

**Шеленкова Наталія,**  
*к.психол.н., доцент кафедри психології*  
*Уманський державний педагогічний*  
*університет імені Павла Тичини,*  
*Україна*

## **ПСИХОЛОГІЧНІ БАР'ЄРИ В ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ**

Безперервна модернізація виробництва та сфери послуг, інтенсивні темпи розвитку різних сфер діяльності, процеси глобалізації, що підвищує конкуренцію на відкритому ринку праці є причинами посилення вимог до рівня особистісного та професійного розвитку фахівця, його здібностей планувати свою діяльність та освоювати інноваційні технології.

В якості психологічних бар'єрів професійного розвитку особистості виступають – стагнація кар'єри, редукція професійних очікувань та цінностей, неузгодженість особистісних характеристик з необхідними професійними та інші причини.

А. В. Філіпов виділяє організаційно-психологічні, соціально-психологічні, когнітивно-психологічні і психомоторні бар'єри трудової діяльності, виникнення яких пояснюється стереотипізацією організаційних процесів, особливостями міжособистісних відносин, недостатньою кваліфікацією, змінами режиму праці [2].

Вивченням психологічних бар'єрів займалися К. Левін, А. Маслоу, К. Роджерс, З. Фрейд, К. Хорні, А. Н. Леонтьєв, А. К. Маркова, Б. Д. Паригін, Н. А. Подимов, Р. Х. Шакуров та інші.

Психологічний бар'єр – це феномен, що представлений у формі відчуттів, переживань, образів, понять, який обмежує особистісне і професійне вдосконалення, перешкоджає задоволенню потреб і викликає емоційний

дискомфорт. Переживання професійних труднощів, що пов'язане з об'єктивними і суб'єктивними обмеженнями, гальмує конструктивне професійне становлення, знижує динаміку професійної активності, детермінує втрату сенсів професійної діяльності.

Психологічні бар'єри, які породжують психічну напруженість і надають процесу розвитку нестійкість, неврівноваженість є головним конструктом, що визначає динаміку професійного розвитку.

Психологічні бар'єри, як зазначає Л. М. Мітіна, виконують ряд функцій:

- стабілізують професійний розвиток, погоджуючи внутрішні ресурси з вимогами професійного середовища;
- коригують процес професійного розвитку (зіткнувшись з перешкодою, людина може вибрати для себе інші орієнтири);
- мобілізують психологічні ресурси (зіштовхнувшись з перешкодами, особистість починає активне їх подолання);
- дозують процес розвитку, опосередковують періоди активного росту і стабілізації (вертикального і горизонтального руху);
- мобілізують особистісні ресурси фахівця;
- розвивають особистість (зміни, що відбуваються при повторних мобілізаціях, закріплюються, що підвищує рівень професійної компетенції і забезпечує формування професійно важливих якостей);
- гальмують процес професійного розвитку, стримують активність особистості;
- пригнічують, якщо «величина» психологічного бар'єру виявляється нездоланною для людини і викликає повну зупинку професійного розвитку з подальшою деградацією або відхід з професії [1].

До психологічних бар'єрів професійного розвитку відносяться:

- кризи професійного розвитку особистості;
- професійні деструкції;
- погіршення професійно-психологічного здоров'я.

Також до психологічних бар'єрів професійного розвитку ми відносимо деформації сформованої структури діяльності й особистості, які негативно позначаються на продуктивності праці і взаємодії з іншими його учасниками. Ознаками професійних деструкцій є уповільнення професійного розвитку; розбіжність особистих і професійних цінностей, професійні конфлікти, формування негативних якостей особистості.

Підсумовуючи вищевикладене, вважаємо що, так як виникнення психологічних бар'єрів негативно впливає на професійний розвиток, актуальним є пошук ресурсів, що дозволяють долати їх конструктивно і з найменшими витратами, тобто вироблення індивідуального способу взаємодії зі складною зовнішньою або внутрішньою ситуацією, що визначається, з однієї сторони, її логікою і значимістю для людини, а з іншої – її психологічними можливостями.

#### **Література:**

1. Митина Л. М. Психология профессионального развития учителя. Москва: Флинта; Московский психолого-социальный институт, 1998. 200 с.
2. Филиппов А. В. Работа с кадрами: психологический аспект. Москва: Экономика, 1990. 168 с.