

жизнедеятельности людей, которые обеспечивали бы формирование человеческого потенциала, адекватного современным условиям. Важнейшие стратегические приоритеты культурной политики актуализируются с учетом международного опыта и необходимого диалога между различными странами. Динамичное взаимодействие культуры и государства, научно обоснованная стратегия в деле развития белорусской национальной культуры способствует вхождению Беларуси в мировое культурное пространство.

1. Аб зацвярджэнні Дзяржаўнай праграмы «Культура Беларусі» на 2011–2015 гады: постановление Совета Министров Республики Беларусь, 26 декабря 2010 г., № 1905 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2011. – № 11. – С. 5.

2. Культура Беларуси: 20 лет развития (1991–2011) : монография / С. П. Винокурова [и др.] ; под общ. ред. О. А. Галкина, И. Г. Голубевой. – Минск : Институт культуры Беларуси, 2012. – 332 с.

3. Культурная политика России: проблемы и перспективы : коллективная монография / науч. ред. В. А. Тихонова, А. Ю. Плетников, Д. А. Сторублевцева. – М., 2012. – 124 с.

*Е. А. Спирина, канд. культурологии, доц.,  
доц. каф. культурологии БГУКИ*

## **КАРЬЕРНЫЕ КРИЗИСЫ НА РАННИХ ЭТАПАХ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ СФЕРЫ КУЛЬТУРЫ**

Важным элементом профессионального становления и личностного развития молодых специалистов является прохождение кризисов. Причем от успешности прохождения кризисов зависит возможность раскрытия не только профессионального, но и личностного потенциала человека. Кризис рассматривается как неизбежное столкновение двух принципиально отличающихся реальностей, старых и новых приоритетов, стратегий, ценностей и установок. Важен сам процесс прохождения этого столкновения, готовность и возможность его прохождения. При положительном исходе этого столкновения возникает стремительное преобразование, возможность физического и эмоционального исцеления как раскрытие возможностей для движения к более высоким уровням и новым способам бытия.

Сущностью каждого кризиса является выбор, который человек должен сделать. Выбор зачастую осуществляется между двумя или несколькими альтернативными вариантами решения задач развития и сказывается на успешности и развитии всей последующей жизни. Таким образом, *профессиональный кризис – это столкновение двух реальностей: внутренней (психической) реальности человека, его системой мировоззрения, моделями поведения и той частью объективной действительности, которая противоречит его предыдущему опыту* [1, с. 17]. Эта действительность уже воспринята человеком, но не преобразована, и ее преобразование затруднено или невозможно сейчас, так как для этого требуются качественно иные механизмы и алгоритмы, отсутствующие в данный момент.

В период профессионального становления и достижения уровня профессионального мастерства молодой специалист последовательно проходит целый ряд кризисов, и у каждого из них существуют свои особенности.

У каждого из профессиональных кризисов существуют свои характерные черты. В нашем исследовании мы остановимся на характеристике кризиса в карьере молодого специалиста. Как правило, основным видом деятельности в период становления молодого специалиста является его учеба в высшем учебном заведении. Соответственно и кризис связан с прохождением именно этого этапа, поскольку значительную часть своего времени молодой человек проводит в учебной деятельности, проживая основное количество событий и изменений, влияющих на важные сферы профессионального становления. В этот момент происходит завершающий переход к этапу, на котором человек принимает ряд важных решений, которые касаются выбора профессии, профессионального стиля, коррекции ценностных ориентаций в соотношении с их новым статусом и новыми профессиональными планами.

Главная задача профессионального развития на этом этапе – поиск своего места и способов позиционирования в выбранной сфере деятельности и необходимость реализации переживается молодыми людьми зачастую очень остро, носит характер кризиса. Однако бегство от кризиса в этом периоде только задерживает развитие человека. Молодые люди, которые достойно принимают этот кризис в переломный момент своей жизни, обычно становятся сильнее и способны управлять своей карьерой.

Профессиональное взросление также понимается как формирование определенного ролевого репертуара. Роль – внутренне связанная последовательность разных форм поведения, настроенная на соответствующую последовательность действий других людей. Роли во многом определяются существующим социокультурным окружением.

Внутреннее дифференцирование уже освоенных ролей и освоение новых могут вступать в противоречие, и молодой человек ощущает отсутствие преемственности между прошлыми и новыми ролями, что отражается на его представлении о себе самом. Связанная с этим неуверенность заставляет его задавать себе классические вопросы взросления: «Кто я?», «Каков я?», «Кем меня считают?». Неопределенность профессиональных ролей и статуса усиливается еще и потому, что в обществе отсутствуют четко выраженные ожидания в отношении молодых людей, за исключением ожидания от них быстрой адаптации к будущей профессиональной деятельности.

Таким образом, основываясь на всех представленных подходах к исследованию кризисов, можно выделить сущностные характеристики кризиса в карьере молодого специалиста. Этот кризис понимается нами в данном контексте как внезапное осознание несоответствия своих приоритетов и целей, и видения своего будущего в данной профессии либо понимание существенного разрыва между собственными возможностями и карьерными амбициями, а также между старыми целями и целями актуальными в освоении социального пространства и развитии личности.

Для более детального изучения данной проблемы нами было проведено исследование среди студентов 4-го курса (специальностей «Менеджмент социокультурной сферы» и «Информационные технологии в культуре») факультета культурологии и социокультурной деятельности Белорусского государственного университета культуры и искусств. Важно отметить, что в исследовании учитывались мнения той группы студентов, которых отличает достаточно высокая способность к самоанализу и уровень культуры, поскольку студенты, не подходящие под эти характеристики, как правило, заявляют об отсутствии кризиса в их жизни, и у них раньше, чем у остальных, возникает процесс торможения развития и раннее начало процесса инволюции. В опросе приняли участие 92 будущих молодых спе-

специалиста (60 % из которых уже начали свою профессиональную деятельность). Цель этого опроса – выявить особенности влияния прохождения кризисов молодого специалиста в период обучения в университете на его профессиональную и личностную успешность. В итоге мы получили следующие данные – 68 % респондентов считают, что имеют постоянные высокие результаты в учебной деятельности, которые дадут возможность беспрепятственно трудоустроиться, а также: 1) достигать поставленных перед ними профессиональных задач; 2) проявлять творческую инициативу и брать за нее ответственность на себя; 3) постепенно расширять поле своей профессиональной деятельности; 4) показывать результаты выше средних по сравнению с коллегами в тех же условиях; 5) привносить инновации в сферу своей профессиональной деятельности; 6) оптимизировать свою деятельность, повышая ее эффективность в несколько раз; 7) иметь опыт успешного участия и завершения значительных проектов в организации. Более половины опрошенных (60 %) заявили о том, что при прохождении кризисов регулярно ставили проблемные вопросы перед собой и последовательно их решали.

Приведенные результаты позволяют сделать выводы о существовании определенной зависимости между способом прохождения кризисов и профессиональной и личностной успешностью молодых специалистов, мерой реализации их потенциала и умений в позиционировании себя как молодого специалиста высокого уровня. Особенности прохождения кризиса влияют на профессиональную успешность молодых специалистов, на степень раскрытия ими собственного делового и личностного потенциала. Те из них, кто отличаются постоянными, устойчивыми, высокими результатами в деятельности, имеют общий алгоритм прохождения кризисов, который должен быть направлен на поиск и нахождение карьерных ресурсов человека и максимально полное раскрытие делового и личностного потенциала специалиста на ранних этапах его становления. При этом приоритетная роль в данном алгоритме отводится учебным заведениям, готовящим молодых специалистов сферы культуры.

---

1. Друкер, П. Энциклопедия менеджмента / П. Друкер ; пер. с англ. – М. : ООО «И.Д.Вильямс», 2006. – 314 с.