития принято считать результатом случайных, непредвиденных или сверхнормативных событий. Данный тип кризиса определяется самим пониманием того, что воспринимается под «естественным», то есть нормативным развитием, которое в любой момент, внезапно, может быть разрушено некой жизненной ситуацией, незаконмерно превышающей привычный адаптивный потенциал индивида.

К ненормативным кризисам большая часть авторов относит критические ситуации, за которыми, как правило, возникает сам кризис. К таким кризисным ситуациям можно отнести, к примеру, смерть близких и разводы, тяжелое и/или неизлечимое заболевание, отделение от родителей и семьи (особенно в юношеском возрасте, когда «птенец покидает гнездо»), изменение внешности, смена социальной обстановки, статуса, переезд и т. д. Разумеется, в этих случаях просто необходима перестройка личности и ее системы отношений, которые требуются в измененной внешней среде. Конечно, помимо всего этого изменения также касаются Я-концепции и ценностно-смысловой сферы. Разница между нормативным и ненормативным кризисом такова, что при нормативном кризисе ведущей является личность, она как бы «ведет» за собой окружающую среду, а при ненормативном кризисе ведущей

является окружающая среда, которая «ведет» за собой личность. Иными словами, либо индивид ведет, либо индивид ведомый, и во многом это зависит от личности и силы духа индивидуума. Классификация и взаимосвязь видов психологического кризиса представлены на схеме (рис. 1).



Рис. 1. Классификация и взаимосвязь видов психологического кризиса.

Кризисное состояние вполне может появиться в абсолютно любой период жизни человека и бывает не только личностным, но и профессиональным. И тут главное не сама кризисная ситуация, а то, что человек замечает, что у него возникла, на его взгляд, нерешаемая проблема и у него не хватает личных сил (то есть душевных сил и способностей) для разрешения неожиданно поставленных трудных задач. К примеру, с трудом дается принятие важных решений, нет желания и/или необходимости отказать себе в чем-то очень важном или нужном, а также, что немаловажно, появляется неверие, как бы потеря надежды на собственные силы и способности и т. п. Разумеется, если это состояние усилится, то оно вполне сможет спровоцировать кризис эго-идентичности, то есть очередной ненормативный кризис. Однако бывает так, что кризис начинается как ненормативный, а в процессе как бы подтягивает к себе способы разрешения появившихся трудностей, которые характерны для нормативного кризиса, и тем самым как бы трансформируется в нормативный. В этом случае все зависит от индивидуума, его силы духа и способностей.

Среди нормативных и ненормативных кризисов, есть нормативные и ненормативные профессиональные кризисы. В какой-то степени кризисы профессионального определения принято считать уникальными типами развития, вызванными профессиональным

становлением личности. В связи с этим Э.Э. Сыманюк выдвинула определение: «под кризисами профессионального становления личности мы будем понимать непродолжительные по времени периоды кардинальной перестройки профессионального сознания, сопровождающиеся изменением вектора профессионального развития» [11, с. 26].

Разумеется, наравне с кризисами развития профессионально-обусловленные кризисы разделяются на нормативные и ненормативные.

Профессионально-обусловленные нормативные кризисы сопровождаются переходами стадий профессионального развития и имеют логическую составляющую процесса профессионального становления личности. Э.Ф. Зеер предложил классификацию, в которой выделяет следующие кризисы: учебно-профессиональной ориентации; ревизии и коррекции профессионального выбора; профессиональных экспектаций; профессионального роста; профессиональной карьеры; нереализованных возможностей (социально-профессиональной самоактуализации); ухода из профессиональной жизни; социально-психологической адекватности (после ухода на пенсию) [5, с. 136].

Профессионально-обусловленные ненормативные кризисы – это такие кризисные ситуации, которые не имеют логической основы профессионального становления и пагубно воздействуют на профессиональное развитие и деятельность индивида, возникнув вследствие случайных, неожиданных и незапланированных сверхнормативных событий. Данный вид кризисов не имеет логического характера хронологии по времени и, как правило, возникает в результате благоприятных или же неблагоприятных обстоятельств. При этом сценарий кризиса, жизненные ситуации, время возникновения и участники абсолютно случайны. К данным видам ситуаций можно отнести потерю трудоспособности, полную, частичную или временную (сюда входят болезни, травмы, инвалидности, в том числе временные и бессрочные), лишение свободы (арест, заключение под стражу, домашний арест, подписка о невыезде и т. д.), судебный запрет на ведение профессиональной деятельности, смена места регистрации и фактического места жительства (к примеру, миграция и/или эмиграция), потеря собственного бизнеса (банкротство, закрытие по судебному приказу и т. п.), полное и противоположное профессии изменение личностных условий жизни с невозможностью в дальнейшем работать непосредственно по своей профессии, а также сокращение, увольнение и т. д. У всех этих кризисных ситуаций есть одна общая доминанта – это потеря работы и – как правило – источника существования. Типологию профессиональных кризисов в условиях негарантированной занятости можно увидеть в схеме ниже (рис. 2). Э.Э. Сыманюк на основе понимания вышеизложенного выделяет два вида профессионально-обусловленных ненормативных кризисов: 1) кризисы, вызванные незапланированными

(случайными) событиями, которые, в свою очередь, деформируют траекторию профессионального развития; 2) кризисы самоактуализации (сверхнормативные кризисы профессионального становления), созданные сверхнормативной активностью личности, когда человек перерастает имеющиеся возможности развития в рамках данной профессиональной деятельности.



Рис. 2. Типология профессиональных кризисов в условиях негарантированной занятости.

Переживание человеком внутриличностного кризиса в ситуации безработицы и направленность профессиональной деятельности являются двумя основными аспектами профессионального развития личности в ситуации ненормативного кризиса занятости. Психологическое состояние безработного указывает на обострение процессов, происходящих на сознательном и бессознательном уровнях, отражающих механизмов регуляции поведения человека в ненормативном кризисе занятости.

Психосоматические заболевания появлялись не только у лиц, находящихся в периоде ненормативного кризиса занятости, а также у их родственников. При этом длительное отсутствие профессиональной занятости ведет к злоупотреблению алкоголем, приему различного рода наркотических и психостимулирующих препаратов, не исключены суицидальные тенденции, разводы, какие-либо проявления асоциального существования. Нарушения функционального состояния безработных выражается в аналогичной депрессионной и тревожной симптоматике: отсутствие сна и аппетита, ранние подъемы, бессонница, обсессии, выражающиеся в постоянных повторяющихся негативных мыслях, например, «Что будет дальше?», «Как же я теперь?», «Мир рухнул» и т. д.

Особое внимание следует уделить этапам протекания тревожно-

депрессивной симптоматики, которая тесно связана с продолжительностью безработицы.

1-й этап: до 90 дней с момента потери работы, большая вероятность высокой активности, граничащей с гипоманическими проявлениями, активный поиск нового места работы. Следующие 90 дней, так называемый кризис 3 месяцев, – максимальный пик дистресса, после этого идет на спад и наступает следующий этап.

2-й этап: стабилизация, от 12 до 24 месяцев. В нашей стране при потере трудоспособности срабатывает система государственной социальной поддержки, однако для трудоспособных данная поддержка возможна исключительно временно. Самым разрушительным результатом кризиса потери рабочего места является пребывание в состоянии затяжной (то есть хронической или постоянной) безработицы, что характеризуется «экономической неактивностью». Как правило, этот процесс активизируется примерно через 6–12 месяцев после того, как человек теряет работу, дальше происходит привыкание. Тут же возникает вероятность потери профессиональных навыков и качеств. Профессиональная непригодность – частое явление после такого этапа застоя. Одно дело, когда специалист пытается сменить сферу профессиональной деятельности. Здесь ему потребуется больше времени на новый старт. Тем не менее есть вероятность, что он начнет заниматься именно тем, что ему по душе. Хуже, когда у безработного, находящегося в подобном кризисе, на этапе стабилизации пропадает желание вообще что-либо искать, да и сама возможность где-то переобучиться обесценивается. Большим плюсом в данном случае является обращение за психологической помощью. Люди собираются в сообщества, где могут поделиться внутренними переживаниями из-за сложившейся ситуации, что идет на пользу самим безработным.

Испытывая разного рода психологические проблемы, связанные, в частности, с повышенной тревожностью, в середине 1990-х гг. предыдущего столетия австрийским психотерапевтом Л. Пельцманом была разработана концепция, в которой рассматривались стадии утраты. Наибольшее распространение получила модель, согласно которой процесс утраты статуса трудоустроенного сотрудника можно разделить на четыре этапа:

1-й этап – неопределенность, сотрудник дезориентирован из-за неожиданной потери места работы, либо испытывает сильный стресс в результате ожидания потери работы.

2-й этап (следующие после потери работы 2–4 месяца) – эмоциональный подъем, позитивное восприятие перспектив поиска нового места трудоустройства, эйфория. У человека в этот период происходит определенная адаптация к ситуации ненормативного кризиса занятости.

3-й этап (следующие 6 месяцев) – ухудшение состояния: возможно изменение образа жизни, потеря интереса, смена целей и задач, смена привычек и увлечений.

4-й этап (следующие 12 месяцев) – полное привыкание к отсутствию профессиональной деятельности, опасение выхода на новую работу.

Ненормативный кризис занятости сам по себе напрямую связан с так называемым «синдромом социально-психологической дезадаптации», который, в свою очередь, характеризуется неуверенностью и неудовлетворенностью условиями жизни, заниженной самооценкой, изменением либо разрушением привычных целей, задач и т. п. Данные изменения проходят на фоне ухудшения психического и физического здоровья человека, оказавшегося в подобной жизненной ситуации.

Основными факторами, влияющими на возникновение психосоматических дисфункций в период ненормативного кризиса занятости, можно считать пол, возраст (чем старше возраст, тем, как правило, выше уровень дистресса и ниже степень адаптации к сложившейся ситуации, снижение мотивации к новому поиску рабочего места), уровень образования (отсутствие необходимого уровня образования для получения новой работы либо отсутствие возможности быстрого переобучения по предпочтительному новому профессиональному профилю), этническая принадлежность (в стрессовой ситуации в результате ненормативного кризиса занятости чаще оказываются представители этнических групп). Адаптация на новом рабочем месте человека, находившегося в ненормативном кризисе занятости, проходит не всегда гладко, психологическое развитие его личности зависит от многих сознательных, бессознательных, подсознательных психологических механизмов, осуществляющих регуляцию поведения работника в новых профессиональных условиях.

Учитывая важность и актуальность проблемы кризиса занятости, нами было проведено исследование на базе ГУ ТО «ЦЗН Одоевского района Тульской области» по трем основным методикам (рис. 4, 5, 6): 1) методика определения ценностных ориентаций (М. Рокич); 2) методика самооценки психических состояний (Г. Айзенк); 3) методика определение типа личности (Д. Холланд). Сотрудниками центра занятости проводилось тестирование 128 безработных граждан в условиях ненормативного кризиса занятости с их согласия. Возраст безработных представлен по трем исследуемым группам (см. рис. 3). Исследование проведено в период с марта 2017-го по январь 2018 г. Респонденты отбирались в три группы по следующим характеристикам: *1-я группа:* безработные граждане с первичным обращением в ЦЗН без интервала между предыдущими местами работы более 6 месяцев; *2-я группа:* безработные граждане, перенесшие опасные заболевания, травмы, инвалидность, длительный поиск работы в связи с состоянием

здоровья; 3-я группа: безработные граждане, неоднократно обращающиеся и находящиеся в поиске работы через ЦЗН от 5 месяцев.

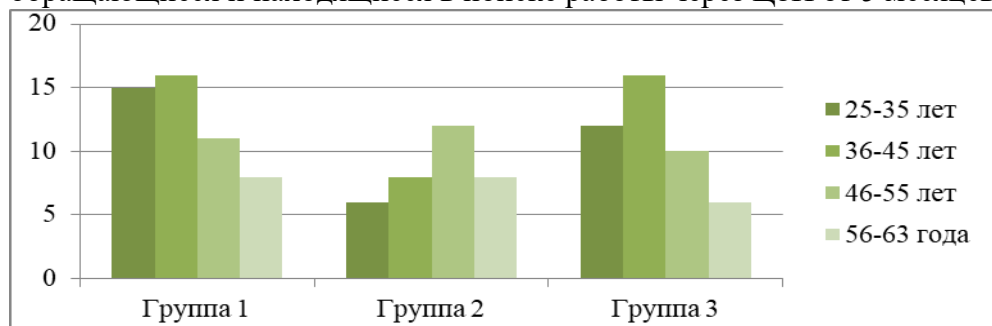


Рис. 2. Возрастная представленность по трем исследуемым группам.

1-я группа респондентов: в поиске не более 6 месяцев, первичное обращение в центр за последние 3 года. По результатам их тестирования по методике ценностных ориентаций выявили, что в настоящий момент для этой группы респондентов актуальны следующие ценности-цели: 1) здоровье; 2) материально-обеспеченная жизнь; 3) счастливая семейная жизнь; 4) активная деятельная жизнь (конкретные цели); 5) жизненная мудрость; 6) любовь (абстрактные цели). Для ценностей-целей достижения необходимы ценности-средства: 1) аккуратность; 2) воспитанность; 3) исполнительность; 4) самоконтроль; 5) образованность; 6) ответственность.

2-я группа респондентов: в поиске более 6 месяцев (инвалидность, травма, повлекшая потерю работы, опасное для жизни заболевание и длительное лечение, повлекшие потерю работы). По результатам тестирования было получено, что в настоящий момент для данной группы респондентов актуальны ценности-цели: 1) здоровье; 2) материально-обеспеченная жизнь; 3) активная деятельная жизнь; 4) счастливая семейная жизнь; 5) наличие хороших и верных друзей (конкретные цели); 6) свобода (абстрактные цели). Для ценностей-целей достижения необходимы ценности-средства: 1) воспитанность; 2) образованность; 3) аккуратность; 4) независимость; 5) ответственность; 6) исполнительность.

3-я группа респондентов: более 6 месяцев с момента обращения в ЦЗН (многократный отказ соискателя от предлагаемых мест трудоустройства от ЦЗН). По результатам тестирования было получено, что в настоящий момент для данной группы актуальны ценности-цели: 1) здоровье; 2) материально-обеспеченная жизнь; 3) счастливая семейная жизнь; 4) наличие хороших и верных друзей (конкретные цели); 5) уверенность в себе; 6) любовь (абстрактные цели). Для ценностей-целей достижения необходимы ценности-средства: 1) воспитанность; 2) аккуратность; 3) рационализм; 4) высокие запросы; 5) образованность; 6) исполнительность.

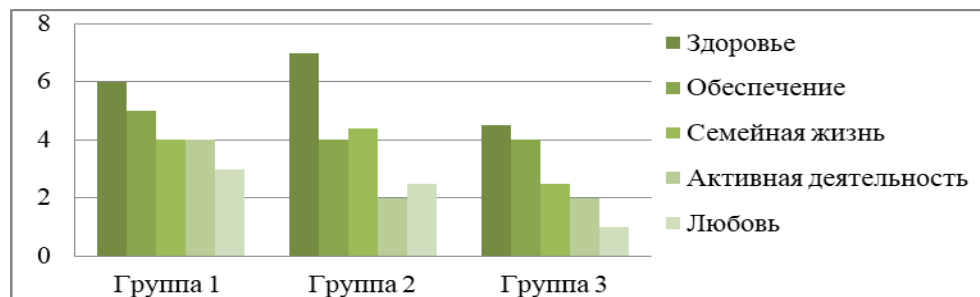


Рис. 3. Результаты тестирования по методике ценностных ориентаций М. Рокича по исследуемым группам.

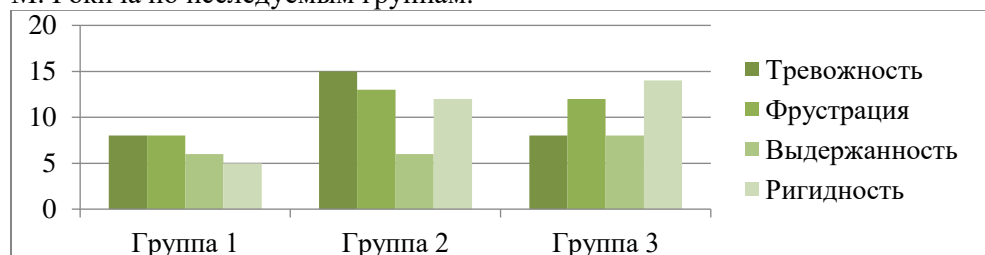


Рис. 4. Результаты тестирования по методике самооценки психических состояний Г. Айзенка по исследуемым группам.

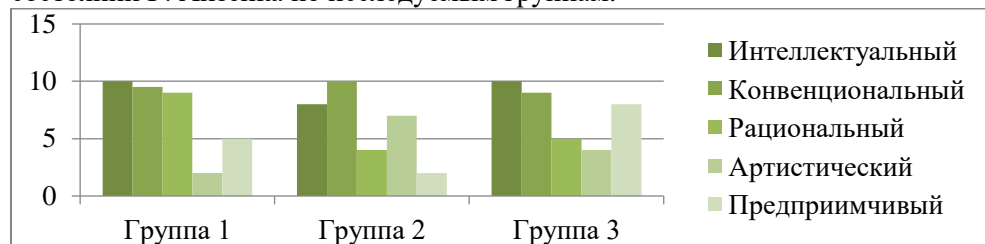


Рис. 5. Результаты тестирования по методике определения личности Д. Холланда по исследуемым группам.

Профессиональное развитие личности в условиях ненормативного кризиса занятости людей различных социальных и возрастных групп связано с различием в психических состояниях и ценностных ориентациях, характерных для каждой отдельно взятой социальной и возрастной группы. Испытуемые трех исследуемых групп продемонстрировали совершенно разные ценностные ориентации. Психическое состояние респондентов всех трех групп также значительно отличалось друг от друга, что дает основание полагать о наличии взаимосвязи вышеперечисленных факторов с профессиональным развитием личности испытуемых в целом. Полученные результаты также говорят о том, что профессиональное развитие личности в условиях ненормативного кризиса занятости людей различных социальных и возрастных групп связано с профессиональным типом личности и предрасположенностью к каким-то конкретным сферам трудовой деятельности, характерным для каждой отдельно взятой социальной и возрастной группы.

На основании проведенного исследования отмечена взаимосвязь между особенностями эмоционального переживания, структурой ценностных ориентаций, мотивацией и стратегиями профессионального развития безработного гражданина в ситуации ненормативного кризиса занятости. Так, у респондентов всех исследуемых групп наблюдается отсутствие должных знаний о качествах и ресурсах собственной личности, способствующих профессиональному развитию. Заикленность на предыдущей сфере профессиональной деятельности характерна для респондентов второй группы (безработные граждане, перенесшие опасные заболевания, травмы, инвалидность, длительный поиск работы в связи с состоянием здоровья). Отсутствие уверенности в себе и способности профессиональной реализации ярко выражены у респондентов третьей группы испытуемых (безработные граждане, неоднократно обращающиеся и находящиеся в поиске работы через ЦЗН от 5 месяцев). Выявив отличительные особенности в структуре ценностных ориентаций, мотивации и стратегии профессионального развития личности в условиях ненормативного кризиса занятости, а также уточнив особенности эмоциональных переживаний респондентов разных возрастных групп с различными социальными условиями, можно использовать полученные результаты в работе консультантов-профорientологов, специалистов ЦЗН, сотрудников кадровых служб и других специалистов смежных областей для проведения более качественных консультаций и прогностики профессионального самоопределения лиц в условиях ненормативного кризиса занятости. Из классических видов профессиональной помощи безработным можно выделить следующие пути творческого поиска профконсультанта:

1. Помощь человеку, находящемуся в поиске профессиональной деятельности, в адаптации к реально существующим социальным и экономическим условиям рынка труда.

2. Приобретение и развитие навыков и умений человека разбираться в регулярно меняющихся правилах игры на рынке труда без посторонней помощи.

3. Развитие «морально-волевого тыла» человека, который находится в процессе самоопределения и поиска своего уникального пути развития.

4. Развитие способности к установлению внутренних компромиссов на пути к достижению успехов (довольно часто не удается избежать этого).

5. Формирование ценностно-смыслового ядра человека, находящегося на пути к самоопределению личности.

Список литературы

1. Анцыферова Л.И. Личность в трудных жизненных условиях: переосмысливание, преобразование ситуаций и психологическая защита // Психол. журн. 1994. Т. 15. № 1. С. 3–18.

2. Бандура А. Теория социального научения. СПб.: Евразия, 2000. 191 с.
3. Братусь Б.С. К проблеме развития личности в зрелом возрасте // Вестн. МГУ. Сер. 14. Психология. 1980. № 2. С. 3–12.
4. Врублевская М.М., Зыкова О.В. Профориентационная работа в школе: методические рекомендации. Магнитогорск: МаГУ, 2004. 80 с.
5. Зеер Э.Ф. Психология профессий. Екатеринбург: УГППУ, 1997. 244 с.
6. Марцинковская Т. История психологии. 4-е изд., стереотип. М.: Академия, 2004. 544 с.
7. Карцева Т.Б. Личностные изменения: проблемы психологической диагностики // Человек в системе наук. М., 1989. С. 483–492.
8. Корнай Я. Дефицит. М.: Наука, 1990. 608 с.
9. Майерс Д. Социальная психология. 2-е изд., испр. СПб., 2000. 49 с.
10. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: РАГС, 1996. 312 с.
11. Сыманюк Э.Э. Психология профессионально обусловленных кризисов. М.: Воронеж, 2004. 320 с.
12. Erikson E.H. Identify. Youth and crisis. New York, 1968. 336 p.

PSYCHOLOGICAL DEVELOPMENT OF PERSONALITY IN THE CONTEXT OF NON-REGULATORY EMPLOYMENT CRISIS

M.V. Belousov, E.Yu. Pryzhnikova

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow

The abnormal employment crisis, the simple language of unemployment, is an urgent issue in the system of professional development of the individual, this work details this problem. The strategies of people's development in the professional sphere, with different psychological portraits, education, living environment and many other factors are also considered. The results of the study testify to differences in behavioral patterns, psycho-emotional state and dynamics of emotional experiences; structure of value orientations of subjects. **Keywords:** *regulatory development crises, non-normative development crises, regulatory employment crisis, non-regulatory employment crisis, professional personality development, employment crisis, professional self-determination, the psychological state of the unemployed, types of professional assistance to the unemployed.*

Об авторах:

БЕЛОУСОВ Максим Владимирович – магистр, главный специалист управления по профессиональной ориентации и работе с одаренными обучающимися, ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» (127083, г. Москва, ул. Верхняя Масловка, д. 15), e-mail: belmax777@mail.ru

ПРЯЖНИКОВА Елена Юрьевна – доктор психологических наук, профессор кафедры «Управление персоналом и психология» ФГОБУ ВО «Финансовый университет при правительстве Российской Федерации» (127083, Москва, ул. Верхняя Масловка, д. 15), e-mail: e-pryazhnikova@yandex.ru