

Белецкая И.Е.

Как найти свое место в профессии? Экзистенциально-аналитический взгляд на проблему поиска призвания и профессиональной самореализации.

Опубликовано: Экзистенциальный анализ, Бюллетень АЭАПП, №9/2017

Трудности поиска СВОЕГО

Профессиональная деятельность – это неотъемлемая часть нашей жизни. Подготовке к ней и, собственно, самой профессиональной деятельности мы уделяем значительное время нашей жизни. Будучи включенными в деятельность, мы имеем возможность удовлетворить все свои потребности, начиная от физиологических и потребностей в безопасности, и заканчивая потребностью в самоактуализации: реализации своих целей, способностей, развитии собственной личности. *(Маслоу, 1999)*

Выбор профессии и реализация себя в ней - непростая задача для современного человека.

В первую очередь это связано с особенностями современного мира. Как говорит В.Франкл, *«Во-первых, человеку, в отличие от животного, никакие побуждения и инстинкты не говорят, что ему нужно делать. Во-вторых, в противоположность прошлым временам никакие условности, традиции и ценности не говорят, что ему должно делать. И часто он не знает даже, что он, по существу, хочет делать»* (Франкл, 1990). Применительно к профессиональной деятельности современный человек утратил те основания для выбора, которые помогали его дедам и прадедам: сын фермера зачастую становился фермером, сын сапожника – сапожником и т.д. А что современный человек хочет сам – он часто не знает, в том числе и потому, что профессий сейчас слишком много. По оценкам разных экспертов в современном мире насчитывается более 40 тысяч различных родов деятельности. И каждый род

деятельности имеет свою ценность и свой смысл. В этих условиях непонятно, что конкретному человеку ставить во главу угла при выборе.

Так же сложность выбора и реализации в профессии связаны с быстроменяющимися условиями на рынке труда. Некоторые профессии исчезают. Например, это профессии, связанные с работой на сельскохозяйственном оборудовании. Некоторые профессии видоизменяются у нас на глазах, например, содержанием труда профессии «специалист по управлению персоналом» сейчас в соответствии с профессиональным стандартом становится анализ данных, а не управление людьми. Некоторые профессии, как говорят футурологи, полностью исчезнут в ближайшее время, а некоторые – появятся, и нам непонятно, какими они будут.

Лишенные оснований для выбора в виде семейных традиций и/или осознания собственных предрасположенностей и ценностных предпочтений, современные люди выбирают профессию или меняют ее на другую практически случайным по отношению к самим себе образом, руководствуясь модой на профессии, социальной успешностью людей некоторых профессий, уровнем заработной платы в профессиях, а также зачастую своими психическими дефицитами (Лэнгле, 2010).

Если человек имеет дефициты в области первой фундаментальной мотивации, он будет *«восприимчив...к жестко регламентированным видам деятельности, за которые они цепляются, потому что там находят для себя опору»*.

Люди, имеющие дефициты в области второй фундаментальной мотивации будут *«восприимчивы к помогающим профессиям, в которых они, несмотря на большие усилия, не могут избавиться от чувства вины»*.

Люди, имеющие дефициты в области третьей фундаментальной мотивации будут восприимчивы *«к соблазнам профессии, обеспечивающих карьерный рост, признание, власть, независимость или наличие денег»*.

Люди, имеющие дефициты в области четвертой фундаментальной мотивации восприимчивы к эрзацу смысла, к *«кажущимся смыслам»*

(например, модным течениям, общественно признанным целям, идеологическим заявлениям и т.д.).

Однако, не соотносясь со своими данностями – сильными сторонами и персональными ценностями, а также запросом внешнего мира, и, осуществляя выбор профессии только на основе дефицита, люди не приходят к чувству исполненности, им не становится легче.

Не будучи удовлетворенными положением вещей в области своей профессиональной реализации и зачастую слыша неясный призыв своего Персонального, люди мечтают о том, что *«где-то в мире есть «моя» работа», работать на которой будет «легко и просто, все у меня будет получаться сходу, и работа будет приносить мне удовлетворение»* (цитирую моих клиентов – И.Б.). Часто эту работу называют «призванием».

Люди, которые пока не нашли себя в своей профессиональной деятельности, под призванием часто понимают свое *«психотерапевтическое творчество»*, т.е. то, чем им приятно и легко заниматься, то, что помогает им снять напряжение (Лонская, 2017). Снятие напряжения приводит к облегчению, и люди, идущие по этому пути, ошибочно полагают, что получают удовольствие от самой деятельности. При этом они попадают в ловушки *«ложного призвания»*, связанные с непрофессионализмом, *«ошибочно негативной оценки своей существующей специальности»* и выбором того, что легче дается. (Лонская, 2017).

Данная статья – это попытка предложить алгоритм работы с проблемами поиска своего призвания, помочь людям методично, шаг за шагом прийти к пониманию своей ситуации с профессиональной деятельностью, помочь им разобраться со своими чувствами в отношении этой ситуации, а также занять позицию в отношении ситуации: что для них сейчас будет правильно - принять ситуацию, оставив все, как есть, и прийти к спокойному чувству в отношении нее, или попробовать что-то изменить, используя те ресурсы, которые сейчас в наличии.

Данная работа, на наш взгляд, также будет полезна тем, кто планирует вести консультирование в экзистенциально-аналитическом ключе в области поиска профессиональной ниши или призвания.

Экзистенциально-аналитический подход к проблеме поиска призвания (описание опыта практической работы).

С точки зрения модели 4-х фундаментальных мотиваций применительно к профессиональной деятельности человек попадает в сферу призвания и становится исполненным, когда одновременно выполняются все 4 фундаментальных условия экзистенции.

В области **1 ФМ**, чтобы реализовать свое «могу», человек работает преимущественно по своим сильным сторонам. Он выбирает ту сферу деятельности и ту профессиональную роль, в которой его сильные стороны могут быть максимально востребованы. Ему также важно выбрать ту компанию, в которой политика в отношении персонала такова, что позволяет заговаривать о реализации своих сильных сторон, чтобы «могу» конкретного человека было также подкреплено и внешними условиями.

Пример 1. Сильные стороны человека лежат в области исследований. У него хорошо получается собирать информацию из разных источников и делать на ее основе выводы о трендах развития той или иной области человеческой деятельности. Жизненные обстоятельства сложились таким образом, что этому человеку периодически приходится отвечать за работу других людей и проявлять лидерские качества, включая других в свои проекты. Эти две сферы его деятельности не подкреплены его сильными сторонами, ему сложно контролировать других и вести людей за собой. В связи с высокой энергозатратностью, человек не уделяет этим сферам – контролю и эмоциональному лидерству - должного внимания. Поэтому эти сферы в его проекте периодически проседают, что сказывается на общей эффективности.

Хорошим решением для этого специалиста, на наш взгляд, было бы делегирование вопросов, связанных с управлением операционной деятельностью людям, чьи сильные стороны для этого подходят, а себе оставить вопросы, связанные со стратегическим управлением проектами.

Не следует полагать, что для успеха в профессиональной деятельности человеку достаточно определить свои сильные стороны, а дальше «*все получится само собой*». Об этом ниже.

В области **2 ФМ** человек реализует свое истинное «хочу», т.е. свои персональные ценности. Здесь также важно выбрать профессиональную область и роль, в которых его набор персональных ценностей может быть реализован максимально полно. Также важно выбрать ту компанию, в которой политика в отношении персонала такова, что позволяет реализовывать в работе его персональные ценности.

Пример. У человека есть ценность «комфорт – психологический и физический». Эта ценность в его иерархии ценностей стоит на первом месте. Однако, вопреки своей самой главной ценности, человек выбирает для себя карьеру менеджера, которая связана с высокими эмоциональными и физическими перегрузками. Таким образом, его самая главная ценность остается нереализованной.

На наш взгляд, человеку для того, чтобы испытывать психологический и физический комфорт, больше бы подошла работа в индивидуальном ритме с автономным участком, без авралов и жесткого контроля со стороны руководителя.

В области **4 ФМ** происходит «сборка» во внешнем мире индивидуального «могу» и индивидуального «хочу» под зонтиком конкретных профессиональных областей и профессиональных ролей и соотнесение получившихся вариантов с реалиями рынка труда.

Примеры «сборки» «могу» и «хочу».

1. **Сильные стороны** (приводится не полный список): способность длительное время удерживать фокус на результате, умение раз за разом совершать одни и те же действия, не теряя мотивации, способность писать тексты, которые своим смыслом влияют на эмоциональное состояние читателей.

Ценности (приводится не полный список): гармоничные отношения между людьми, победа Добра над Злом (в трактовке понятий конкретного человека), зарабатывание денег (не количество денежных средств как таковое, а процесс поиска и совершения действий, приводящих к финансовому результату).

Точка «сборки» во внешнем мире: создатель визуальных новелл (одно из популярных направлений в компьютерной игровой индустрии).

2. **Сильные стороны** (приводится не полный список): способность удерживать большое количество объектов в поле зрения, способность быстро понимать, о чем идет речь в ситуации, способность находить оптимальное (с точки зрения запланированного результата) и не всегда стандартное решение в кратчайшие сроки.

Ценности (приводится не полный список): «люди любят» - хорошие отношения с окружающими, ценность делиться (опытом, знаниями, энергией).

Точка «сборки» во внешнем мире: «решатель проблем» в комбинате общественного питания, член команды, готовый всегда прийти на помощь в нестандартной ситуации и решить любой вопрос.

Следует отметить, что вариантов соединения сильных сторон и ценностей конкретного человека в разных профессиональных областях и ролях может быть достаточно много. Например, сильную сторону «*умение говорить на языке клиента*» в сочетании с ценностью «*люди любят*» можно реализовывать в образовании, в медицине, в области психологического консультирования и психотерапии, в продажах и переговорах и в других профессиях класса «человек-человек» по Климову (*Климов, 1982*).

Когда человек уже включен в какие-то жизненные обстоятельства, например, уже имеет профессию и не хочет сильно менять свою жизнь, его выбор призвания бывает ограничен этими условиями. И в этом смысле ему не приходится выбирать из множества вариантов.

Тем же, кто впервые выбирает профессию, а также тем, кто решил сменить сферу деятельности, приходится выбирать из большого количества вариантов. И это бывает непросто.

В этом процессе выбора человеку может помочь **3 ФМ**.

Я намеренно ее пропустила, немного перестроив привычную нам логику анализа вопроса. Я сделала это в соответствии с тем, как это работает в моей практике сопровождения людей в поиске призвания.

В области **3 ФМ** человек осуществляет выбор правильного, аутентичного для него варианта профессиональной реализации. По моему опыту, этот выбор дается людям наиболее тяжело по сравнению с определением своего «могу», своего «хочу» и поиска смысла во внешнем мире. Для многих также представляется достаточным при выборе сферы профессиональной реализации учесть только свое «могу» и свое «хочу» и «собрать» их во внешнем мире, минуя внутреннюю, аутентичную «точку сборки». Часто мои клиенты искренне не понимают, «*что им надо делать*», чтобы «*почувствовать свое*».

В качестве примера для прояснения, в чем заключается задача выбора, я рассказываю историю, которую называю «Трубач».

Предположим, у меня есть слух и хорошо развитые легкие (в моем случае это действительно так). Значит, я **могу** играть на трубе. Мне этот инструмент нравится – звучит красиво, плавно, и для меня это имеет ценность. И я **хочу** играть на трубе. В этом **есть смысл** – профессия «трубач» востребована во внешнем мире. И как женщина – трубач я могла бы участвовать во многих женских музыкальных коллективах. До этого момента большинство клиентов охотно со мной соглашались – им понятна логика «сборки» собственных сильных сторон и ценностей под условия внешнего мира.

«Но **должна** ли я стать трубачом? Это будет **правильно** для меня?» - спрашиваю их я. – «Прямо сейчас завершить наш сеанс, и уже завтра выйти на работу в оркестр? Как вам такой вариант развития событий?» В этот момент большинство моих клиентов соотносится с собой и обычно понимает, что стать трубачом, даже если я это могу и хочу, не обязательно будет самым лучшим выбором. Для закрепления эффекта от упражнения я предлагаю им привести свой пример, когда их собственное «могу» и «хочу» и «вообщем-то имеет смысл» не стоит реализовывать, т.к. это будет не хорошо для них.

После того, как люди пережили собственный опыт нахождения своей внутренней, персональной «точки сборки», мы можем продолжить работу по поиску единственного варианта призвания.

Чтобы облегчить людям поиск призвания, а также помочь им принять свою профессиональную жизнь такой, какая она есть, в тех условиях, которые сложились на текущий момент, я предлагаю использовать Метод Анализа и Реализации Карьерных Стратегий, разработанный мною на основе материала Э.Гилберт (*Гилберт, 2017*).

Метод Анализа и Реализации Карьерных Стратегий

Большое количество тренингов личностного роста призывают людей *«монетизировать свое хобби»*, найти для себя *«дело по душе, и быть счастливым в профессиональной деятельности»*. Однако, мало кто из «тренинговых гуру» дает людям практические техники для осуществления этих призывов на практике. Предлагаемая вниманию читателей методика разработана мною на основе процессуальной модели экзистенциального анализа (ПЭА) и на основе модели четырех фундаментальных мотиваций.

Шаги Метода Анализа и Реализации Карьерных Стратегий:

1. Сориентироваться в профессиональной реальности клиента, определить, каким способом клиент сейчас реализуется в своей профессиональной деятельности (о способах реализации см. в разделе Описании метода);
2. Определить, каким способом клиент хотел бы реализовываться;
3. Определить сильные стороны и персональные ценности клиента;
4. Определить ту профессиональную область и ту профессиональную роль, реализовываться в которых для клиента сейчас наиболее правильно (с учетом его сильных сторон и персональных ценностей);
5. Определить карьерную стратегию, которая ему на данный момент максимально соответствует с учетом тех ресурсов, которые потребуются для ее реализации;
6. Составить конкретный план действий для реализации этой карьерной стратегии.

Описание метода.

Шаг 1. Чтобы определить, каким способом клиент сейчас реализуется в своей профессиональной деятельности, я использую классификацию видов деятельности, предложенную Э.Гилберт. Как пишет Э.Гилберт, людям *«полезно провести различие между четырьмя очень важными словами, относящимися к тому, как мы проводим свою жизнь... Вот эти четыре очень*

важных слова: УВЛЕЧЕНИЕ, РАБОТА, ПРОФЕССИЯ, ПРИЗВАНИЕ» (Гилберт, 2017).

Указанные четыре способа реализации в деятельности различаются по степени эмоциональной вовлеченности человека в процесс осуществления деятельности, а также по направленности процесса деятельности - на финансовый результат или на реализацию идеи. В работе с клиентами я для наглядности сопровождаю объяснения отличий между способами реализации графическим представлением (см. рис.1).

Рис. 1. Анализ способа осуществления деятельности: «Где я сейчас?»



Проведение границ между разными способами осуществления профессиональной деятельности позволяет людям, занятым поиском своего места в профессиональной деятельности или поиском призвания, соотнестись со своей реальностью и оценить собственные риски при выборе той или иной карьерной стратегии, оставить неоправданные ожидания от процесса осуществления профессиональной деятельности, в которую они сейчас включены, а также, при желании, составить реалистичный план изменений.

Опишем каждый из способов осуществления деятельности.

1. Увлечение.

«Увлечение – это то, что вы делаете ради удовольствия, расслабления, развлечения или из легкого любопытства. Увлечение – это что-то, чем вы занимаетесь в свободное время. Увлечения могут приходить и уходить – вы можете какое-то время экспериментировать с неким увлечением, а потом переходить к чему-то новому» (Гилберт, 2017).

2. Работа.

«Увлечение необязательно, однако работа абсолютно необходима». Работа свидетельствует о том, что человек «может позаботиться о себе в этой жизни». Ее функция – давать нам средства на жизнь. «Вы не обязаны любить свою работу. Достаточно иметь работу и выполнять ее с уважением» (Гилберт, 2017).

3. Профессия.

«Профессия и работа – это разные вещи. Работа – это просто задача, которую вы выполняете за деньги, в то время как профессия – это что-то, что вы создаете многие годы с энергией, страстью и приверженностью...Профессия – это ваши отношения с миром...ВЫ НЕ ОБЯЗАНЫ ИМЕТЬ ПРОФЕССИЮ. Нет ничего неправильного в том, чтобы прожить всю свою жизнь, находя работы, наслаждаясь своими увлечениями и следуя своему призванию, но при этом никогда не иметь «профессии» (Гилберт, 2017).

4. Призвание.

«Слово «призвание» происходит от слова «звать». Ваше призвание — это ваш зов. Ваше призвание — это призыв, который исходит непосредственно от вселенной и передается через стремления вашей души...И если профессия — это отношения между вами и миром, то призвание — это отношения между вами и Богом... Призвание — это личный обет. Ваша профессия зависит от других людей, тогда как ваше призвание принадлежит лишь вам» (Гилберт, 2017).

В таблице 1 проводится сравнительный анализ четырех способов осуществления деятельности.

Данная таблица будет нам максимально полезна при осуществлении **шага 4 Метода Анализа и Реализации Карьерных Стратегий** – выбора подходящей для человека карьерной стратегии.

Таблица 1. Сравнительный анализ четырех способов осуществления деятельности.

	На чем сконцентрирован человек?	Реализация своего «могу» - СС*	Реализация своего «хочу» - Ц*	Финансовый результат	Степень вовлеченности
Увлечение (хобби)	На собственном интересе	Необязательно	Некоторые и не в полную силу	Нет	Если увлечение длительное, то средняя
Работа	На величине заработка	Необязательно	Необязательно	От низкого до среднего	От низкой до средней
Профессия	На построении карьеры, бренда и получения отдачи в виде финансового результата, а также получения удовольствия от работы	Обязательно	Обязательно	От среднего до высокого в зависимости от уровня экспертности	Чем выше вовлеченность, тем выше экспертиза
Призвание	На удовольствии от процесса самореализации	Обязательно	Обязательно	необязательно	высокая

*Сокращения: СС – сильные стороны, Ц – ценности.

Почему я выбрала именно эту классификацию способов осуществления деятельности?

Данная классификация, дополненная мною графическим представлением, где по одной оси – степень эмоциональной вовлеченности человека в процесс осуществления деятельности, а по другой - то, ради чего человек осуществляет эту деятельность, позволяет моим клиентам:

1. Быстрее продвинуться в понимании того, чего они хотят, и чего им будет стоить тот или иной карьерный выбор;
2. Помогает сориентироваться во многих вопросах, связанных с карьерой, например, с такими как:
 - мне все надоело, где найти энергию в работе?
 - Какое образование (первое или второе) мне выбрать?
 - Как начать больше зарабатывать?
 - В чем может быть мое призвание? и др.

Шаг 2. Определить, каким способом клиент хотел бы реализовываться.

Задача этого шага для клиента – почувствовать связанность с тем или иным способом осуществления профессиональной деятельности на уровне чувства.

Шаг 3. Определить сильные стороны и ценности клиента.

Для определения сильных сторон мы с клиентом анализируем истории его профессиональных достижений и вместе выделяем типичные для него способы осуществления деятельности. Затем вместо смотрим, какие те или иные его сильные стороны проявляются в типичных для него способах осуществления деятельности. Примеры некоторых сильных сторон я привела выше.

Для определения персональных ценностей я использую Метод обнаружения персональных ценностей (Белецкая, Евстигнеева, 2016).

Шаг 4. Определить ту профессиональную область и ту профессиональную роль, реализовываться в которых для клиента сейчас

наиболее правильно (с учетом его сильных сторон и персональных ценностей, а также требований рынка труда).

Сначала мы совместно с клиентом осуществляем «сборку» его сильных сторон и ценностей, набрасывая в режиме мозгового штурма максимальное количество вариантов реализации, подходящих к его данностям – сильным сторонам и персональным ценностям – и его условиям и обстоятельствам – образованию, навыкам и опыту. Здесь работа ведется по 1, 2 и 4 ФМ.

Затем выбираем один наиболее подходящий ему вариант (3ФМ).

Шаг 5. Определить карьерную стратегию, которая на данный момент максимально соответствует клиенту с учетом тех ресурсов, которые потребуются для ее реализации.

Выполняя **шаг 2**, клиент выбрал для себя одну из четырех областей реализации, которая ему максимально соответствует на уровне чувства: увлечение, работа, профессия или призвание.

Задача **шага 5** – оценить возможности и ресурсы, необходимые для осуществления перехода из одной области в другую и сделать обоснованный выбор (см. рис.2).

Рисунок 2. Условия перехода из одних областей деятельности в другие.



Так, чтобы перейти из области «*Увлечение*» в область «*Призвание*», человеку необходимо целенаправленное развитие профессиональных навыков, что требует:

- ресурсов – временных, финансовых, эмоциональных и физических;
- требуется самотрансценденция - большая отдача процессу деятельности (Франкл, 1990);
- требуется реализация СС и Ц, чтобы быть максимально эффективным и максимально вовлеченным.

Ограничения перехода.

1. Не обязательно тот способ, которым наш клиент реализовывал свое увлечение, соответствует его сильным сторонам. Поэтому не любое увлечение может перерасти в призвание.

Пример: человеку нравится вышивать крестиком. Ценность, которую он реализует в этой деятельности, звучит как «Создание красоты». Могло бы вышивание стать для него призванием? С его слов: «Вряд ли, мне сложно сходу попасть иголкой в нужную точку на ткани, да и однообразие надоедает быстро».

2. У человека может не быть ресурсов для подобного перехода. И если финансовые ресурсы в этом мире можно найти, то найти время на развитие, если человек сильно занят, или эмоциональные и физические силы, если человек истощен, скорее всего сходу не получится. И, значит, данный переход может быть не осуществим.

Переход из области «*Увлечение*» в область «*Профессия*» требует от человека:

- поиска уникальной профессиональной ниши, соответствующей его СС и Ц;
- постоянного наращивания экспертизы, что связано, с одной стороны, с ресурсами, а с другой стороны, с ценностями: чтобы постоянно учиться чему-то новому у человека должны присутствовать ценности «Развитие» и «Творчество».

Ограничения перехода те же, что и при переходе из области **«Увлечение»** в область **«Призвание»**.

Пример: моей клиентке нравится печь тортики. И получается вкусно! Она хотела бы этим зарабатывать. Но найти уникальную нишу в этой профессии у нее не получается – на рынке очень много кондитерской продукции, как от частного, так и от массового производителя. Работа на массового производителя, например, в кондитерском цехе кафе или ресторана, для нее – это потеря собственной уникальности и работа только ради денег. Ей это неинтересно. Выход: оставить тортики как увлечение.

Переход из области **«Работа»** в область **«Профессия»** требует от человека:

- Нарастивания экспертизы;
- Реализации СС и Ц.

Не из всякой работы человек может перейти в профессию.

Область работы может быть не связана с ценностями. Например, для людей, имеющих ценность «порядок», профессия «бухгалтер» очень привлекательна, т.к. в бухгалтерии порядок – это одно из условий качественной работы. Тогда как профессия «менеджер по работе с VIP-клиентами» людям с ценностью «порядок» кажется весьма неприятной, т.к. клиенты действуют зачастую так, как хотят, нарушают договоренности и т.д.

Переход из области **«Профессия»** в область **«Призвание»** требует от человека:

- максимальной вовлеченности в процесс, возможно, с потерей других ценностей;
- мужества следовать за своими ценностями, даже если это связано с потерей денег.

Ограничения перехода:

Жизненные обстоятельства часто не позволяют человеку перейти в область реализации по призванию, например, когда человек – единственный кормилец. Такие люди часто вынуждены оставаться в рамках профессии, не переходя в область призвания.

Пример: мой клиент – корпоративный юрист. Он хотел бы открыть собственную адвокатскую практику и работать только с теми клиентами, которые ему подходят (по ценностям). Однако сейчас его жизненные обстоятельства не позволяют ему уйти из компании и открыть собственный бизнес, т.к. он выплачивает ипотеку, и ему нужен стабильный и высокий доход.

Переход из области «**Призвание**» в область «**Профессия**» требует от человека:

- освоения ряда новых профессий под общим названием «монетизация призвания», что всегда связано с затратами ресурсов разного рода;
- работа в этих новых профессиях необязательно будет по СС и Ц клиента.

Ограничения перехода:

- Работе по призванию неизбежно будет уделяться меньше времени, чем раньше. Как следствие, удовольствие от деятельности в целом снизится. Многие клиенты к этому оказываются не готовы. Многим это не подходит, и они остаются в области реализации своего призвания.
- Сложности, связанные с поиском ресурсов, описаны выше.

Пример: Человек работает по призванию. Он – психолог и ведет частную практику. Он увлечен своим делом и постоянно повышает свою квалификацию. И поскольку его практика сейчас небольшая, практически все заработанные деньги он вкладывает в собственное развитие. Увеличить количество клиентов он пока не может – для этого ему пришлось бы рекламировать свои услуги в интернете. Для него это неприемлемо, т.к. подобная публичность не соответствует его этическим ценностям. Выбор: он сознательно отказывается от увеличения дохода неприемлемым для него способом.

Шаг 6. Составить конкретный план действий для реализации выбранной карьерной стратегии.

Можно применить любую методiku составления плана действий, с которой знаком консультант. Я в своей работе применяю популярную в коучинге методiku «маленьких шагов» (Белецкая, Евстигнеева, 2016).

Всем ли нужно призвание? Можно ли быть исполненным, не работая по призванию?

Обстоятельства часто не позволяют людям работать по призванию. И причины могут быть самые разные – нужно кормить семью, нет денег на дополнительное образование, в компании не уделяют должного внимания самореализации сотрудников и др.

Часто люди сами не хотят большего. Например, не желают много трудиться, дополнительно учиться, проходить сложные экзамены и т.д.

Могут ли они прийти к исполненности?

А. Лэнгле пишет: *«Тому, чем мы занимаемся в экзистенциальном анализе, по моему мнению, может быть дано следующее определение: работа над внутренним согласием по отношению к собственным действиям – по отношению к миру и себе самому.*

Экзистенциальный человек ощущает «Да» по отношению к тому,

- что он переживает;*
- как он формирует свою жизнь и свой мир;*
- на что он ориентируется, ради чего он живет. (Лэнгле, 2008).*

Таким образом, если человек делает осознанный выбор в пользу отказа от поиска своего призвания и от реализации себя в нем (по любым причинам), то он говорит «ДА» тому способу деятельности, который он выбирает вместо призвания, и может прийти к исполненности. *«Я могу быть собой даже если я нереализован в профессиональной сфере» (Лэнгле, 2008).* Закономерное чувство, сопровождающее такой выбор, - грусть по тем ценностям, которые не придут в этот мир через человека и его деятельность в области призвания. *«Это (грусть, И.Б.) освобождает мучительных терзаний о невозможном» (Лэнгле, 2008).*

Заключение

В своих работах В. Франкл утверждает ценность жизни как таковой, наделяет ее безусловным смыслом, а деятельность человека укрепляет его и

привносит в его жизнь дополнительные смыслы. Говоря об экзистенциальном вакууме, В. Франкл неоднократно подчеркивает, что окончательный выбор всегда остается за человеком: избегать или не избегать своих целей, отказываться или не отказываться от обретения новых смыслов – все в конечном итоге зависит от него самого. (Франкл, 1990)

Основные выводы:

1. Поиск и реализация призвания – задача, требующая от человека затрат различных ресурсов: временных, финансовых, эмоциональных и физических.
2. Деятельность в области призвания может быть сложной и требовать от человека большого мужества следовать по выбранному пути. *«Я ненавижу писать репортажи и брать интервью. Это очень сложно. И больно. И недоброжелателей много. Я каждый раз хочу уйти валять бусики из шерсти. Но так случается, что, сталкиваясь с проблемой, я не могу не написать про нее. Если с кого-то дерут деньги за сомнительную услугу — я пытаюсь делать расследование. Это сложно и больно. Но каждый раз меня за это благодарят...Только спустя семь лет в профессии я поняла: призвание — это не то, где «хочется» и где «легко». Призвание — это там, где можешь решить чьи-то проблемы»* (Лонская, 2017).
3. Человек может прожить исполненную жизнь, даже если не нашел своего призвания или не следует ему.

Список литературы:

1. Белецкая И., Евстигнеева Е. Метод обнаружения персональных ценностей // Экзистенциальный анализ. Бюллетень. 2016. №8. С.71-93
2. Гилберт Э. То, что вы ищете, ищет вас // Эл.ресурс: http://www.chaskor.ru/article/elizabet_gilbert_to_chno_vy_ishchete_ishchet_vas_41963
3. Климов Е. Индивидуальный стиль деятельности. / Психология

индивидуальных различий. Тексты / Под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, В.Я. Романова. М.: Изд-во МГУ, 1982.

4. *Лонская А.* Поиски «призвания»: три типичные ловушки // Эл.ресурс: <http://www.matrony.ru/poiski-prizvaniya-tri-tipichnyie-lovushki/>
5. *Лэнгле А.* Дотянуться до жизни... Экзистенциальный анализ депрессии. М.: Генезис, 2010.
6. *Лэнгле А.* Что движет человеком? Экзистенциально-аналитическая теория эмоций. М.: Генезис, 2008.
7. *Маслоу А.* Мотивация и личность. Спб.: Евразия, 1999.
8. *Франкл В.* Человек в поисках смысла. М.: Прогресс, 1990.