

ПСИХІЧНІ СТАНИ В СТРУКТУРІ ПЕРЕЖИВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КРИЗИ

Вербицька Л. Ф. кандидат психологічних наук, доцент,
Державний торговельно-економічний університет
<https://orcid.org/0000-0001-5802-2200>

У статті розкрито теоретико-методологічні підходи різних авторів щодо розкриття сутнісних ознак поняття «професійна криза» та «психічних станів». Проаналізовано наслідки феномену професійної кризи та можливий негативний вплив на ефективність життєдіяльності особистості. Розглянуто психологічні особливості професійної кризи та негативні психічні стани. Розкрито фактори, що детермінують виникнення та перебіг криз професійного розвитку людини. За підсумками концепції професійного становлення особистості виділяються стадії професійних криз та можливі негативні наслідки перебігу кризових етапів та пропонуються конструктивні варіанти їх подолання. Розглянуто механізми формування та прояву криз професійного становлення особистості, особливості їх розвитку та перебігу.

Ключові слова: негативні психічні стани; професійна криза; професійне здоров'я; життєдіяльність людини; психологічні механізми; професійна діяльність; професійне становлення.

Вступ. Наше життя сповнене як негативними, так і позитивними подіями – в цьому й проявляється багатоплинність життя. І тільки та особистість, що готова долати кризовість, яку переживає на своєму шляху, може розраховувати на конструктив в особистісному розвитку.

На різних етапах професійного становлення та розвитку завдання самореалізації фахівця можуть бути вирішені по-різному, при цьому перехід від одного етапу становлення до іншого часто супроводжується професійними кризами, які характеризують зміни в поведінці фахівця, у його ставленні до роботи, у мотивації досягнення.

Розробка психологічних концепцій професійних криз має довгу історію та значні наукові напрацювання.

Метою статті є теоретичне обґрунтування психологічних особливостей психічних станів у перебігу професійної кризи.

Теоретичне підґрунтя. У наш час питанню розвитку особистості в процесі її професіоналізації приділяють увагу багато вітчизняних та зарубіжних психологів. До світової психології можна віднести нові динамічні теорії: мотиваційна (В. Врум), структурна (З. Гінзберг, С. Аксельрод, Д. Міллер), теорії індивідуальності (Л. Тайлер, Дж. Холланд). Проблему професійного розвитку особистості розглядали в наукових працях такі вітчизняні психологи, як Ю. Александрова, А. Борисюк, О. Байер, М. Полухіна, О. Кокун та інші.

Також, аналіз наукових джерел щодо психічних станів вчені виокремлюють у залежності від мети і завдань конкретного феномену дослідження, а саме за глибиною переживань: глибокі та поверхневі, на негативні та позитивні.

Методи дослідження. Сучасна психологія визнає важливий факт, що розуміння психологічних аспектів професійного становлення, а саме: процесів формування особистості співробітників, індивідуальних особливостей комунікативної сфери, врахування функціональних психологічних факторів (індивідуальні типологічні особливості, особливості емоційно-вольової сфери; особливості пізнавальних процесів та психічних властивостей). врахування особливостей мотиваційної компоненти, поведінкових аспектів особистості та їх використання в службовій діяльності – створюють умови ефективно вирішувати професійні завдання. У такій ситуації вкрай важливо вивчити особистісні характеристики, механізми роботи та професійну діяльність співробітника компанії.

Варто зазначити, що вивченням особистості в психології займається велика кількість науковців, які по-різному викладають теорії та трактують процес формування особистості.

Особистість у широкому розумінні цього слова – це те, що внутрішньо відрізняє одну людину від іншої, перелік усіх її психологічних особливостей.

О. Кокун зазначає, що «особистість – це людина, яка має певний набір психологічних властивостей, на яких ґрунтуються її вчинки і які є значущими для суспільства» (Кокун О., 2018).

Проблема професійного розвитку особистості поділяється на дві моделі.

Перша – заперечує вплив професії на особистість, вважаючи людину насамперед «професіоналом». Для того, щоб зробити правильний вибір професії, людина повинна чітко усвідомлювати себе та свої можливості для виконання професійних вимог. Остаточний вибір професії відбувається в той момент, коли професійні вимоги і здібності повністю відповідають діяльності людини. Ця модель демонструє примітивний спосіб вибору професії. Особистість сприймається як сукупність взаємозалежних здібностей і властивостей. Механізм вибору професії полягає у співвіднесенні характеристик особистості та необхідних професійних вимог. Якщо під час професійної діяльності ці складові не збігаються, особа повинна змінити професійну діяльність, оскільки якість виконуваної діяльності не відповідає професійним вимогам.

Друга модель визнає вплив професії на особистість і доводить її зміну в процесі професійного становлення. Процес професіоналізації складається з багатьох етапів. На етапі пошуку та вибору оптимальної професії провідним завданням особистості є формування знань, умінь, навичок і характеристик, що визначають загальну готовність до праці. Наступним етапом професіогенезу є етап здобуття спеціальності у відповідному закладі освіти. У процесі навчання відбувається оволодіння професійною мовою, спеціальною термінологією, інформаційною базою діяльності, професійними вміннями та навичками, набуття навичок професійного спілкування з іншими людьми, формування професійної спрямованості особистості тощо. Професійна адаптація сприймається як процес пізнання фахівцем умов праці, підвищення рівня професійної обізнаності та компетентності вже на етапі професійної адаптації.

На етапі професійної діяльності людина вдосконалює свою професійну майстерність, створює особливий підхід до вирішення професійних завдань. Свідченням прориву в

професійному розвитку особистості є низка авторських прийомів, правил, знахідок для найкращого виконання професійних завдань. На думку З. Становських, професіоналізація – це процес формування певного виду трудової діяльності, заснований на згрупованих і сформованих професійно орієнтованих особистісних характеристиках, необхідних для регуляції певного виду трудової діяльності, спілкування та пізнання на різних етапах професійний розвиток.

Таким чином, професіоналізм є частиною періоду професійного становлення фахівця як об'єкта праці, де він самостійно виконує роботу, долає періоди емоційного і фізичного виснаження і досягає професійних успіхів.

Професійний розвиток людини є основою процесу професіоналізму. Процес починається з вибору та освоєння професії і не закінчується до закінчення професійної діяльності, але він також може негативно впливати на особистість, призводячи до зниження професійної успішності та негативно впливаючи на повсякденне життя. Зарубіжні вчені причиною розвитку негативних психічних станів виокремлюють соціокультурні, професійні, біогенні, когнітивні чинники та окреслюють основні групи, що характеризують негативні стани: емоційні, когнітивні, мотиваційні, фізіологічні.

В. Кириченко розглядає висхідну (прогресивну) і спадну (регресивну) стадії професійного розвитку.

Поступовий етап професійного становлення особистості виявляє формування мотивів професійної діяльності та структури професійних умінь, знань та навичок. У процесі професіоналізації на особистість впливають суб'єктивні чинники, до яких відносяться зміст середовища, що безпосередньо впливає на якість виконуваної професійної діяльності (гігієна праці, зміст професійних завдань, матеріально-технічне забезпечення тощо), особистісні особливості, інтелектуальні та рухові здібності.

В. Кириченко вказує на рівень відображення людиною виробничої ситуації:

1. Когнітивний рівень. Людина сприймає всю інформацію ззовні, незалежно від її інформативного аспекту по відношенню до себе. Сприйняття відбувається тільки з

інформацією, яка зрозуміла і доступна людині.

2. Нормативний рівень. Людина фільтрує інформацію, яку отримує, і сприймає лише те, що може використовувати для управління нею у професійній діяльності.

На початковій фазі професіоналізації розвиток розглянутих рівнів відбувається паралельно. У міру професіоналізації когнітивний рівень продовжує зростати, а нормативний рівень починає знижуватися. Процес професіоналізації супроводжується перетворенням загальних здібностей у професійні, які проявляються лише тоді, коли загальні здібності наповнюються професійно важливими для конкретної професії сторонами.

На регресивній стадії професійного розвитку негативний вплив професії не враховується, поява професійної деформації та особливих станів, наприклад професійного вигорання.

Професійною деформацією вважається будь-яка зміна в особистості, що виникає в процесі професіоналізму і формує стійкий характер діяльності. Вона поділяється на духовний і фізичний аспекти життя. Як правило, професійна деформація негативно впливає на психологічний стан людини та викликає проблеми з повсякденною поведінкою, що може призвести до зниження ефективності праці. Початковою стадією деформації вважається поява тимчасових негативних психологічних станів, які стають постійними і знижують позитивні якості людини. Крім того, негативні якості повністю витісняють позитивні і змінюють особистісний профіль співробітника. Нарешті, відбувається стійка зміна особистісного профілю, що є професійною деформацією.

Яскравим прикладом негативного впливу професії на особистість є явище професійної кризи, яке зачіпає особистість у цілому та безпосередньо впливає на ефективність праці.

Рушійною силою професійного розвитку працівника можна назвати кризи професійного розвитку особистості, вирішення яких створює можливість нормалізації професійних потреб працівника щодо вимог конкретної професії. Результатом кризи вважається створення нового

соціального порядку, що сприяє розвитку працівника як суб'єкта праці.

Виходячи з концепції професійного розвитку особистості, кризи можна визначити як раптові зміни вектора її професійного розвитку. Вони короткочасні і найбільш яскраво проявляються при переході від одного етапу професійного розвитку до іншого. Перебудова смислових структур професійної свідомості, переорієнтація на нові цілі, корекція і перегляд соціально-професійної позиції готує до зміни способів діяльності, призводить до зміни відносин з оточуючими людьми, а в деяких випадках і до зміни професії (Вербицька Л., 2024).

Проаналізувавши наукову літературу, присвячену процесу професіоналізму людини, можна визначити чинники, що призводять до криз професійного розвитку. Вирішальними можуть бути поступові якісні зміни способів виконання діяльності. На етапі первинного професіоналізму настає вирішальний момент, коли подальший еволюційний розвиток діяльності та відтворення її індивідуального стилю неможливі без радикальної зміни нормативно затвердженої діяльності. Людина повинна здійснити професійний вчинок, проявити чи прийняти надзвичайну активність. Надприродна професійна діяльність може проявлятися у переході на новий освітній чи творчий рівень (Зарецька О., 2016).

О. Байєр зазначає, що ще одним чинником кризи професійного розвитку може бути підвищена соціально-професійна активність індивіда внаслідок його незадоволеності своїм соціальним, професійним та освітнім статусом. Соціально-психологічна спрямованість, професійна ініціатива, інтелектуальна та емоційна напруженість часто спонукають до пошуку нових форм професійної діяльності, до пошуку шляхів її вдосконалення, а також до зміни професії чи роботи. Факторами, що викликають професійну кризу, можуть бути соціально-економічні умови діяльності людини: ліквідація підприємства, скорочення робочих місць, незадовільна заробітна плата, переїзд на нове місце проживання тощо (Михайлова О., 2021).

О. Кокун звертає увагу на те, що одним із факторів, які спричиняють кризу професійного становлення, є вікові психофізіологічні зміни, а саме погіршення

самопочуття, зниження працездатності, ослаблення розумових процесів, втома від роботи, синдром емоційного вигорання, інтелектуальна безпорадність тощо.

Професійні кризи часто виникають при прийнятті на нову посаду, атестації спеціалістів, участі в конкурсі на заміщення вакантної посади і ціноутворенні (Коkun О., 2018).

Виходячи з концепції професійного розвитку особистості, О.Кокун визначає наступні етапи цього процесу: відбір, професійне виховання та навчання, професійна адаптація, набуття первинного та вторинного професіоналізму та майстерності (Кокун О., 2018).

Згідно з визначенням кризи, перехід від однієї стадії до іншої створює нормативні кризові прояви. Розглянемо їх психологічні особливості, дотримуючись логіки професійного розвитку.

Професійний розвиток людини починається на етапі відбору – формування професійних намірів. У 14-16 років, у ранній юності, оптанти починають професійно самовизначатися. До 14 років дівчата та хлопці вже мають глибокі знання професійного світу та уявлення про бажану професію. Їм потрібен твердий професійний план: продовжити навчання в середньому загальноосвітньому закладі, у закладі професійної освіти чи у закладі фахової передвищої освіти. Для одних усе вирішено, інші змушені зробити професійний вибір. На етапі відбору абітурієнти переоцінюють свою навчальну діяльність: мотивація змінюється залежно від професійного наміру. Навчання в загальноосвітній школі стає професійно-технічним, в професійному училищі чи у коледжі – це твердо визначена освітньо-професійна спрямованість. Є підстави вважати, що на етапі відбору управлінська діяльність змінюється з навчально-пізнавальної на навчально-професійну. Різко змінюється соціальна ситуація розвитку. При цьому бажане майбутнє неминуче стикається з реальним сьогоденням, що набуває форми кризи освіти та професійної орієнтації (Михайлова О., 2021).

Л. Вербицька зазначає, що старшокласники, які продовжили навчання в школі, явно відчують цю кризу в 16-17 років, перед закінченням шкільної освіти. Суть кризи полягає в необхідності вибору

варіанту отримання професійної освіти чи навчання. Слід підкреслити, що в цьому віці, як правило, обирається варіант подальшого навчання за певною, а не конкретною спеціальністю. Переживання кризи і роздуми про свої можливості призводить до корекції професійних намірів. Вносяться корективи і в сформовану в цьому віці «Я-концепцію» (Вербицька Л., 2024).

На етапі професійної підготовки більшість учнів і студентів відчують розчарування в професії, якій навчаються. Виникає незадоволеність окремими предметами, сумніви у правильності вибору професії, знижується інтерес до навчання. Настає криза професійного вибору. Як правило, це проявляється на першому та останньому курсах професійної освіти. За рідкісним винятком цю кризу можна подолати шляхом перетворення навчальної мотивації на соціально-професійну. З кожним роком зростає професійна спрямованість навчальних дисциплін, що зменшує незадоволеність.

На нашу думку, робота закладів освіти у цьому напрямку ще недостатня. Це один із найперспективніших напрямів досліджень у психології професійних криз.

Після завершення професійного навчання починається етап професійної адаптації. Молоді спеціалісти починають працювати самостійно. Принципово змінюється ситуація професійного становлення: новий колектив, нові соціально-професійні цінності, інша ієрархічна система трудових відносин, інша соціальна роль і, звичайно, принципово новий вид управлінської діяльності.

А. Борисюк наголошує, що при виборі професії юнак уже чітко уявляв свою подальшу роботу. У ЗПТО заробляв великі гроші. А тепер настав час власне виконання професійних завдань. В перші тижні і місяці роботи виникають великі труднощі. Але не вони є причиною кризи, а головна причина психологічна: розбіжність між реальним трудовим життям і сформованими уявленнями та очікуваннями.

І тут важлива роль закладів освіти, адже одним із їхніх завдань є формування адекватного уявлення про майбутню професію. Але, на жаль, вони дуже часто залишаються «відірваними від життя», що

призводить до поглиблення цієї кризи професійного розвитку.

Таким чином, розбіжність між професійною діяльністю та очікуваннями призводить до кризи професійних очікувань.

Наступна нормативна криза професійного становлення особистості виникає на завершальній фазі первинного професіоналізму, а саме після 3-5 років професійної діяльності. До цього часу фахівець набув і ефективно (якісно) виконував нормативно затверджену діяльність, визначив свій соціально-професійний статус в ієрархії трудових відносин. Динаміка минулого досвіду, інертність професійного розвитку та потреба в самоствердженні призводять до протесту та незадоволеності трудовим життям. Людина свідомо чи несвідомо починає відчувати потребу в подальшому професійному зростанні та розвитку її кар'єри. За відсутності реальних перспектив професійного розвитку людина відчуває дискомфорт, перебуває в психічній напрузі і думає про можливе звільнення або зміну роботи.

Подальший професійний розвиток веде до вторинної професіоналізації. Відмінною рисою цього етапу є якісне та високопродуктивне виконання професійної діяльності. Способи, як це зробити, досить індивідуальні. Спеціаліст стає професіоналом. Характеризується соціально-професійною позицією і стійкою професійною самооцінкою. Ґрунтовно перебудовуються соціально-професійні цінності та змінюються способи здійснення діяльності, що свідчить про перехід фахівця на принципово новий етап професійного розвитку, адже ці зміни призводять до істотної зміни як соціальної ситуації, так і провідної діяльності, що характеризується також індивідуальним стилем і елементами креативності. Можливими сценаріями виходу з кризи є звільнення, отримання нової спеціальності за тією ж професією та просування на вищу посаду. Одним із найпродуктивніших шляхів виходу з кризи є перехід до наступного етапу професійного розвитку – етапу майстерності (Кокун О., 2018).

Етап майстерності характеризується творчо-інноваційним рівнем професійної діяльності. Потреба в самореалізації та

самовдосконаленні стає рушійною силою подальшого професійного розвитку особистості. Професійна самореалізація людини призводить до невдоволення собою та іншими людьми. Криза нереалізованих можливостей, а точніше криза соціальної та професійної самореалізації – це душевна розгубленість, бунт проти самого себе. Продуктивним виходом з цього є інновації, винахідництво, швидка кар'єра, соціальна та професійна гіперактивність. Звільнення, професійний цинізм, конфлікти, алкоголізм, депресія, створення нової сім'ї є деструктивними способами вирішення цієї кризи.

Наступна нормативна криза професійного розвитку, визначена О. Байером, пов'язана з відходом від трудового життя. Після досягнення певного граничного віку людина виходить на пенсію. Для багатьох працівників передпенсійний період перетворюється на кризу. Це пов'язано з необхідністю придбання нової соціальної ролі та поведінки. Вихід на пенсію означає звуження соціальної та професійної сфери і контактів, зниження фінансових можливостей. Тяжкість кризи втрати професійної діяльності залежить від характеру роботи (представники фізичної праці переживають її легше), сімейного стану та стану здоров'я працівника. Для того, щоб подолати цю кризу корисно було б проводити курси з підготовки до пенсії, тренінги соціально-економічної взаємодопомоги, організувати клуби дозвілля для пенсіонерів, що є популярним в багатьох розвинених країнах (Вербицька Л., 2024).

Соціально-психологічне старіння починається після виходу на пенсію. Дослідники звертають увагу, що це проявляється в зниженні інтелектуальних процесів, посиленні або ослабленні емоційних переживань. Уповільнення темпу розумової діяльності, обережність до нововведень, всього нового, постійне занурення в минуле і зосередження на минулому досвіді. Також виникає бажання засуджувати поведінку молоді та суворо порівнювати своє покоління з поколінням, що йде за ним. Невдало прожите життя закінчується страхом смерті, постійними скаргами на здоров'я, близькими родичами та втраченими можливостями. Ця незадоволеність сучасним життям зумовлена

скороченою життєвою перспективою, аморфністю професійної ідентичності, самотністю та соціальною ізоляцією (Зарецька О., 2016).

Результати і обговорення. Таким чином, досліджуючи ключові нормативні кризи професійного розвитку, можна підкреслити, що кожна з них вирізняється специфікою ситуації професійного становлення та індивідуальним смаком способів ведення провідної діяльності. При виникненні криз на ранніх етапах професійного розвитку вирішальними є об'єктивні фактори: зміна управлінської діяльності, принципова зміна соціальної ситуації. На пізніх етапах все більшу роль відіграють суб'єктивні чинники: зміна самосприйняття, перебудова професійної свідомості, підвищення рівня вимог і самооцінки, потреби в самоствердженні. Окрім нормативних криз професійний розвиток супроводжується ненормативними кризами, зумовленими умовами життя. Такі події, як вимушене звільнення, перерви в роботі, пов'язані з появою в родині дитини, перенавчання, зміна місця проживання, непрацевдатність, викликають сильні стреси чи емоційні переживання і часто набувають характеру сильної кризи (Вербницька Л., 2024).

Більшість дослідників відзначає, що кризи професійного розвитку часто є результатом впровадження нових організацій праці, нових технологій, сертифікації, ціноутворення тощо. Однак вони не є предметом нашого поточного аналізу, а також не є кризами, викликаними великими життєвими труднощами та невдачами. Нестабільність роботи, трудові конфлікти та багато інших факторів можуть сприяти професійній кризі. Докорінно змінюється ставлення до себе і до своєї професійної діяльності. Насамперед це зневіра в собі як фахівцеві, зниження професійної самооцінки і, як наслідок, відчуття особистої некомпетентності та безглуздості своєї роботи (Михайлова О., 2021).

А. Борисюк зазначає, що на розвиток та прояв професійної кризи істотно впливають стать, вік, сімейний стан, рівень освіти, стаж роботи, індивідуальні характеристики, витривалість, самооцінка та тривожність. У психології їх називають індивідуальними факторами. Крім них, на кризу впливають

організаційні чинники, до яких належать: умови праці, перевантаження, тиск часу, робочий час, зміст роботи, участь у прийнятті рішень, спілкування з колегами та клієнтами (Кокун О., 2018).

Висновки. Отже, професійна криза – це своєрідна психологічна травма, яку отримує людина та може спричинити багато проблем. Після емоційної травми ніщо не лишається колишнім. Звичайний світ людини, відносини з оточуючими людьми, сім'я і робота буквально руйнуються на очах. Світ, який він вважав стабільним, стає непередбачуваним, а його уявлення про безпеку розсипаються на порох. Людина перестає контролювати своє життя і дії в цьому житті. Але водночас криза може розглядатися як можливість щось змінити, відкрити себе та інших. Криза «штормхає» людину розвиватися далі.

Таким чином, ми проаналізували основні нормативні кризи професійного становлення особистості, які мають специфічні етапи: відбір, професійне виховання і навчання, професійна адаптація, первинний і вторинний професіоналізм, майстерність. Усі ці етапи відрізняються особливостями ситуації професійного розвитку та індивідуально забарвленими способами ведення провідної діяльності. На пізніх етапах все вищу роль відіграють суб'єктивні чинники: зміна самосприйняття, перебудова професійної свідомості, підвищення рівня вимог і самооцінки, потреби в самоствердженні.

За теоретичним підґрунтям наукових підходів вивчення негативних психічних станів в кризових умовах встановлено, що спільним для усіх класифікацій є те, що в залежності від особливостей індивідуального сприйняття зовнішніх обставин і критичних життєвих ситуацій особистість переживає з різними рівнями інтенсивності і модальності де домінують окремі її структурні компоненти.

Важливим аспектом проблематики є фундаментальна перебудова особистості. Відповідно до визначення криз, перехід від однієї стадії до іншої створює нормативні кризові прояви, а саме в психічних станах особистості, вихід з яких може бути як конструктивним, так і деструктивним. Тому важливим завданням сучасної кризової психології є допомогти людині пережити кризовість в прогресивному руслі.

Список використаних джерел

1. Зарецька, О. О. (2016). Про особливості застосування нарративного підходу у практиці кризового консультування. Особистість в умовах кризових викликів сучасності: Матеріали методологічного семінару НАПН України / за ред. академіка НАПН України С.Д. Максименка. Київ. 262–268. https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/704987/1/Mater_metodol_sem.pdf
2. Вербицька, Л. (2024). Професійне здоров'я особистості в воєнний час: теоретико-прикладний аспект. *Психологічний журнал*, (12), 94–101. <http://psyj.udpu.edu.ua/article/view/306792>
3. Кокун О. М. (2018) Життєве та професійне самоздійснення як предмет дослідження сучасної психології. *Практична психологія та соціальна робота*. № 9. С. 1–5. <https://core.ac.uk/download/pdf/19596094.pdf>
4. Михайлова, О.І. (2021). Усвідомлення переживання –індикатор формування стресостійкості особистості в умовах стресу. Психологічні проблеми особистості на сучасному етапі розвитку суспільства. Збірник матеріалів XI Міжнародної науково-практичної конференції / за ред. М.В. Папучі. Ніжин: НДУ імені М. Гоголя. 16–20. URL: http://www.ndu.edu.ua/storage/2021/11_conf_zbirn_psycho.pdf#page=17.
5. Lazarus R.S., Folkman S. (1994). *Stress, appraisal and coping*. N.Y.: Springer, 466 p.
6. Stone A.A. (1998). A comparison of coping assessed by ecological momentary assessment and retrospective recall / A.A. Stone, J.E. Schwartz, J.M. Neale et al. *J. of Person. and Soc. Psychol.* Vol. 74. No6 (Jun.). P. 1670-1680.
7. *The Technique and Practice of Psychoanalysis*. (2016)/ A Memorial Volume to Ralph R. Greenson. By Ralph R. Greenson. Copyright. 538 p.

References

1. Zaretska, O. O. (2016) Pro osoblyvosti zastosuvannya naratyvnoho pidkходу u praktytsi kryzovoho konsultuvannya. Osobystist v umovakh kryzovykh vyklykiv suchasnosti: Materialy metodolohichnoho seminaru NAPN Ukrainy [About the peculiarities of using the narrative approach in the practice of crisis counseling. Personality in the conditions of crisis challenges of modernity: Materials of the methodological seminar of the National Academy of Sciences of Ukraine] / za red. akademika NAPN Ukrainy S.D. Maksymenka. Kyiv. 262–268. URL: http://lib.iitta.gov.ua/704987/1/Mater_metodol_sem.pdf (In Ukrainian).
2. Verbytska L. (2024). Professional personal health in war time: theoretical and practical aspect. [Psychological magazine] (12), 94–101. <http://psyj.udpu.edu.ua/article/view/306792> (In Ukrainian).
3. Kokun O. (2018). Life and professional self-realization as a subject of research in modern psychology. *Practical Psychology and Social Work*. [Practical psychology and social work] No. 9. P. 1–5. <https://core.ac.uk/download/pdf/19596094.pdf> (In Ukrainian).
4. Mykhailova, O.I. (2021) Usvidomlennia perezhyvannya –indykator formuvannya stresostiikosti osobystosti v umovakh stresu. Psykholohichni problemy osobystosti na suchasnomu etapi rozvytku suspilstva. Zbirnyk materialiv XI Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii [Awareness of the experience as an indicator of the formation of individual resistance in stress conditions. Psychological problems of individual at the current stage of the development of society. Proceedings of the 11th International Scientific and Practical Conference] / za red. M.V. Papuchi. Nizhyn: NDU imeni M.Hoholia. 16–20. URL: http://www.ndu.edu.ua/storage/2021/11_conf_zbirn_psycho.pdf#page=17 (In Ukrainian).
5. Lazarus, R.S., Folkman, S. (1994) *Stress, appraisal and coping*. N.Y.: Springer. 466 p.
6. Stone, A.A. (1998) A comparison of coping assessed by ecological momentary assessment and retrospective recall/ A.A. Stone, J.E. Schwartz, J.M. Neale et al. *J. of Person. and Soc. Psychol.* Vol. 74. No6 (Jun.). P. 1670-1680.
7. *The Technique and Practice of Psychoanalysis*. (2016) A Memorial Volume to Ralph R. Greenson. By Ralph R. Greenson. Copyright. 538 p.

Summary

MENTAL STATES IN THE STRUCTURE OF EXPERIENCING A PROFESSIONAL CRISIS

Verbytska L. PhD in Psychology, Associate Professor,
State University of Trade and Economics

Introduction. *The article analyzes the main theoretical-methodological approaches of various authors to reveal the essential features of the concept of "professional crisis". The social consequences of the psychological phenomenon of the professional crisis and the possible negative impact on the effectiveness of the individual's work capacity are revealed. The psychological features of the professional crisis of the enterprise employee are considered. The factors that determine the occurrence and course of crises in a person's professional development are disclosed. Stages of professional crises and possible negative consequences of the course of*

crisis stages are distinguished according to the results of the concept of professional formation of the individual, and constructive options for overcoming them are offered.

Purpose. *Theoretical substantiation of the psychological features of mental states in the course of a professional crisis*

Methods. *The mechanisms of the formation and manifestation of crises of the professional formation of the personality; the peculiarities of their development and course are considered. The facts regarding the psychological aspects of professional development, namely the processes of personality formation of company employees, the psychology of communication, the psychological techniques of people and their use in official activities to effectively solve professional tasks, are considered.*

Originality. *The main factors of professional development are disclosed, such as: all people are individually distinguished by psychological qualities and features; the success of professionalization is determined by the compliance of the individual and psychological characteristics of a person with the requirements of the profession; each person meets the requirements of several professions; the degree of correlation of individual characteristics with professional requirements determines the level of interest in the specialty, satisfaction with it, the desire for professional self-improvement, etc.; professionalization is implemented throughout the entire professional path of personal development; the professional development of the personality, its operational and psychological characteristics and structures does not occur evenly and at different times; the nature of managerial activity and its change is decisive in the professional development of an individual; the individual's attitude to his profession, its development and labor activity are determined and adjusted by professional, physiological, psychological and other factors that determine the peculiarities of a person's labor activity and his life.*

Conclusion. *An important aspect of the problem is the fundamental restructuring of the personality. According to the definition of crises, the transition from one stage to another creates normative crisis manifestations, namely in the mental states of the individual, the way out of which can be both constructive and destructive. Therefore, an important task of modern crisis psychology is to help a person survive a crisis in a progressive way*

Key words: *negative mental states; professional crisis; professional health; human activity; psychological mechanisms; professional activity; professional formation.*

Дата надходження рукопису/Date of receipt of the manuscript: 01.07.24.

Дата прийняття рукопису/Date of acceptance of the manuscript: 01.08.24.

© 2024. This work is under an open license CC BY-NC 4.0.