

НОРМАТИВНА Й НЕНОРМАТИВНА КРИЗОВА ФЕНОМЕНОЛОГІЯ ПРОФЕСІОГЕНЕЗУ ОСОБИСТОСТІ

О.В. Рудюк,

кандидат психологічних наук,
доцент кафедри загальної психології та психодіагностики
Рівненського державного гуманітарного університету

У статті зроблено спробу з нових позицій розглянути широкий спектр кризових феноменів професіогенезу особистості. Репрезентовано систему концептуальних підходів до проблеми професійно зумовлених криз, детермінованих як природною, так і ненормативною логікою професійного розвитку людини.

Ключові слова: професіогенез, професійний розвиток, професійне становлення, професійна криза, нормативна криза, ненормативна криза.

В статье сделана попытка с новых позиций рассмотреть широкий спектр кризисных феноменов профессиогенеза личности. Репрезентировано систему концептуальных подходов к проблеме профессионально обусловленных кризисов, детерминированных как естественной, так и ненормативной логикой профессионального развития человека.

Ключевые слова: профессиогенез, профессиональное развитие, профессиональное становление, профессиональный кризис, нормативный кризис, ненормативный кризис.

Постановка проблеми. У публікаціях, присвячених проблемам професіогенезу, відзначається, що реалізація особистістю власної професійної перспективи виступає однією з найважливіших його умов. У цьому зв'язку неможливість самореалізації, самоздійснення в професії буде розглядатися як кризова ситуація професіогенезу особистості. Факторами, що ініціюють розвиток такої кризової ситуації, можуть стати професійна незатребуваність, професійне виключення, втрата роботи, неможливість розвитку в певній трудовій сфері, незадоволеність професією тощо. З огляду на це, вся низка можливих ускладнень на різних етапах професіогенезу особистості буде визначати зміст його кризової феноменології і за певних обставин призводити до виникнення професійно зумовлених кризових явищ.

Слід зазначити, що сьогодні ця проблема представлена цілою низкою методологічних і загальнотеоретичних досліджень. Широкий спектр релевантних їй феноменів і явищ розроблявся в рамках професійного розвитку особистості (Ж.П. Вірна, Н.Ю. Волянук, О.О. Деркач, Е.Ф. Зеєр, Е.А. Клімов, Т.В. Кудрявцев, Г.В. Ложкін, А.К. Маркова, Л.М. Мітіна та ін.).

Проблемі криз, зумовлених виключенням особистості з інституту трудової зайнятості, та психологічних чинників їх подолання присвячені дослідження вітчизняних (А.М. Дьоміна, Н.С. Глуханюк, І.М. Городецької, М.В. Дмитрієвої, Л.М. Кален, Н.Б. Михайлової, Ю.О. Павлова, Л.Е. Пельцман, О.В. Рудюка, О.В. Рябової, Т.С. Чуйкової та ін.) і зарубіжних авторів (А. Барбер, А. Вайнфілд, Дж. Дозьє, Б. Ешфорт, Р. Каталано, Р. Лазаруса, Дж. Летек, А. Сакса, М. Тіджмана, Н. Фізера, С. Фінемана, Б. Хьюстона та ін.).

Проте спроби концептуалізації феномену професійно зумовлених криз наштовхуються на труднощі, пов'язані з відсутністю його чіткої дефініційної визначеності. Особливо помітним це стає при психологічній фіксації та інтерпретації однієї і тієї ж феноменологічної реальності різними дослідниками. У результаті відбувається понятійна інтерференція цілого ряду споріднених, але нетотожних понять: *професійна криза, криза професійного розвитку, професійно зумовлена криза, криза професійного становлення* та інші. Тому для розуміння цілісної сутності цього феномену доцільно буде об'єднати всі найсуттєвіші контекстуальні елементи релевантних йому понять. Це має виключну важливість і актуальність не лише в сенсі фундаментального, але й практико-прикладного аналізу, адже в основі наукового інтересу лежить соціальний запит на знання психологічних механізмів і закономірностей особистісного перетворення критичних життєвих ситуацій, детермінованих складним комплексом професійно релевантних факторів. У цьому сенсі нам представляється необхідним репрезентувати систему концептуальних підходів до

проблеми професійно зумовлених криз, детермінованих як природною, так і ненормативною логікою професіогенезу особистості, що власне й визначило **мету статті**.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Для більш змістовного розуміння кризової феноменології професіогенезу особистості доцільно семантично розвести поняття *професійного розвитку* та *професійного становлення*. Зауважимо, що *професійний розвиток* і *професійне становлення* як поняття, що закріпили за собою категоріальний статус у фундаментальних і прикладних галузях психологічного знання, часто використовуються дослідниками як взаємозамінні. І хоча семантично вони перетинаються, проте володіють різним ступенем узагальнення.

Так, *професійний розвиток* виступає центральною категорією, яка відображає сутність взаємодії людини й професії. У психології це поняття розглядається як фундаментальний процес зміни людини, як пояснювальний принцип становлення професіоналізму і як цінність професійної спільноти [13, с. 24]. Зміна особистості в процесі освоєння світу професій відображається в понятті *професійне становлення*, яке характеризує індивідуально своєрідний шлях (траєкторію) розвитку особистості з початку формування уявлень про професії та професійних намірів до завершення професійної біографії [13, с. 25]. Така понятійна диференціація і у формальному, і в семантично-змістовому аспекті є виправданою, оскільки дозволяє охопити різний рівень узагальнення проблемного явища. Це принципово важлива позиція в сенсі розробки актуальної проблеми, тому що забезпечує нас понятійним інструментарієм для її аналізу на різних рівнях психологічного узагальнення.

Розглянемо проблемні аспекти професійного становлення, оскільки воно конкретизує професійний розвиток особистості до аналізу її соціальної ситуації розвитку й рівня реалізації провідної діяльності [4, с. 44].

Як зазначає Е.Ф. Зеєр, професійне становлення охоплює тривалий період життя людини. Упродовж цього часу змінюються життєві та професійні плани, відбувається зміна соціальної ситуації, провідної діяльності, перебудова структури особистості [4, с. 41]. Тому виникає необхідність диференціації цього процесу на періоди або стадії.

Проблемі виокремлення певних стадій професійного становлення присвячено багато психологічних досліджень, зокрема В.О. Бодрова, Ж.П. Вірної, Н.Ю. Воляннюк, Е.Ф. Зеєра, Е.А. Клімова, Т.В. Кудрявцева, Н.І. Пов'якель, М.С. Пряжнікова та ін.

Так, Т.В. Кудрявцев, один з перших вітчизняних психологів, хто глибоко вивчав цю проблему, у цілісному процесі професійного становлення виділяє чотири стадії: виникнення й формування професійних намірів; професійне навчання та підготовка до професійної діяльності; входження в професію, активне її освоєння; повна професійна реалізація особистості [7].

Е.А. Клімов обґрунтував наступну професійно орієнтовану періодизацію [6]: стадія оптації, професійної підготовки, розвитку професіонала.

Свій підхід до диференціації професійного становлення запропонував Е.Ф. Зеєр [4]. Автор виділяє в цілісному процесі професійного становлення особистості такі етапи: оптації, професійної підготовки, професійної адаптації, первинної та вторинної професіоналізації, професійної майстерності.

Як справедливо зауважує В.О. Толочек, професійне становлення – це процес періодичних «підйомів», «плато» і «спусків», зміни стадій професіоналізації і депрофесіоналізації, структури професійно важливих якостей, мотивації праці, життєвих цінностей людини [15, с. 211–212]. Автор зазначає, що такі флуктуації процесу професійного розвитку не можуть відбуватися рівно, виключно у своєму «позитивному векторі» розвитку, і часто супроводжуються хворобливими переживаннями.

Ми розділяємо положення Е.Ф. Зеєра та Е.Е. Симанюк про те, що перехід від однієї стадії професійного становлення до іншої супроводжується професійними кризами [4; 13].

На існування криз і їх роль у процесі професійного становлення особистості вказували Ж.П. Вірна, Н.С. Глуханюк, Е.А. Клімов, А.К. Маркова, Л.М. Мітіна, М.С. Пряжніков, О.Р. Фонарьов та ін.

З метою подальшої конкретизації уявлень про специфіку професійних криз розглянемо психологічні особливості криз професійного становлення. Як базовий підхід використаємо концепцію професійного становлення Е.Ф. Зеєра [4]. Автор підкреслює, що перехід від однієї стадії професійного становлення на іншу породжує нормативні кризові явища [3].

Слідом за Е.Е. Симанюк розглядатимемо два типи криз професійного становлення: нормативні й ненормативні [14, с. 30–31]. Критерієм такої диференціації дослідниця називає

зумовленість їх виникнення зовнішніми та внутрішніми детермінантами. Кризи, які виникають при переході від однієї стадії професійного становлення на іншу й зумовлюються процесом професіоналізації особистості, вона називає нормативними.

Розглянемо психологічні особливості й закономірності нормативних криз, слідуючи логіці професійного становлення особистості [4].

На стадії оптації може виникати *криза навчально-професійної орієнтації* (14–15 або 16–17 років), пов'язана зі зміною провідної діяльності з навчально-пізнавальної на навчально-професійну. Причинами кризи можуть виступати неможливість реалізувати власні професійні наміри, вибір професії без урахування індивідуально-психологічних особливостей і психофізіологічних властивостей, ситуативний вибір професійного навчального закладу тощо.

На стадії професійної підготовки може виникати *криза вибору професії* (16–18 або 19–21 роки), коли більшість студентів переживають розчарування в професії, яку здобувають. Виникає невдоволеність окремими предметами, з'являються сумніви у правильності професійного вибору, падає інтерес до навчання тощо. Існує висока ймовірність латентного протікання цієї кризи й до моменту закінчення професійного навчального закладу. Тому причиною припинення професійного розвитку в рамках вибраної професії може стати ціннісний конфлікт як результат зміни цінностей у порівнянні з моментом вибору професії. Таким чином, криза ревізії та корекції професійного вибору на цій стадії переходить у критичну фазу, коли неминучий конфлікт.

На стадії професійної адаптації молоді спеціалісти входять у нову ситуацію професійного розвитку (система нових обов'язків, нова соціальна роль, нова система виробничих і неформальних відносин у колективі). Наступає фаза апробації засвоєних навичок і знань, реального виконання професійних функцій. Цей процес може стати конфліктним внаслідок невідповідності між реальним професійним життям і сформованими й усталеними професійними уявленнями й очікуваннями молодого спеціаліста. Виникає *криза професійних експектацій* (18–20 або 21–23 роки).

Криза професійного росту (30–33 роки) виникає при завершенні стадії первинної професіоналізації (після 3–5 років роботи), коли спеціаліст свідомо чи несвідомо відчуває потребу в подальшому професійному рості, у професійному самоствердженні. При відсутності перспектив професійного росту особистість відчуває психічну напругу, дискомфорт, з'являються думки про можливе звільнення, зміну професії.

Подальший професійний розвиток спеціаліста приводить його до вторинної професіоналізації. Особливістю цієї стадії є високоякісне й високопродуктивне виконання професійної діяльності. Способи її реалізації мають чітко виражений індивідуальний характер. Спеціаліст стає професіоналом, якому властиві соціально-професійна позиція та стійка професійна самооцінка. Часто високоякісне й високопродуктивне виконання діяльності приводить до того, що особистість переростає свою професію. Як наслідок, посилюється невдоволеність собою, своїм професійним становищем. Особистість відчуває потребу в самовизначенні й самоорганізації. Протиріччя між бажаним сценарієм кар'єри та її реальними перспективами приводять до виникнення *кризи професійної кар'єри* (38–40 років).

Стадія майстерності характеризується творчим та інноваційним рівнем виконання професійної діяльності. Рушійним фактором подальшого професійного розвитку особистості стає потреба в самореалізації, самоздійсненні. Професійна самоактуалізація особистості приводить до незадоволеності собою, іншими людьми й професією, породжуючи *кризу соціально-професійної самоактуалізації* (48–50 років).

Остання нормативна криза професійного розвитку, *втрати професійної діяльності* (55–60 років) зумовлена виходом людини на пенсію, завершенням професійного життя. Супроводжується ця криза звуженням соціально-професійного поля, втратою контактів, зниженням фінансових можливостей, фізичних потенцій особистості.

Таким чином, нормативні кризи супроводжують перехід суб'єкта від однієї стадії професійного становлення до іншої та логічно зумовлені процесом його професіоналізації.

Підхід Е.Ф. Зеєра до аналізу криз професійного становлення безумовно характеризується очевидною концептуальною продуктивністю, проте цілий ряд кризових феноменів лежить у більш широкій площині відношень зайнятості, яке ширше за відношення людини й професії. Це є дуже важливим у контексті дослідження актуальної проблеми, оскільки в рамках поняття *кризи професійного становлення* система соціально-психологічних факторів, релевантних ситуаціям професійного виключення (звільнення, ліквідація підприємства, скорочення штатів, переїзд на нове місце проживання тощо), залишається за межами наукового аналізу.

Очевидно, що соціально-економічна ситуація в суспільстві щоденно породжує велику кількість подій, які не вкладаються в нормативний перебіг професійного життя (висока професійна мобільність, вимушене звільнення, швидка трансформація ринку затребуваних професій і т.д.). Тому крім нормативних криз професійне становлення людини супроводжується ненормативними професійними кризами, які зумовлені випадковими, непередбачуваними життєвими обставинами [3; 4; 13; 14].

Ці кризи детерміновані зовнішніми випадковими подіями, які не залежать від активності суб'єкта й не мають чітко вираженого хронологічного, часового характеру. Час їх виникнення, життєві обставини, сценарії та учасники випадкові [14, с. 39]. Інтерференція випадкових подій ззовні на життєвий сценарій особистості в цілому, і на професійний зокрема, спричиняє хаос, дезадаптацію та порушення лінії розвитку особистості.

На нашу думку, поняття *професійної кризи* є більш «чутливим» і змістовно адекватним цілям нашого дослідження, адже дозволяє охопити своїм поясненням ширший спектр кризової феноменології, розмістити людину в просторі відношень зайнятості, ширших за відношення людини та професії. Тому перспектива використання цього поняття в нашому дослідженні визначається, перш за все, його можливостями більш диференційовано розглядати структуру професіогенезу особистості, а також ширшими можливостями концептуальної категоризації та емпіричної фіксації змісту його кризової феноменології.

З метою подальшого аналізу доцільним буде окреслити понятійні рамки феномену професійної кризи, залучивши для цього концептуальний базис вітчизняної та зарубіжної психології.

Аналіз літератури показав, що поняття *професійної кризи* у змістовому плані має спільну основу з поняттями *критичної, особистої, особистісної кризи, кризи ідентичності, кризи буття* тощо (Ф.Є. Василюк, Е.Ф. Зеєр, В.В. Козлов, І.П. Маноха, Ю.П. Поварьонков, В.І. Слободчиков, Е. Еріксон). Операціональними аналогами цього поняття виступають *ситуаційні кризи кар'єри, транзитивні фази й повороти кар'єри, рольові та кар'єрні переходи* (Т. Aquilanti, В. Ashforth, J. Liem, R. Moos, A. Saks, N. Shlossberg, С. Wanberg), *критичні й важкі життєві ситуації, етапні, поворотні та стресогенні події* (Л.Ф. Бурлачук, Т.Б. Карцева, R. Kanfer, Т. Kantowitz, С. Wanberg, R. Kessler, P. Mirvis, D. Hall). Також можна знайти аналогії між *професійною кризою* та *віковими кризами, професійною, соціальною та культурною маргіналізацією* (О.П. Єрмолаєва, К.Н. Поліванова).

Більшість із перерахованих понять хоча й частково відображають специфіку та логіку професійного розвитку особистості, проте дозволяють краще зрозуміти психологічний зміст поняття *професійної кризи*.

Так, професійна криза близька за своїм значенням до поняття *життєвих труднощів*. Узагальнюючи досвід зарубіжних дослідників, К. Муздибаєв розглядає життєві труднощі як суб'єктивно важкі життєві ситуації, які переживає особистість у результаті впливу певної події-стресора: негативних життєвих обставин, травматичних подій [9].

Психологічний зміст поняття *критичної життєвої ситуації*, запропонований Ф.Є. Василюком, також має спільну семантичну основу з поняттям *професійної кризи*, оскільки визначає «ситуацію неможливості жити, реалізовувати внутрішні необхідності власного життя» [1, с. 28].

Зміст поняття *професійної кризи* перекликається також із поняттям *кризи ідентичності*. Е. Еріксон вважав, що ця криза характеризує не лише юнацький вік, але й цілий ряд ситуацій дорослого життя, пов'язаних із реалізацією відношень зайнятості: вихід на пенсію, професійне виключення, рентні відносини з державою [8].

Професійну кризу можна розглядати як етапну подію в житті, або *життєву подію*. На думку Т.Б. Карцевої, поява таких подій викликає необхідність особистісної зміни, перебудови всієї системи «Я». Автор вказує, що «...життєва подія є ситуацією самовизначення особистості» [5, с. 100].

Порівняння професійної кризи з *кризами вікового розвитку* дозволяє співвіднести її з онтогенетичним розвитком і зафіксувати сутнісну характеристику – протиріччя між актуальним і можливим. Так, К.Н. Поліванова вважає, що «в критичні періоди розвитку відбувається оголення протиріч між сутнісними характеристиками наявної і ідеальної форм життя, відношення і взаємопереходи між якими створюють соціальну ситуацію розвитку» [10, с. 146]. З цього приводу В.І. Слободчиков і Е.І. Ісаєв пишуть: «Протиріччя і розрив між наявною формою співбуття і потенційною можливістю нового, вищого рівня його існування породжує кризу» [11, с. 197].

Професійна криза має схожість із *рольовими* і *кар'єрними переходами*. М. Сокол і М. Лоїс визначають рольові переходи як зміни психосоціальних настанов, переконань по відношенню до самого себе, свого організаційного оточення, соціального середовища [18].

У свою чергу, Н. Шлосберг виділяє чотири типи кар'єрних переходів: 1) входження на ринок праці; 2) переміщення між організаціями, посадами; 3) вихід (тимчасове відсторонення від роботи, відставка, зміна кар'єри); 4) спроби повернутися на ринок праці [17].

Часто професійні кризи протікають на фоні вікових та інших особистісних криз, інтерферуючи й детермінуючи індивідуально-психологічну симптоматику та характер переживання. Наприклад, перший вихід на ринок праці після закінчення навчального закладу перетинається й накладається на кризу професійних експектацій [4], нормативну кризу молодого спеціаліста [12], транзитивну фазу, якою завершується дослідницький етап кар'єри [16].

Посилаючись на дослідження Ж.П. Вірної, зазначимо, що професійні кризи нерозривно пов'язані з нормативними кризами періоду дорослості, співпадаючи в часі з кризами тридцятиліття або «середини життя», і вступають з ними у відношення взаємної індукції [2].

Автор зазначає, що криза ранньої дорослості як перехід до самостійного життя, відокремлення від батьків співпадає з кризою народження професіонала. Професійна криза завершення етапу адаптації, що проявляється в невідповідних очікуваннях надбавки до заробітної платні, підвищенні статусу, може стати підґрунтям важкого протікання вікової кризи тридцяти років, що в крайніх формах може призвести до зриву: конфліктів, зміни роботи, спроб розпочати все спочатку [2, с. 56–58].

Отже, можна стверджувати, що професійні кризи можуть виникати й протікати синхронно з іншими життєвими кризами, взаємно індукуючи та підсилюючи одна одну, проте нерідко вони виступають самостійною життєвою кризою та не підпорядковуються закономірностям і логіці вікового або професійного розвитку людини.

В аспекті вивчення професійних криз продуктивним є підхід Е.Ф. Зеєра [4, с. 211] і Е.Е. Симанюк [14, с. 30] до типологізації життєвих криз і криз професійного становлення. Вони диференціюють їх на *нормативні* й *ненормативні*. Критерієм такої диференціації дослідники називають зумовленість їх виникнення зовнішніми або внутрішніми детермінантами.

У перспективі подальшої концептуалізації феномену професійної кризи за аналогією з нормативними й ненормативними життєвими кризами та кризами професійного становлення нам представляється можливим виокремити *нормативні й ненормативні професійні кризи* [3; 4; 13; 14].

Таким чином, нормативні професійні кризи можуть виникати внаслідок переходу з однієї стадії професійного становлення на іншу та зумовлюватимуться внутрішньою активністю самого суб'єкта, тим самим визначаючи закономірні особливості його професійного розвитку.

Ненормативні професійні кризи характеризуватимуть кризову феноменологію, зумовлену системою соціально-психологічних факторів (подій і обставин), релевантних ситуаціям професійного виключення, які набуватимуть для особистості критичного характеру. Ситуація ненормативної професійної кризи в такому випадку не має чітко вираженого хронологічного аспекту й характеризується незапланованим порушенням траєкторії професійного розвитку людини. Проте специфіка генезису ненормативних професійних криз, як у принципі й нормативних, проявлятиметься в ступені суб'єктивної значимості для індивіда критичної ситуації, структури та змісту його професійного досвіду, рівня професійної ідентичності тощо.

З метою подальшого аналізу ми будемо використовувати визначення *кризи професійного становлення*, запропоноване Е.Е. Симанюк, – «це нетривалі за часом періоди (до року) кардинальної перебудови професійної свідомості, діяльності й поведінки особистості, зміни вектору її професійного розвитку, які часто приводять до переорієнтації на нові цілі, корекції та ревізії соціально-професійної позиції, готують зміну способів виконання діяльності, ведуть до зміни взаємовідносин з оточуючими, а в окремих випадках – до зміни професії» [13, с. 77].

Резюмуючи попередні аналітичні викладки в аспекті визначення поняття *професійної кризи*, внесемо кілька принципових доповнень у зміст поняття *кризи професійного становлення*. Логічно, що такі нетривалі за часом періоди кардинальної перебудови професійної свідомості, діяльності й поведінки особистості, зміни вектору її професійного розвитку повинні:

- зумовлюватися розбалансуванням, дезорганізацією або втратою зв'язків особистості з професійним середовищем або трудовою діяльністю;
- ініціюватися ззовні або самою особистістю;

– характеризуватися змінами в її психологічному благополуччі, нерідко в соціальному, професійному й матеріальному статусі;

– супроводжуватися станом психічної напруженості й переживаннями.

Висновки. Сьогодні є очевидним, що сучасний теоретико-емпіричний базис осмислення кризових процесів у сфері зайнятості потребує серйозного наукового узагальнення й емпіричної експлікації її основних проблемних аспектів, які часто лежать у площині соціально-економічної детермінації та не завжди можуть потрапити у фокус науково-дослідницької рефлексії, адже усталена традиція вивчення професійно зумовлених кризових явищ часто не враховує значно ширший детермінуючий контекст їх виникнення і прояву.

У статті зроблено спробу з нових позицій розглянути широкий спектр кризових феноменів професіогенезу особистості. Дефіцит концептуальних засобів і, перш за все, понять, за допомогою яких дослідники могли б цілісно охоплювати аналізом кризову феноменологію професіогенезу особистості, спонукали нас до розвитку концептуального й евристичного потенціалу поняття *професійної кризи*.

Зміст цього поняття, на нашу думку, повинен охоплювати як об'єктивний, так і суб'єктивний параметри функціонування особистості в кризовій ситуації. В об'єктивному вимірі професійна криза повинна маніфестуватись розбалансуванням, дезорганізацією або втратою зв'язків особистості з професійним середовищем або трудовою діяльністю, а також характеризуватися змінами в її соціальному, професійному й матеріальному статусі. У суб'єктивному вимірі професійна криза може проявлятися у змінах психологічного благополуччя людини та супроводжуватися станом психічної напруженості й переживаннями.

Література

1. Василюк Ф.Е. Психология переживания (анализ преодоления критических ситуаций) / Ф.Е. Василюк. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1984. – 200 с.
2. Вірна Ж.П. Мотиваційно-сміслова регуляція у професіоналізації психолога / Ж.П. Вірна. – Луцьк : РВВ «Вежа», 2003. – 320 с.
3. Зеер Э. Ф. Кризисы профессионального становления личности / Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк // Психологический журнал. – 1997. – Т.18, №6. – С. 35–44.
4. Зеер Э.Ф. Психология профессий : учеб. пособ. для студ. вузов / Э.Ф. Зеер. – М. : Академический проект ; Екатеринбург : Деловая книга, 2003. – 336 с.
5. Карцева Т.Б. Понятие жизненного события в психологии // Психология личности в социалистическом обществе : личность и ее жизненный путь / Т.Б. Карцева. – М. : Наука, 1990. – С. 88–101.
6. Климов Е.А. Развивающийся человек в мире профессий / Е. А. Климов. – Обнинск : Изд-во Принтер, 1993. – 56 с.
7. Кудрявцев Т.В. Психологический анализ динамики профессионального самоопределения личности / Т.В. Кудрявцев, В.Ю. Шегурова // Вопросы психологии. – 1983. – № 2. – С. 52–59.
8. Моутет Д. Кризисы идентичности / Д. Моутет // Психологическая энциклопедия / Под ред. Р. Корсини, А. Ауэрбаха. – 2-е изд., – СПб. : Питер, 2003. – С. 334–335.
9. Муздыбаев К. Стратегия совладания с жизненными трудностями : теоретический анализ / К. Муздыбаев // Журнал социологии и социальной антропологии. – 1998. – Т. 1, № 2. – С. 102–112.
10. Поливанова К.Н. Психология возрастных кризисов : учеб. пособ. для студ. высш. пед. учеб. заведений / К.Н. Поливанова. – М.: Академия, 2000. – 184 с.
11. Слободчиков В.И. Основы психологической антропологии. Психология развития человека : развитие субъективной реальности в онтогенезе / В.И. Слободчиков, Е.И. Исаев. – М.: Школьная пресса, 2000. – 416 с.
12. Стамбулова Н.Б. Психология спортивной карьеры : учеб. пособ. / Н.Б. Стамбулова. – СПб. : Центр карьеры, 1999. – 368 с.
13. Сыманюк Э. Э. Психологические барьеры профессионального развития личности / Э.Э. Сыманюк. – М. : Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та, 2005. – 252 с.
14. Сыманюк Э.Э. Психология профессионально обусловленных кризисов / Э.Э. Сыманюк. – М. : Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та, 2004. – 320 с.
15. Толочек В.А. Современная психология труда : учеб. пособ. / В.А. Толочек. – СПб. : Питер, 2006. – 479 с.

16. Moos R. H. Life transitions and crises : a conceptual overview / R. H. Moos, J. A. Schaefer // Coping with life crises. An integrated approach / ed. by R. H. Moos. – N.Y. : Plenum press, 1986. – P. 3–28.
- 17 Shlossberg N. K. A model of worklife transitions / N. K. Shlossberg // Career transitions in turbulent times. Exploring work, learning, and careers / ed. by R. Feller and G. Walz. – Greensboro, NC : ERIC/CASS, 1996. – P. 243–276.
18. Socol M. Career transitions and life event adaptation : integrating alternative perspectives on role transition / M. Socol, M. R. Louis // Role transitions, explorations, and explanations / ed. by V. L. Allen & E. Van de Vliert. – N.Y. : Plenum press, 1984. – P. 81–94.