

УДК 159.9:331.54

**ФЕНОМЕН «ВЫУЧЕННОЙ БЕСПОМОЩНОСТИ» КАК БАРЬЕР
ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА**

В.А. Мельничук, 2 курс

Научный руководитель – Ю.А. Рыбалко, к.э.н., доцент

Полесский государственный университет

Начало профессионального пути традиционно сопряжено с высоким уровнем неопределенности, дефицитом практического опыта и необходимостью быстрой адаптации к новым требованиям. Именно на этом этапе наиболее вероятно формирование устойчивых дезадаптивных паттернов поведения. Одним из наиболее разрушительных для карьерного старта является феномен выученной (приобретенной) беспомощности (learned helplessness), описанный М. Селигманом. Он проявляется как стойкое убеждение молодого специалиста в том, что его усилия не влияют на результаты работы, а профессиональные неудачи обусловлены внешними или неконтролируемыми факторами [1, с. 87; 2, с. 112].

Выученная беспомощность возникает при регулярном переживании негативного опыта, который индивид не может предотвратить. В дальнейшем он перестает пытаться изменить ситуацию даже при появлении реальной возможности контроля. В профессиональной психологии выделяют три компонента выученной беспомощности:

1. Когнитивный – убежденность в отсутствии связи между действиями и результатами.
2. Мотивационный – снижение или отсутствие инициативы, отказ от активных действий.
3. Эмоциональный – подавленность, тревога, пассивность, близкие к субдепрессивным состояниям [2, с. 115-117].

На этапе профессионального становления (по Э. Ф. Зееру – стадия адаптации) факторами риска выступают:

- несоответствие между академическими ожиданиями и реальными задачами;
- противоречивая или отсутствующая обратная связь от руководителя;
- неудачи в период испытательного срока;
- сравнение себя с более опытными коллегами (вертикальное социальное сравнение) [4, с. 64].

Если молодой специалист последовательно сталкивается с критикой без конструктивных предложений, многократным отклонением его идей или ситуациями, где его вклад обесценивается, у него может сформироваться формула: «всё равно ничего не изменишь, даже не стоит пробовать».

Признаки выученной беспомощности в профессиональном поведении:

- пассивное согласие с любыми, даже заведомо нерациональными указаниями;
- отказ от карьерных инициатив («зачем подавать идею, всё равно отвергнут»);
- экстернальный локус контроля (успех приписывается случаю или помощи других, неудачи – обстоятельствам);
- прокрастинация профессионально значимых действий;
- редукция профессиональной мотивации (работа начинает восприниматься как неизбежная рутина).

Последствия как барьер развития. Выученная беспомощность блокирует ключевые механизмы личностно-профессионального развития:

- рефлексию (искажается причинно-следственная связь между действиями и результатами);
- профессиональное самоопределение (сужается временная перспектива);
- развитие самооэффективности (А. Бандура) – вера в свои способности не формируется или разрушается [5, с. 274].

Результат – либо профессиональная стагнация (специалист формально выполняет обязанности, но не растет), либо пассивная профессиональная деформация (снижение смысла деятельности).

Пути преодоления и профилактики. В отличие от клинических форм, профессиональная выученная беспомощность поддается коррекции через:

1. Микроуспехи – искусственное создание ситуаций «гарантированного достижимого результата» (например, разбивка сложной задачи на сверхмаленькие шаги).

2. Атрибутивная тренировка – обучение объяснению неудач временными, конкретными и контролируемыми причинами («я недостаточно подробно описал алгоритм, а не «я никудышный специалист»).

3. Наставничество (менторинг) – когда опытный специалист восстанавливает у новичка связь «действие – результат» через регулярную, предсказуемую обратную связь.

4. Рефлексивные практики – ведение дневника профессиональных действий, где фиксируются личные вклады в успех [2, с. 205; 3, с. 215; 4, с. 89; 5, с. 301].

Феномен выученной беспомощности представляет собой серьезный психологический барьер именно на старте профессиональной карьеры. Он не является личностным дефектом, а формируется как адаптивная (но в итоге дезадаптивная) реакция на непредсказуемую или фрустрирующую среду. Его профилактика должна встраиваться в систему наставничества, супервизии и психологической поддержки молодых специалистов, особенно в организациях с жесткой иерархией и высоким контролем. Осознание этого феномена руководителями и HR-специалистами позволяет превратить потенциального «пассивного сотрудника» в субъекта собственного профессионального развития.

Список использованных источников

1. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального развития : учеб. пособие / Э. Ф. Зеер. – М. : Академия, 2019. – 240 с.

2. Селигман, М. Как научиться оптимизму : пер. с англ. / М. Селигман. – М. : Альпина Паблишер, 2021. – 338 с.
3. Бандура, А. Теория социального научения : пер. с англ. / А. Бандура. – СПб. : Евразия, 2000. – 320 с.
4. Марищук, В. Л. Психологические основы формирования профессионально значимых качеств : монография / В. Л. Марищук. – Минск : БГУ, 2020. – 152 с.
5. Пряжников, Н. С. Психология труда и человеческого достоинства / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. – М. : Академия, 2018. – 480 с.