

Проблемы профессионального выбора в среднем возрасте:

Междисциплинарный анализ

Аннотация: В статье рассматриваются проблемы профессионального выбора, с которыми сталкиваются люди в среднем возрасте (35-55 лет). Представлен междисциплинарный анализ проблемы, основанный на возрастной, социальной и профессиональной дорог, что обусловлено изменениями в когнитивной сфере, переоценкой ценностей и давлением меняющегося рынка труда.

Представлены результаты эмпирического исследования, выявляющие внутренних индивидуально значимых мотивов и влияния внешних негативных факторов на выбор профессии у людей среднего возраста.

Обосновывается необходимость специализированных программ поддержки и консультирования, учитывающих уникальные психологические, социальные и профессиональные потребности данной возрастной группы, для помощи в осознанном и оптимальном выборе.

Ключевые слова: профессиональный выбор, средний возраст, возрастная психология, психология труда, социальная психология, кризис среднего возраста, карьерное развитие, профессиональная идентичность.

Problems of professional choice in middle age: An interdisciplinary analysis

Annotation: The article examines the problems of professional choice faced by people in middle age (35-55 years). An interdisciplinary analysis of the problem is presented, based on age, social and professional differences, due to changes in the cognitive sphere, a reassessment of values and the pressure of a changing labor market. The results of an empirical study are presented, revealing the internal individually significant motives and the influence of external negative factors on the choice of profession among middle-aged people. The article substantiates the need for specialized support and counseling programs that take into account the

unique psychological, social and professional needs of this age group to help them make informed and optimal choices.

Keywords: professional choice, middle age, age psychology, labor psychology, social psychology, midlife crisis, career development, professional identity.

Введение

Проблема профессионального выбора традиционно рассматривается в контексте юношеского и раннего взрослого возраста, когда происходит первичное определение карьерного пути. Однако, в эпоху быстро меняющегося рынка труда, увеличения продолжительности жизни и роста требований к профессиональной компетентности, вопросы профессионального выбора становятся актуальными и для людей среднего возраста (35-55 лет).

Этот период жизни характеризуется уникальным сочетанием опыта, устоявшихся ценностей и осознанием ограниченности времени, что делает профессиональный выбор особенно сложным и ответственным.

Актуальность данного исследования определяется рядом взаимосвязанных факторов. Во-первых, демографический сдвиг, характеризующийся растущей долей населения среднего возраста, требует пристального внимания к их профессиональным потребностям и возможностям. Во-вторых, экономические трансформации, вызванные глобализацией и технологическим прогрессом, создают необходимость адаптации и переквалификации именно в зрелом возрасте.

И, наконец, психологические особенности, такие как кризис среднего возраста и переоценка ценностей, зачастую становятся мощным стимулом к переосмыслению карьеры и поиску новых профессиональных горизонтов. Все эти факторы в совокупности подчеркивают важность и своевременность изучения вопросов, связанных с профессиональной переориентацией в среднем возрасте.

Проблема исследования:

Недостаточная разработанность междисциплинарных теоретических и практических аспектов профессионального выбора в среднем возрасте, учитывающих специфику данного периода жизни, социальные факторы и особенности современной профессиональной деятельности, что приводит к трудностям в профессиональной самореализации и снижению качества жизни людей в зрелом возрасте.

В возрастной психологии средний возраст рассматривается как период стабилизации, характеризующийся накоплением опыта, формированием устойчивой системы ценностей и осознанием своей индивидуальности. Э. Эриксон [22] считал, что средний возраст предполагает необходимость ставить перед собой новые задачи, расширять горизонты, реализуя уже накопленный опыт, что связано с потребностью в передаче опыта и помощи следующим поколениям. Как правило, люди среднего возраста более реалистично оценивают свои возможности и перспективы на рынке труда, что позволяет им избежать завышенных ожиданий и разочарований.

Зачастую, это связано с возрастающей потребностью в стабильности и уверенности в будущем, особенно в среднем возрасте. Однако, это также время переоценки жизненного пути, осознания достигнутого и неудовлетворенности нереализованными возможностями [8].

По мнению, Г.Юнга [23], кризис среднего возраста, проявляющийся чувством неудовлетворенности, утраты смысла жизни и сомнениями в правильности сделанного выбора, является нормативным этапом развития личности, способствующим переосмыслению ценностей и стимулирующим поиск новых профессиональных направлений.

Теория Е.А. Климова[6] в сочетании с междисциплинарным анализом, дает ценный взгляд на проблемы профессионального выбора в среднем возрасте. Она позволяет понять, какие факторы влияют на принятие решений о смене карьеры, и помогает разработать эффективные стратегии профориентации и переквалификации для взрослых, стремящихся к более

осознанному и удовлетворительному профессиональному будущему. В частности, его классификация типов профессий позволяет сопоставить профессиональные интересы и склонности человека с требованиями конкретных видов деятельности.

Например, Е.А. Климов[6] считает, если человек чувствует, что его работа не соответствует его типу личности, то смена профессии может стать решением. В целом, теория Климова подчеркивает важность учета как объективных требований профессии, так и субъективных предпочтений человека при выборе профессионального пути.

Все эти проблемы заслуживают всестороннего исследования и осмысления. По мнению Л. С. Выготского [2], выбирая профессию, человек должен не только выбрать свою профессиональную деятельность, но и выбрать свой жизненный путь, найти себя. Этот подход подчеркивает неразрывную связь профессионального выбора с личностным развитием и поиском смысла жизни.

При этом реализация этого принципа, стремления к самореализации и соответствию работы личным ценностям, в среднем возрасте осложняется рядом факторов. Согласно полученным нами данным, среди наиболее значимых препятствий: неудовлетворенность текущими условиями труда, страх потери финансовой стабильности, необходимость поддерживать привычный уровень жизни и недостаток информации о возможностях для профессиональной переориентации.

Специфика профессиональной деятельности, такая как уровень стресса, монотонность, физическая нагрузка и необходимость постоянного обучения, также может влиять на профессиональный выбор в среднем возрасте, а также усугублять проявления кризиса среднего возраста, такие как чувство потери смысла и неудовлетворенности достигнутым.

В связи с этим, значительный интерес представляет теория Е.А. Климова[7] о типах профессий, которая позволяет оценить соответствие профессиональной деятельности личностным особенностям и потребностям.

Например, если в юности человек был ориентирован на работу с техникой, то в среднем возрасте он может осознать потребность в более тесном взаимодействии с людьми, что потребует смены сферы деятельности.

В отличие от молодых людей, делающих первый профессиональный выбор, люди среднего возраста обладают значительным опытом работы, что позволяет им более осознанно оценивать свои сильные и слабые стороны, а также свои предпочтения и ценности.

Это, в свою очередь, формирует у людей среднего возраста более реалистичные ожидания относительно своих профессиональных перспектив. Е.А. Климов [7] пришёл к выводу, что профессиональное самоопределение — не создание пределов развитию человека, не впадение в профессиональную ограниченность, а поиск возможностей беспредельного развития.

Н.С. Пряжников [18] считал, что профессиональное самоопределение неразрывно связано с самореализацией человека в других важных сферах жизни. Д. Сьюпер [25] полагал, что профессиональный выбор как процесс состоит из серии событий, имеет несколько предсказуемых моделей и является длительным, растянутым на несколько лет, включенным в профессиональную биографию человека.

В среднем возрасте люди, как правило, более заинтересованы в стабильности и надежности работы, чем в рискованных и авантюрных проектах. Тем не менее, потребность в стабильности не исключает стремления к самореализации и достижению новых высот в профессии. Мотивация к самореализации часто становится важным фактором при профессиональном выборе.

С.Л. Рубинштейн [19] подчеркивал социально-психологический подход, утверждающий влияние социальной среды на процесс профессионального выбора. Ключевую роль в этом подходе играет социальное окружение (семья и образовательные учреждения) в формировании профессиональных намерений.

Профессиональный выбор не происходит в вакууме. Социальная психология рассматривает его как социально обусловленный процесс, подверженный влиянию различных факторов, включая позицию семьи, тоже является одним из важнейших факторов, влияющих на карьерный путь, считал Е. А. Климов.

Поддержка или давление со стороны семьи оказывают значительное влияние на профессиональный выбор. Помимо социальных норм и ожиданий, важную роль играет мнение коллег, друзей и других значимых людей играет важную роль в принятии решения о смене профессии.

Остановимся на изучение психология труда, она изучает влияние профессиональной деятельности на психическое состояние человека. В среднем возрасте профессиональная деятельность может оказывать как положительное, так и отрицательное воздействие.

Н.С. Пряжников [17] подчеркивал важность психологии труда в контексте человеческого достоинства, он считал, что соответствие индивидуальных качеств требованиям профессии напрямую влияет на удовлетворенность и успешность деятельности, а рутинная работа, считает Р.В. Овчарова [9] отсутствие перспектив роста, конфликты в коллективе и профессиональное выгорание приводят к стрессу, депрессии и снижению мотивации, считает автор методики «Мотивация смены профессии» Р.В. Овчарова.

Так же, на существование кризисов профессионального развития (становления) указывают Е. А. Климов, Н. С. Пряжников, Э.Ф. Зееру Э. Э. Сыманюк, и др. Согласно Э.Ф. Зееру[], в период приобретения профессионального опыта у человека возникают критические моменты, кризисы профессионального развития.

Особенно мнение высказывает М. А. Бендюков[1], определяя кризис профессионального развития как тяжелую жизненную ситуацию. В тоже время, идеи Л.С. Выготского[2] о кризисе как этапе слома (или пререосмыслении) старого багажа и формировании нового способа жизни

личности, согласуются с мнением Е.А. Климова: «Кризис рождения профессионала» выпадает на период ранней взрослости – начало становления личности как профессионала.

А так же проведенные многочисленные опросы HeadHunter работодателей говорят о нежелании работодателей нанимать сотрудников старше 40-45 лет [26]. Данная тенденция, нередко обозначаемая как эйджизм, ставит под сомнение перспективы успешной смены профессии в среднем возрасте и может вызывать обоснованные опасения и кризисные состояния у людей, планирующих или осуществляющих профессиональную переориентацию.

Что подчеркивает, один из факторов, почему возникает проблема в профессионального выбора, зная эти правила, человек испытывает кризис при смене профессии, так как кризис насыщен множеством трудностей: изменение режима труда и отдыха, наличие теоретических знаний и малый практический опыт, а иногда и его отсутствие, вхождение в новый коллектив.

Нами было проведено эмпирическое исследование на тему «Особенностей мотивации выбора профессии лиц среднего возраста». Исследование проходило на онлайн –платформе. В исследовании приняли участие 72 (N = 72) респондентов. Средний возраст от 24 до 50 лет. Явный перевес женщин (65,3%),средний возраст 36% над мужчинами (34,7%).средний возраст 38,5%. Самая многочисленная группа респондентов имеет высшее образование (23,6% женщин и 18% мужчин). Средний возраст респондентов: 37,7 года SD=6.96 лет min=20 лет max= 50 лет.

Респонденты являются работающими гражданами, представителями различных профессий и безработные, находящиеся в поиске работы и самозанятые, а так же студенты ВЯТГУ городов Кирова, Брянска, Емвы, Санкт-Петербурга и Сыктывкара.

Для диагностики использовались две методики:

«Оценка мотивации трудовой деятельности» (М. В. Прохорова, О. М. Овсянникова) — позволяет определить структуру мотивов, основанных на надежде на успех и избегании неудач.

«Мотивы выбора профессии» (Р. В. Овчарова) — направлена на выявление ведущих типов мотивации (внутренних и внешних, положительных и отрицательных).

Комбинированное применение методик обеспечило комплексный взгляд на мотивационную сферу респондентов, позволив соотнести личностные установки профессионального выбора.

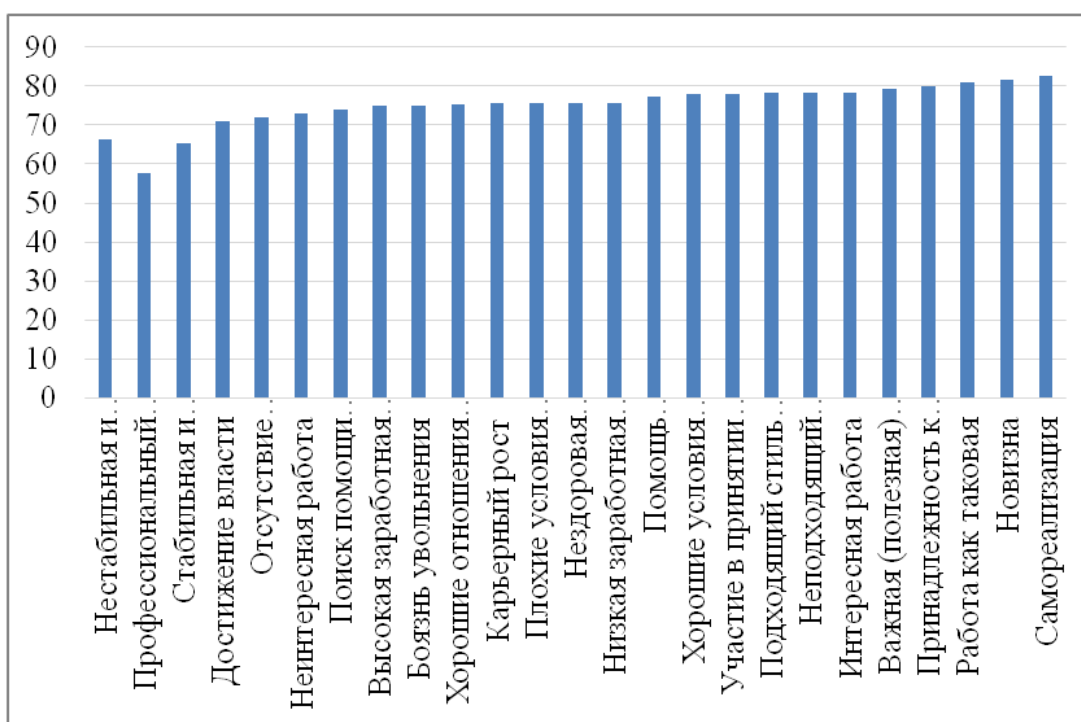


Рисунок 1 – Результаты анализа структуры ожиданий от работы при смене профессии (по опроснику «Оценка мотивации трудовой деятельности» М.В. Прохоровой и О.М. Овсянниковой)

На основании полученных данных согласно рисунку 1, можно сделать вывод о том, что наиболее значимым фактором смены профессии является стремление к реализации личностного потенциала и удовлетворению от профессиональной деятельности (82,5%). Этот результат согласуется с

идеями Э. Эриксона [22] о стремлении к развитию и реализации себя в среднем возрасте. Важным фактором является желание новых задач, опыта и возможностей для развития (81,5%).

Важность работы как таковой, то есть содержания работы, ее интересности и соответствия личным предпочтениям также имеют большое значение (81,1%). Подтверждение этому можно найти и в классических теориях мотивации. Например, В.И. Герчиков [3] выделяет тип сотрудников - «профессионал», для которого именно содержание работы является ключевым мотиватором».

Командная работа и хорошие отношения с коллегами важны для большинства респондентов (80%). Этот результат подчеркивает важность психологического климата и социальной поддержки на рабочем месте, что согласуется с теорией социальной идентичности и важностью принадлежности к группе.

Профессиональная мотивация является частью трудовой мотивации. И.П. Пономорев [13] считал, человеку важно работать хорошо и работать в конкретной организации, поэтому когда человек меняет трудовую деятельность мы смотрим на это, как на определенный кризис. Данное исследование дает понимания, что как человек переживает смену профессии.

Наряду с позитивными ожиданиями, важно проанализировать и отрицательные факторы ожидания от выбора профессии респондентов, которые могут препятствовать успешной смене работы и снижать удовлетворенность.

Среди наиболее значимых опасений следует отметить, что материальная неудовлетворенность остается серьезной проблемой (75,7%). Отсутствие поддержки, конфликты и некомфортное рабочее место являются важными демотивирующими факторами (75,5%). Неудовлетворительные условия труда (75,49%), боязнь увольнения (75,1%) и перспектива нестабильной, ненадежной работы (66,47%).

Результаты нашего исследования выявили критически важные демотивирующие факторы, по мнению респондентов: отсутствие поддержки, конфликты и некомфортное рабочее место (75,5%), неудовлетворительные условия труда (75,49%), боязнь увольнения (75,1%) и перспектива нестабильной работы (66,47%). Эти результаты подчеркивают значимость факторов гигиены труда по Ф. Герцбергу [4], влияющих на удовлетворенность работой.

В частности, концепция профессиональной пригодности, разработанная Е.А. Климовым, предполагает, что соответствие человека профессии является определяющим фактором успеха и удовлетворённости работой. Повышенный уровень стресса и боязнь увольнения может являться сигналом о неверно выбранной профессии.

Мнения респондентов о некомфортных условиях, конфликтах и страхе увольнения могут указывать на их ощущения несоответствия требованиям их текущей профессиональной среды или организации в целом.

Такое несоответствие, воспринимаемое респондентами, в свою очередь, закономерно приводит к снижению результативности и демотивации, что полностью согласуется с идеей Е.А. Климова о важности осознанного выбора «своей» профессии. Кроме того, Е.А. Климов акцентировал внимание на важности профессиональной адаптации, особенно на начальных этапах карьеры.

Согласно мнению респондентов, отсутствие поддержки, конфликты и некомфортная обстановка на рабочем месте могут серьёзно затруднить процесс адаптации новых сотрудников, вплоть до провоцирования увольнения и пересмотра профессионального выбора.

Это особенно актуально для людей среднего возраста, которые могут сталкиваться с предвзятым отношением со стороны работодателей, что осложняет их адаптацию на новом месте работы.

Таким образом, полученные результаты на основе ответов респондентов указывают на явную необходимость того, чтобы компании

уделяли пристальное внимание созданию благоприятной рабочей среды, где сотрудники чувствовали бы себя поддержанными и могли полностью реализовать свой профессиональный потенциал.

Примечательным является также факт, что значительная часть респондентов (73,8%) выразила потребность в постоянной внешней поддержке, что, вероятно, свидетельствует о неуверенности в собственных силах и профессиональной компетенции. Этот факт можно объяснить с точки зрения теории самооэффективности А. Бандуры [24], которая говорит о том, что вера человека в свои способности выполнять задачи напрямую влияет на его мотивацию и результативность.

Это подчёркивает необходимость не только улучшения условий труда, но и проведения программ обучения, менторства и развития, которые помогли бы сотрудникам укрепить уверенность в себе и повысить свою компетентность, тем самым способствуя их профессиональному росту и, как следствие, повышению общей мотивации и удовлетворённости работой.

Анализ шкал: «Для меня важно развивать свои профессиональные умения и навыки»; «Для меня важно видеть перспективы своей карьеры в организации»; «Меня больше радует высокая заработная плата, чем успехи в работе», опросника «Оценка мотивации трудовой деятельности» (М.В. Прохорова, О.М. Овсянникова) не выявил статистически значимых различий между группами мужчин и женщин.

Это указывает на то, что такие факторы, как приоритет высокой заработной платы, значимость карьерных перспектив и возможности для роста профессионального мастерства, одинаково важны для представителей обоих полов в рассматриваемой выборке.

Примечательно, что женщины в целом оценивали все указанные особенности как более приоритетные по сравнению с мужчинами (отрицательные значения t-статистики и Cohen's d показывает стандартизированную разницу между группами. Значение 0.2 считается малым эффектом, 0.5 - средним, а 0.8 - большим.)

В частности, такие факторы, как «отсутствие карьерного роста», «работа как таковая», «подходящий стиль работы» и «боязнь увольнения», демонстрировали очень большие размеры эффекта (Cohen's $d > 0.8$), указывая на их существенно большую значимость для женщин. Эти различия могут быть обусловлены гендерными стереотипами и разным уровнем ответственности в семье.

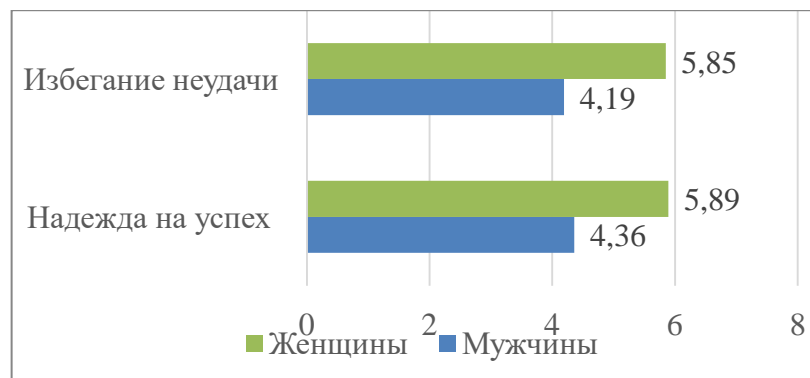


Рисунок 2- Анализ выраженности мотивов (по полу) опросника «Оценка мотивации трудовой деятельности» (М. В. Прохорова, О. М. Овсянникова)

Согласно шкале «избегания неудачи», рисунок 2, опросника «Оценка мотивации трудовой деятельности» (М.В. Прохорова, О.М. Овсянникова) женщины ($M = 5.85$) демонстрируют более высокий уровень, чем мужчины ($M = 4.19$), разница 1.66. Мотивация избегания неудач – это состояние, когда сотрудники организации испытывают страх неудачи, избегая риска и предпочитая сохранять статус-кво.

Это говорит о том, что женщины в большей степени ориентированы на избежание негативных последствий и неудач в работе по сравнению с мужчинами.

Полученные данные о высоком уровне мотивации к избеганию неудачи у женщин согласуются с исследованиями, В.В. Сизиковой [20] «Взаимосвязь мотивации к успеху и избегания неудач и психологического благополучия женщин показывающими, что женщины склонны больше

внимания уделять потенциальным рискам, чаще испытывают тревогу и стресс, связанные с профессиональной деятельностью.

Аналогичная тенденция наблюдается и в показателе «надежда на успех». Мотивацию к успеху можно определить, как состояние, когда сотрудники организации чувствуют внутреннюю мотивацию и стремление к достижению успеха. Они чувствуют уверенность в своих способностях и готовы прилагать усилия для достижения поставленных целей женщины ($M = 5.89$) значительно выше, чем у мужчин ($M = 4.36$), разница 1,53. Это может говорить о большей мотивации женщины основанной на ожидании позитивных результатов и достижения успеха.

Исследования показывают, что структура мотивации профессионального выбора статистически значимо различается у мужчин и женщин. В частности, женщины демонстрируют повышенную чувствительность к факторам, связанным с содержанием работы, возможностями развития и стабильностью.

Это может отражать большее давление, которое женщины испытывают в плане соответствия определенным стандартам и избегания ошибок, а также может указывать на то, что женщины в большей степени мотивированы ожиданиями позитивного результата и достижения успеха.

Эти выводы подтверждаются работой М.В. Прохоровой [16] «Особенности структур мотивации трудовой деятельности женщин и мужчин», которая выявила, что и женщины, и мужчины предпочитают работать на этапах интенсивного роста и стабильности бизнеса, но женщины негативно относятся к работе на этапе формирования бизнеса, в то время как мужчины, наоборот, скорее готовы работать на этом этапе.

Это может быть связано с тем, что этап формирования бизнеса подразумевает большую неопределенность и риск, что может быть менее привлекательным для женщин, стремящихся к стабильности.

В реальной жизни при выборе профессии, как правило, действует комбинация различных мотивов. Доминирующий тип мотива может

меняться в зависимости от возраста, жизненного опыта и ситуации человека. Эти результаты подчеркивают сложность мотивационной структуры профессионального выбора в среднем возрасте и необходимость индивидуального подхода к профориентационному консультированию.

Методика «Мотивы выбора профессии» Р.В. Овчаровой позволяет выявить структуру мотивации и определить, какие факторы являются наиболее значимыми для конкретного человека при выборе профессии.

Таблица 1- Анализ структуры мотивации при смене профессии у лиц среднего возраста «Мотивы выбора профессии» Р.В. Овчаровой

№	Ведущие типы мотивации	Всего, %
1.	Внутренние индивидуально значимые мотивы	56,5
2.	Внутренние социально значимые мотивы	52,9
3.	Внешние положительные мотивы	53,5
4.	Внешние отрицательные мотивы	52

Согласно таблице 1, мы можем увидеть, что ведущим типом мотивации при выборе профессии являются «внутренние индивидуально значимые мотивы» (56.5%). Это указывает на преобладающее стремление выбирать профессию, соответствующую личным интересам и ценностям.

Несмотря на преобладание «внутренних индивидуальных мотивов», исследование показало, что другие типы мотивации – «внутренние социально значимые мотивы» (52,9%), «внешние положительные мотивы» (53,5%) и «внешние отрицательные мотивы» (52%) – также играют определенную роль, хотя и в меньшей степени.

Это говорит о том, что при выборе профессии люди также учитывают социальную значимость профессии, возможности для получения признания и материального вознаграждения, а также стремятся избежать негативных последствий.

Однако, важно отметить, что значение «внешних отрицательных мотивов» (52%) сопоставимо со значениями других типов мотивации, что

указывает на их определенную роль в процессе принятия решения о смене профессии. Другими словами, страх негативных последствий, хотя и не является определяющим фактором, все же оказывает влияние на выбор профессионального пути.

Согласно методике Р.В. Овчаровой «Мотивы выбора профессии» Р.В. статистический анализ показал, что женщины ($M=56,09, SD=17.37$) в среднем демонстрируют более выраженную мотивацию при выборе профессии, чем мужчины ($M=51,84, SD=16.46$). Женщины, возможно, более осознанно стремятся к соответствию профессиональной деятельности своим личным убеждениям и жизненным целям.

Несмотря на доминирующую роль внутренних мотивов, исследование также выявило, что внешние негативные мотивы (например, неудовлетворенность заработной платой или условиями труда на предыдущем месте работы) играют значительную роль в принятии решения о смене профессии. Важно отметить, что Е. А. Климов так же указывал в которой на влияние внешних отрицательных мотивов, например, в принятии решения о смене рода деятельности в процессе профессионального становления. Этот фактор не следует недооценивать, поскольку он может стать катализатором для поиска новых возможностей и побудить к изменению профессионального пути.

Заключение

Проблемы профессионального выбора в среднем возрасте являются сложными и многогранными, требующими междисциплинарного подхода, объединяющего возрастную, социальную психологию и психологию труда.

Ключевым результатом нашего исследования, основанного на теоретических принципах: Теории среднего возраста Э. Эриксона [21]; Теория мотивации трудовой деятельности Е.П.Ильина [4]; Профессиональная периодизация Е.А.Климова[5]. Теории профессионального самоопределения Е. А. Климова[6], Н. С. Пряжникова [7], стало выявление преобладающей роли стремления к самореализации и соответствия работы личным

ценностям (56.5%) как основного мотива смены профессии для респондентов в среднем возрасте. Этот вывод подтверждает важность роль самоактуализации в зрелом возрасте.

Таким образом, наше исследование показало, что для большинства респондентов в среднем возрасте (56.5%) основным мотивом смены профессии является стремление к самореализации и соответствие работы личным ценностям. При этом, внешние негативные мотивы, такие как неудовлетворенность заработной платой или условиями труда, также играют существенную роль (52%) в принятии решения о смене профессионального пути.

Хотя внутренние мотивы, связанные с самореализацией и личностным ростом, играют важную роль, наше исследование подчеркивает существенную роль внешних негативных факторов в инициировании процесса смены профессии. Часто именно неудовлетворенность текущей работой, вызванная низкой оплатой труда, отсутствием перспектив или неблагоприятным психологическим климатом, побуждает человека к поиску альтернативных вариантов, которые не только решают текущие проблемы, но и будут соответствовать его глубинным ценностям и интересам.

Вклад настоящего исследования заключается не только в подтверждении значимости внутренних и внешних факторов при профессиональном выборе в среднем возрасте, но и в выявлении специфической роли негативных мотивов в данной возрастной группе.

Наше исследование показывает, что страх неудачи и неудовлетворенность текущими условиями труда могут играть существенную роль в мотивации к смене профессии, что необходимо учитывать при разработке программ профессиональной переориентации для людей среднего возраста.

Следовательно, программы поддержки смены профессии для людей среднего возраста должны уделять внимание как развитию новых навыков и поиску возможностей для самореализации, так и предоставлению

финансовой и психологической поддержки. В частности, необходимо разрабатывать программы переквалификации, адаптированные к потребностям людей среднего возраста, учитывать их предыдущий опыт и предлагать гибкие формы обучения.

Важным компонентом является также финансовое консультирование и предоставление информации о доступных программах поддержки для предпринимателей.

Кроме того, необходимо обеспечить доступ к консультациям специалистов по профориентации, которые помогут оценить профессиональные возможности, сопоставить их с личными ценностями и разработать индивидуальный план карьерного развития

Это подчеркивает необходимость учитывать как позитивные, так и негативные факторы при оказании помощи людям среднего возраста в выборе нового профессионального пути. Вместе с тем, необходимо дальнейшее изучение влияния эйджизма и других социальных барьеров на возможности профессиональной переориентации в среднем возрасте.

Перспективным направлением является разработка комплексных программ поддержки, учитывающих не только индивидуальные особенности, но и социокультурный контекст, а также расширение исследований, направленных на изучение успешных стратегий профессиональной переориентации в данном возрастном периоде.

Исследование показало, что профессиональный выбор в среднем возрасте определяется не только стремлением избежать негативных последствий, связанных с текущей работой, но и позитивными мотивами, такими как потребность в самореализации и достижении карьерных целей.

Однако, опасения, связанные с финансовой нестабильностью и отсутствием поддержки, могут значительно снижать готовность к профессиональной переориентации. Следовательно, программы поддержки смены профессии для людей среднего возраста должны уделять внимание

как развитию новых навыков и поиску возможностей для самореализации, так и предоставлению финансовой и психологической поддержки.

Библиографический список:

1.Бендюков, М. А. Кризисы профессионального развития личности, обусловленные негарантированностью трудовой занятости /

М. А. Бендюков. URL:

http://www.ipras.ru/cntnt/rus/dop_dokume/mezhdunaro/nauchnye_m/razdel_3_a/bendyukov_.html. Текст: электронный.

2.Выготский, Л.С. Собрание сочинений: в 6 т. - М.: Педагогика, 1984.- Т.3. -т367 с.

3.Герчиков, В.И. Типологическая концепция трудовой мотивации (часть 1). // Мотивация и оплата труда. — 2005. — No2. — С.53–62. URL: <https://grebennikon.ru/article-wvgs.html> (дата обращения: 30.10.25)

4. Герцберг Фредерик. Мотивация к работе / Ф. Герцберг, Б. Моснер, Блох Снидерман ; пер. с англ. — М.: Вершина, 2007.

5.Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб.: Питер, 2008. – 512 с.

6.Климов, Е.А. Психология профессионала. - М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МО-ДЭК», 1996. - 400 с.

7.Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения: учеб.пособие для студ.высш. учеб.заведений //Е.А.Климов. —4—с.изд.,стер. —М.: Издательский центр «Академия»,2010. —304 стр.

8.Левинсон, Дэниел Дж. «Переход к среднему возрасту: период психосоциального развития взрослого человека». Психиатрия, том. 40, май 1977 г.

9.Овчарова, Р. В. Технологии работы школьного психолога с педагогическим коллективом. – Курган: изд-во Кург. гос. ун-та, 2006. – 187 с.

10.Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка / Под ред. проф. Л. И. Скворцова. - 28-е изд. перераб. - М.: Мир и образование, 2014.

11.Поваренков, Ю. П. Введение в психологию труда / Ю. П. Поваренков. –Киров: Изд-во ВятГГУ, 2006. – 134 с.

12.Поваренков, Ю. П. Психологическое содержание профессионального становления человека / Ю. П. Поваренков. Москва: Изд-во Ун-та Рос. акад. образования, 2002. 160 с. Текст: непосредственный.

13. Пономарев, И. П. Мотивация работой в организации / И. П. Пономарев. –М.: Едиториал УРСС, 2004. – 224 с.

14.Прохорова М.В., Прохоров В. М. Особенности внутренней и внешней мотивации трудовой деятельности женщин и мужчин //Вестник Костромского государственного университета. Серия:Педагогика. Психология. Социокинетика. 2016. №3. С 53-57

15.Прохорова, М. В. Смыслообразующие мотивы трудовой деятельности женщин и мужчин // Изв. Сарат. ун-та Нов. сер. Сер.Философия. Психология. Педагогика. 2017. №3. – С. 314-318

16.Прохорова, М.В. Особенности структур мотивации трудовой деятельности женщин и мужчин//Известия Саратовского университета.Новая серия.Серия;Философия.Психология.2016.Т.16,вып.3.С.321-?.DOI: 10.18500/1819 -7671-2016-163-321-325. (дата обращения: 31.10.25)

17.Пряжников, Н. С. Психология труда и человеческого достоинства / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. Москва: Академия, 2001. 480 с.

18. Пряжников Н. С. Профессиональное самоопределение: теория и практика: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Н.С.Пряжников. — М.: Издательский центр «Академия», 2008. — 320.

19.Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии: в 2 т. / С. Л. Рубинштейн. Т. 2. – М.: Педагогика, 1989.

20.Сизикова, В.В. ВЗАИМОСВЯЗЬ МОТИВАЦИИ К УСПЕХУ И ИЗБЕГАНИЯ НЕУДАЧ И ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ ЖЕНЩИН (НА ПРИМЕРЕ СОТРУДНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ Г. ВЛАДИВОСТОК) // Вестник науки №12 (69) том 2. С. 1027 - 1034. 2023 г. ISSN 2712-8849 // Электронный

ресурс: <https://www.вестник-науки.рф/article/11509> (дата обращения: 28.10.2025 г.).

21. Трухова, Т.С. Эмоциональное выгорание в период кризиса среднего возраста / Т.С. Трухова // Философия здоровья: интегральный подход. Межвузовский сб. науч. трудов. – 2019. – С. 78-86.

22. Эриксон, Э. Идентичность: юность и кризис / Э. Эриксон. – М.: Флинта, 2006. – 342 с.

23. Юнг, К.Г. Проблемы души нашего времени/ К.Г. Юнг.- СПб.: Питер, 2019. - 336 с.

24. Bandura A. Self-efficacy mechanism in human agency// American Psychologist. 1982. № 37(2).

25. Super, D.E., et al. Vocational Development: A Framework of Research. N.Y. 1980.

26. Head Hunter. Работа и возраст: Стереотипы и реальность от 31.07.2020 [Электронный ресурс]. URL: <https://ekaterinburg.hh.ru/article/24650> (дата обращения: 31.10.25)