

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ імені Г. С. КОСТЮКА

КИРИЧЕНКО Віктор Васильович

УДК 159.923.2
159.9: 62

**СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТІСНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ У ПРОЦЕСІ
ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ**

19.00.03 – психологія праці, інженерна психологія

Автореферат дисертації на здобуття наукового
ступеня кандидата психологічних наук

A handwritten signature in black ink, consisting of a large circle followed by a series of loops and a long horizontal stroke extending to the right.

Київ – 2014

Дисертацією є рукопис

Робота виконана в Інституті психології імені Г.С. Костюка НАПН України, лабораторія психології творчості

Науковий керівник

дійсний член НАПН України, доктор психологічних наук, професор **Моляко Валентин Олексійович**, Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, лабораторія психології творчості, завідувач

Офіційні опоненти:

доктор психологічних наук, професор **Ложкін Георгій Володимирович**, Національний технічний університет «Київський політехнічний інститут», кафедра психології і педагогіки, професор;

кандидат психологічних наук, доцент **Карпенко Віталій Володимирович**, Львівський державний університет внутрішніх справ МВС України, кафедра теорії та методики практичної психології, доцент

Захист відбудеться 25 листопада 2014 року об 11.00 год. на засіданні спеціалізованої вченої ради К 26.852.04 в Інституті психології імені Г.С. Костюка НАПН України за адресою: 01033, м. Київ, вул. Паньківська, 2

З дисертацією можна ознайомитися у бібліотеці Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України за адресою: 01033, Київ-33, вул. Паньківська, 2

Автореферат розісланий 22 жовтня 2014 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради



Т.М. Третяк

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність дослідження. Культурно-історичні умови розвитку особистості у сучасному суспільстві вимагають перегляду основних підходів до проблеми професійного розвитку. Зростаючі темпи ускладнення та зміни засобів і технологій виробництва призводять до необхідності постійного розвитку працівника (О.М. Борисова, Є.О. Клімов, Г.В. Ложкін, Б.Ф. Ломов, Є.О. Мілерян, М.С. Пряжніков, К.К. Платонов, В.О. Ядов). Практика професійної підготовки показує, що уявлення сучасної молоді про специфіку майбутньої професії, засвоєні у процесі професійної підготовки та навчання, далекі від виробничої реальності. Умови професійної адаптації призводять до змін образу «Я» працівника, які в подальшому визначають стратегію взаємодії з професійним середовищем та напрямок особистісного розвитку (Г.О. Балл, Л.М. Мітіна, В.О. Моляко, А.А. Налчаджян, В.О. Толочек, М.С. Пряжніков, В.Д. Шадріков, В.А. Худік). Особистісна ідентичність суб'єкта праці як констеляція набутого досвіду, світогляду, ціннісно-смыслових утворень, здібностей та інваріантних особистісних диспозицій, вступаючи у взаємодію з професійним середовищем, проходить перевірку на життєздатність, у процесі якої відбувається перехід від юнацьких мрій та уявлень про професію до самостійної трудової діяльності.

Процес професійної адаптації триває постійно, оскільки тісно пов'язаний із особистісним розвитком суб'єкта праці. У площині наукових досліджень Б.Г. Ананьєва, О.М. Леонтьєва, Г.С. Костюка, К.К. Платонова ігрова та навчальна діяльність вважалися підготовчими відносно професійної, яка займає більшу частину життя людини. У руслі вивчення соціально-вікового розвитку суб'єкта праці у окремих дослідженнях висвітлено особливості професійної адаптації школярів (П.М. Адріанов, Г.О. Анохін, Г.С. Костюк, М.Д. Левітов, В.О. Моляко, І.А. Савченко), адаптації студентів ВНЗ (Т.М. Буякас, І.Є. Григорович, Е.Ф. Зеєр, В.О. Кеніг, Г.І. Мелешкова, Н.І. Пов'якель, Л.Г. Подоляк). Перехід від навчальної до трудової діяльності зумовлює розвиток ряду особистісних новоутворень, які позначають якісну складову професійної адаптації (В.Г. Алексєєва, Т.В. Алексєєва, Н.О. Антонова, Г.О. Балл, О.М. Борисова, М.Й. Боришевський, І.С. Гічан, М.М. Заброцький, В.Л. Зливков, Є.О. Клімов, І.С. Кон, В.О. Моляко, Ю.Л. Трофімов, М.С. Пряжніков, В.М. Федорчук, В.О. Ядов). Фундаментальні дослідження у психології професійного розвитку (Г.О. Анохін, Г.О. Балл, В.П. Зінченко, Е.Ф. Зеєр, Є.О. Клімов, М.Д. Левітов, С.Д. Максименко, В.Ф. Моргун, М.С. Пряжніков, Н.І. Пов'якель, В.О. Ядов) розкривають загальні закономірності трудової адаптації, описують соціально-психологічну (соціально-рольові, гендерні, вікові особливості), індивідуально-психологічну (рівень домагань, самооцінку, розвиток пізнавальних процесів) та соціально-економічну специфіку цього процесу.

Вагомим фактором, який впливає на перебіг процесу адаптації, є психологічний зміст трудової діяльності. Загальні закономірності становлення суб'єкта професійної діяльності у період адаптації мають типологічні особливості у професіях «людина-людина» та «людина-техніка» (О.М. Кокун, Г.В. Ложкін, Є.О. Мілерян, В.О. Моляко, Ю.Л. Трофімов, В.О. Ядов). Соціально-економічна необхідність покращення психологічних умов праці, яка ґрунтується на існуванні індивідуально-психологічних

відмінностей адаптації особистості до умов професійної діяльності, а також недостатній ступінь вивчення порівняльних особливостей розвитку суб'єкта праці у професіях типу «людина-людина» та «людина-техніка» зумовили вибір теми дослідження **«Становлення особистісної ідентичності у процесі професійної адаптації»** за спеціальністю 19.00.03 – психологія праці, інженерна психологія.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Тема дисертації пов'язана з комплексними темами лабораторії психології творчості Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України «Психологічне дослідження творчих перцептивних процесів на різних вікових рівнях» (номер державної реєстрації – 0107U012430); «Психологічні закономірності творчого сприймання реальності в умовах дефіциту і надлишку актуальної інформації» (№ 0112U000303).

Тему дисертації затверджено на засіданні Вченої ради Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України (протокол № 2 від 23 лютого 2012 року) та узгоджено з Міжвідомчою радою з координації наукових досліджень з педагогічних та психологічних наук в Україні (протокол № 4 від 24 квітня 2012 року).

Мета дослідження. Вивчити індивідуально-психологічні особливості становлення особистісної ідентичності у процесі професійної адаптації.

Об'єкт дослідження: процес професійної адаптації.

Предмет дослідження: особливості становлення особистісної ідентичності суб'єкта праці професій типу «людина-людина» і «людина-техніка» у період професійної адаптації.

В основу дослідження покладено **припущення** про те, що структурно-функціональні особливості розвитку особистісної ідентичності відображають стратегіальні відмінності професійної адаптації суб'єкта праці, які мають індивідуально-психологічні особливості у професіях типу «людина-людина» та «людина-техніка»:

– період професійної адаптації сприяє інтенсивному розвитку особистісної ідентичності, особливості якого відображають ступінь інтегрованості суб'єкта праці у професійне середовище;

– психологічний зміст трудової діяльності у професіях типу «людина-людина» та «людина-техніка» зумовлює стратегіально-типологічні особливості становлення особистісної ідентичності суб'єкта праці у процесі професійної адаптації.

Відповідно до мети та предмета роботи визначено **завдання дослідження**.

1. Розробити структурно-функціональну модель становлення особистісної ідентичності у процесі професійної адаптації.
2. Визначити індивідуально-психологічні особливості становлення особистісної ідентичності суб'єкта праці у процесі професійної адаптації.
3. Проаналізувати особливості розвитку ціннісної свідомості суб'єкта праці у процесі професійної адаптації.
4. Дослідити стратегіально-типологічні особливості становлення особистісної ідентичності суб'єкта праці у професіях типу «людина-людина» та «людина-техніка» та проаналізувати ефективність надання ціннісної підтримки фахівця у процесі професійної адаптації.

Теоретико-методологічною основою дослідження є концепція стратегіальної організації свідомості В.О. Моляко, основні положення суб'єктно-ціннісного аналізу О.Л. Музики, структурно-генетичний підхід К.К. Платонова, психологічні підходи до вивчення суб'єктної активності особистості (К.О. Абульханова-Славська, С.Д. Максименко, В.Ф. Моргун, С.Л. Рубінштейн, А.В. Петровський), психологічні концепції вивчення розвитку суб'єкта професійної діяльності (Є.О. Клімов, Б.Ф. Ломов, Є.О. Мілерян, В.О. Моляко, М.С. Пряхніков, Ю.Л. Трофімов), результати досліджень ціннісної регуляції суб'єктної активності (О.А. Конопкін, З.С. Карпенко, О.Л. Музика, Л.Б. Шнейдер).

Методи та організація дослідження. Для вивчення проблеми становлення особистісної ідентичності працівника у процесі професійної адаптації здійснено аналіз та узагальнення наукових джерел; для дослідження особливостей розвитку ціннісної свідомості використано запропоновану О.Л. Музикою та модифіковану нами відповідно до завдань дослідження методику моделювання ціннісної свідомості (ММЦС); динаміка розвитку основних професійно важливих якостей працівників фіксувалася за допомогою методики вивчення динаміки здібностей (МВДЗ); для обробки результатів дослідження використовувалися методи математичної статистики. Автоматизована обробка даних здійснювалася за допомогою пакету програм STATISTICA 6.0.

Дослідження проводилося впродовж 2010–2014 років на базі підприємств та державних установ м. Житомира (Житомирський міський центр зайнятості, Житомирський державний університет імені Івана Франка, ПАТ «Житомирська пересувна-механізована колона №6», ПП «Океан-авто»); м. Бердичів (ТОВ «Велес»); м. Старокостянтинів (ДП «Старокостянтинівський молочний завод»). Вибірка 248 осіб, з них 136 осіб – фахівці у галузі «людина-людина» та 112 – у професіях типу «людина-техніка».

Наукова новизна і теоретичне значення дослідження полягають у:

- розробці дослідницької моделі емпіричного вивчення процесу професійної адаптації суб'єкта праці, яка враховує динамічні показники розвитку основних структурних компонентів особистісної ідентичності;
- уточненні змісту поняття «професійна адаптація» та описі її типологічних різновидів (суб'єктно-ціннісна стратегія, типовий розвиток та ситуативно-адаптивна стратегія);
- розширенні та доповненні уявлень про роль цінностей у структурі особистісної ідентичності та формування ціннісного ставлення до здібностей у процесі професійної адаптації;
- подальшій розробці теоретичних положень про ціннісну регуляцію професійної діяльності, розвиток психологічних механізмів рефлексії ресурсів особистісного розвитку.

Практичне значення одержаних результатів полягає у розширенні дослідницької проблематики психології професійної розвитку та апробації методології суб'єктно-ціннісного аналізу у процесі психологічного супроводу суб'єкта праці в адаптаційний період. Дисертація частково *відображена* у змісті навчальних посібників

«Професійно-орієнтовані завдання з психології» (за ред. О.Л. Музики) та «Психологія інформаційної діяльності» для студентів спеціальностей 6.030102 «Психологія» та 6.030102 «Практична психологія». Результати дослідження *впроваджені* до навчально-виховного процесу Житомирського державного університету імені Івана Франка і застосовуються при викладанні курсів «Психологія праці», «Диференційна психологія» та «Психологія управління» (довідка № 1044 від 30.05.13 р.) та у виробничу практику ДП «Старокостянтинівський молочний завод» (довідка від 27.05.13 р.), ТОВ «Велес» (довідка № 257 від 29.05.13) і ПАТ «Житомирська пересувна-механізована колона № 6» (довідка від 15.05.13).

Апробація результатів дослідження. Основні положення та результати дослідження обговорювалися на: засіданнях лабораторії психології творчості Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, IX та XII Міжнародній науковій психологічній конференції «Психологічні проблеми творчості» (26 липня 2011 року та 24-25 липня 2012 року, м. Київ), Міжнародній науково-практичній конференції «Людські цінності і толерантність у сучасному світі: міжконтинентальний діалог інтелектуалів» (16 листопада 2011 року, м. Київ), на VIII Міжнародній науково-практичній конференції «Сучасні проблеми екологічної психології» (м. Київ, 11-12 травня 2012 року); всеукраїнських наукових та науково-практичних конференціях: «Проблеми етнопсихології та політичної психології у XXI столітті» (15-16 квітня 2011 року, м. Київ), «Актуальні питання теорії та практики психолого-педагогічної підготовки фахівців за соціонічним профілем» (22-23 квітня 2011 року, м. Хмельницький), «Тенденції розвитку психології в Україні: історія та сучасність» (м. Київ, 20 травня 2011), «Психологічне діагностування в роботі практичного психолога» (м. Умань, 20 лютого 2013). Результати дослідження були представлені на II-VI міжрегіональному семінарі з впровадження програми ціннісної підтримки розвитку здібностей та обдарованості «Три кроки» (м. Житомир, 2009-2013 рік).

Публікації. Основний зміст дослідження відображено у 17 одноосібних публікаціях, 9 статей надруковано у фахових виданнях, включених до переліку, затвердженого МОН України, 8 публікацій – у міжнародних виданнях та збірниках матеріалів конференцій.

Структура й обсяг. Робота складається зі вступу, трьох розділів, загальних висновків, додатків на 39 сторінках, списку використаних джерел (320 найменувань, 5 з яких – іноземною мовою). Загальний обсяг дисертації – 255 сторінок друкованого тексту (10,2 д.а.), 169 сторінок – основний обсяг роботи. Робота містить 33 рисунки (33 стор.) та 51 таблицю (44 стор.).

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ

У **вступі** обґрунтовано актуальність дисертаційної роботи, визначено об'єкт, предмет, мету і завдання дослідження, сформульовано припущення, представлено теоретико-методологічні основи і методи дослідження. Розкрито наукову новизну, теоретичне та практичне значення отриманих результатів, наведено дані про їх апробацію та впровадження.

У першому розділі «**Теоретико-методологічні основи дослідження особистісної ідентичності суб'єкта професійної діяльності**» здійснено аналіз

основних методологічних підходів, у межах яких операціоналізовано поняття особистісної ідентичності, виокремлено основні концептуальні положення, які лягли в основу дисертаційного дослідження. Окреслення предметної області концепту «особистісна ідентичність» починається у працях Е. Еріксона, які стали фундаментальною основою подальших досліджень цієї проблеми у межах психоаналізу, символічного інтеракціонізму, когнітивної психології. У епігенетичній теорії розвитку особистісна ідентичність є сукупністю конституційних задатків, базових потреб, здібностей, значимих ідентифікацій, успішних сублімацій та постійних ролей, які свідчать про особистісну зрілість людини.

Концептуальною основою дослідження є положення про нерозривний зв'язок між професійним та особистісним розвитком (Л.М. Мітіна, В.О. Моляко, В.О. Толочек, М.С. Пряжніков, В.Д. Шадріков), якісною характеристикою якого є особливості розвитку ціннісної свідомості, у якій репрезентовано успішні стратегії адаптації до соціального середовища (О.Л. Музика). Опираючись на методологію наукової школи В.О. Моляко, ми визначили, що психологічний зміст регуляції професійної діяльності виходить за межі описової моделі «завдання – суб'єкт праці». Поняття стратегії описує не лише здатність працівника прогнозувати, планувати та організовувати свою діяльність. Воно, скоріше, стосується готовності до неї (діяти, мислити, перетворювати) як «тут і тепер», так і у далекому майбутньому; наявності у суб'єкта праці спеціальних умінь, здібностей та особистісних якостей, які підтримують внутрішній образ професіонала – унікального та неповторного за своєю суттю, цілісного у просторі і часі, у якому професійне минуле і майбутнє перебувають у тісному зв'язку.

Вивчення розвитку особистості у процесі професійної адаптації можна здійснювати у декількох площинах, які відображатимуть психофізіологічні, організаційні або індивідуально-психологічні особливості пристосування до професії. Основний критерій, який використовують для оцінки успішності цього процесу, полягає у розвитку певного комплексу особистісних властивостей, які дають можливість мінімізувати психічні та фізіологічні затрати задля досягнення певного результату (В.О. Толочек). А.А. Налчаджян вказує на те, що про успішність процесу адаптації може свідчити формування у індивіда адаптивної стратегії як комплексу психологічних установок, які є ефективними у життєвій ситуації. У дослідженні ми спираємося на розроблену нами модель структури особистісної ідентичності, динаміка розвитку якої у професійному середовищі пов'язана з ціннісно-смісловим розвитком особистості (ціннісно-смісловий компонент), розвитком здібностей (діяльнісний компонент) та системи міжособистісних відносин (референтний компонент). Індивідуально-психологічні властивості особистості, які у сукупності відображають особливе ставлення до професії та свого місця у ній, а також рефлексія індивідуальних можливостей розвитку саме у «цьому середовищі», зумовлюють стратегіальні відмінності професійного розвитку.

Стратегіально-типологічні відмінності процесу професійної адаптації вивчалися на емпіричних узагальненнях динамічних показників розвитку структурних компонентів особистісної ідентичності у межах професій типу «людина-людина» та «людина-техніка», носії яких увійшли до вибірки дослідження. На основі теоретико-

методологічного аналізу проблеми та пілотажних досліджень нам вдалося виокремити основні стратегії, які можуть бути використані суб'єктом праці у процесі професійної адаптації (рис.1).

Реалізація *суб'єктно-ціннісної стратегії* потребує високого рівня особистісного розвитку, який дає можливість детально та багаторівнево аналізувати професійне середовище, а отже, збільшує ступінь свободи у діяльності та загальні адаптивні властивості. Здібності особистості, її уміння та індивідуальний досвід трудової діяльності стають життєвими цінностями, тому у період адаптації працівники шукають спосіб застосування їх у професійному середовищі. Результати досліджень В.М. Чернобровкіна, С.М. Симоненко, Л.Г. Чорної показують, що у ситуації вирішення виробничих завдань працівники схильні до використання стратегії реконструювання та комбінування. Індивідуально-психологічні властивості суб'єкта праці є мономорфними утвореннями, вони не оцінюються працівником на рівні «важливі – неважливі». Кожне новоутворення, якого потребує професійна діяльність (специфічні вміння, навички) має гармонійно вплітатися в уже накопичений досвід працівника і не суперечити йому.

Стратегія типового розвитку у процесі професійної адаптації властива працівникам, для яких адаптаційний період є одним із щаблів професійного розвитку. Вони свідомо обирають професію – а отже, мають психофізичну готовність розвиватися у певному напрямку. Внутрішня модель професіонала є основою особистісної ідентичності працівника та підтримується за рахунок трудової діяльності і ситуацій, які підтверджують статус «професіонала», «фахівця», «майстра» тощо. Тому такі працівники можуть легко адаптувати здібності відносно вимог професії, зміни ситуації професійної діяльності. Рефлексивні механізми регуляції особистісного розвитку працівника, що реалізує стратегію типового розвитку, дають можливість визначити, які професійно важливі якості у нього є, які можна компенсувати за рахунок інших та розвиток яких небажаний для професійної діяльності.

Ситуативно-адаптивна стратегія професійного розвитку передбачає адаптацію працівника до професійної діяльності на достатньому для ситуації рівні. Межі розвитку визначається виключно зовнішніми умовами, що виконують функцію соціального контролю, регламентації трудової діяльності. Такий працівник легко пристосовується до нових видів діяльності, має високий рівень особистісної лабільності до впровадження нових технологій і стандартів виробництва. Професійна діяльність виступає лише засобом забезпечення підтримки певного рівня життя та психологічного комфорту. Окремі здібності, навіть високого рівня розвитку відносно ситуації, не є елементами ціннісної свідомості, тому працівник може легко від них відмовитися під тиском життєвих обставин. Високий рівень професійної гнучкості та схильність до використання стратегії випадкових підстановок у процесі вирішення виробничих завдань дозволяє працівнику, який реалізує ситуативно-адаптивну стратегію, швидко адаптуватися у ситуації кардинальної зміни технології виробництва. У процесі професійної адаптації він може не ідентифікувати себе з іншими членами професійної групи, сприймати ситуацію як «життєву необхідність», тимчасове становище.

Професійна адаптація відбувається у декілька етапів, кожен із яких має дискретну властивість, відповідно, на кожному відбуваються якісні зміни у структурі



Рис.1. Стратегіально-типологічні особливості становлення особистісної ідентичності у період професійної адаптації

особистісної ідентичності. Теоретичний аналіз проблеми дав можливість визначити, що суб'єкт праці, розв'язуючи основні завдання фази адаптації, проходить нормативно-орієнтаційний, пошуковий та рефлексивний етапи, успішне вирішення завдань кожного з них призводить до змін у розвитку ціннісної свідомості. Основною змістовою характеристикою фази адаптації є пошук регуляційних схем професійної діяльності, які враховують специфічні норми, спосіб життя, правила міжособистісної взаємодії, зовнішню атрибутику та тонкощі технології виробництва, що можуть бути не враховані у процесі професійної підготовки. На думку Є.О. Клімова, яку б якісну та сучасну професійну освіту не отримав молодий спеціаліст, він не може абсолютно ідеально вписатися в рамки реального виробництва.

У процесі праці людина змінює не лише предмет праці, зовнішнє середовище, вона змінюється сама; трудова активність суб'єкта праці стає спрямованою як на виконання комплексу робіт у межах трудового посту, так і на власний розвиток у професії.

У другому розділі **«Динаміка розвитку особистісної ідентичності суб'єкта праці у процесі професійної адаптації»** представлені результати дослідження стратегіально-типологічних відмінностей становлення особистісної ідентичності суб'єкта праці у процесі професійної адаптації. Методологічною основою дослідження є основні положення суб'єктно-ціннісного аналізу, що зумовило вибір діагностичних процедур та специфіку планування і проведення дослідження. У межах обраної нами наукової парадигми розвиток особистості визначається динамікою розвитку здібностей та особливостями їх існування як цінностей індивідуальної свідомості. О.Л. Музика вважає, що ціннісні утворення у свідомості є закріпленими на практиці ефективними формами адаптації особистості до соціального середовища. Суб'єктно-ціннісний підхід до вивчення особистості базується на результатах багаторічних емпіричних досліджень в галузі психології здібностей і обдарованості, в ході яких було виділено основні методологічні принципи та операціоналізовано базові категорії, використані нами у роботі.

Соціально-нормативна регуляція професійної діяльності та взаємовідносин із професійним середовищем (колективом, технологіями виробництва, продуктами праці, трудовим постом) здійснюється за рахунок організаційних (колективних) цінностей, які притаманні колективному суб'єкту праці. Ці утворення стосуються моральних імперативів соціальної взаємодії, оцінки ситуацій та вчинків. Рівнева організація інститутів соціалізації забезпечує поступове входження до структури особистісної ідентичності таких якостей, як «добро», «чесність», «порядність», «працелюбність», «людяність» тощо. Соціальні очікування щодо розвитку професійно-доцільних особистісних якостей у представників окремої професії, існують у вигляді соціальних експектацій (зовнішніх вимог), які є необхідною та достатньою умовою для успішного виконання професійних обов'язків. Відносно до деяких професій існує соціальна, гендерна, вікова толерантність, у інших видах діяльності ці обмеження є суворими заборонами. У суспільстві уніфікований образ «Я» працівника формується з урахуванням соціальних норм та очікувань, тому професійна соціалізація передбачає їх

інтеріоризацію на рівні уявлень, смислових утворень, цінностей індивідуальної свідомості.

Включаючись до системи професійних відносин у процесі професійної адаптації, яка опосередкована предметом спільної діяльності, організаційною ієрархією ролей та позапрофесійними відносинами, молоді працівники нерідко зіштовхуються з тим, що «допрофесійні» уявлення відрізняються від реального «живого» виробництва. Пошукова активність у процесі професійної адаптації, зокрема, націлена на валідизацію внутрішньої моделі професійного світу та місця «Я» у ньому.

За результатами дослідження за МВДЗ працівники, які реалізували *ситуативно-адаптивну стратегію професійної адаптації*, виокремлюють 34,6% професійних умінь, які, на їх думку, необхідні для успішного розв'язання виробничих завдань, з них 5,8% пов'язані з загальними здібностями (досліджувані рефлексували можливості їх переносу на інші види діяльності або використання у інших професіях, наприклад, «уміння керувати автомобілем», «спокійно вислухати іншого», «доглядати за дітьми»); 18,4% здібностей, які виділяють досліджувані, стосуються спеціальних видів діяльності, які використовуються лише у конкретній професії («робити якісні меблі», «працювати з автозаправкою пального», «толерантно ставитись до людей з алкогольною залежністю»). Також представлені одиничні уміння (10,4%) необхідні у окремих виробничих ситуаціях («пробивати товари по касі», «приклеювати листівки до стенду», «не забувати ставити пломби на ящики», «посміхатися клієнтам»); 25,4% – стосувалися соціальних здібностей, 12,4% – сфери відпочинку та самообслуговування і 27,6% здібностей ототожнювалися із особистісними якостями («добродота», «сміливість»).

У досліджуваних, які використовували *стратегію типового розвитку*, високий відсоток умінь та здібностей зі сфери професійної діяльності, або тих, які досліджувані вважають професійно важливими (68,2%). З них 13,7% стосуються загальних здібностей, 33,2% – спеціальних, та 21,3% стосуються одиничних видів діяльності. Цей факт може свідчити про усвідомлений вибір професії працівником, який є результатом зваженого життєвого вибору. До цієї групи, крім поодиноких випадків, увійшли працівники, які пройшли професійну підготовку та навчання у спеціальних закладах освіти. У цієї групи достатньо високий відсоток умінь, які стосуються сфери соціальних стосунків (20,1%), що може свідчити про їх необхідність як комунікативно-інтегративного ресурсу у процесі професійної адаптації. 9,5 % виділених умінь стосуються сфери відпочинку та самообслуговування. У досліджуваних спостерігається чітке розмежування умінь, які необхідні у професійному середовищі та вмінь, що стосуються інших сфер життя.

У групі осіб, які реалізували *суб'єктно-ціннісну стратегію професійної адаптації*, 78,5% умінь та здібностей стосуються професійної діяльності. Досліджувані самостійно визначають професійну доцільність окремих здібностей, тому до їх переліку могли входити професійно несумісні утворення, або такі, що мають індиферентне відношення до професії. Порівняно невисокий відсоток умінь (33,2%), які мають спеціальне значення та використовуються лише у обраній досліджуваними професії (працівник не бачить можливостей для їх використання у інших ситуаціях). Статус «загальних» чи «спеціальних» здібностям надають досліджувані. Модифікація

процедури МВДЗ відповідно до умов та завдань дослідження, а також бесіда, яка є невід'ємною частиною ідеографічного дослідження за ММЦС, дали можливість зробити висновок, що навіть за умови однакового семантичного позначення окремих здібностей, вони можуть мати статус (відносно життєвого досвіду та спрямованості особистості) утворень на рівні «тут і тепер» (лише для виконання цієї діяльності і лише у цьому професійному середовищі), або існувати на рівні «завжди і усюди», що свідчить про суб'єктно-ціннісну регуляцію активності суб'єкта праці. Значний відсоток умінь, які стосуються сфери соціальних стосунків та взаємодії з іншими суб'єктами праці (18,2%) свідчить про чутливість цієї групи досліджуваних до соціального оточення.

Вирішення цілої низки питань працівником у процесі професійної адаптації призводить до розвитку якісного новоутворення діяльнісної складової особистісної ідентичності – індивідуального стилю професійної діяльності. Перехід від уявлень, які реалізовані у образі лімінального «Я», як бажане та неосвоєне, до конкретних трудових дій у складі системи професійної діяльності, відбувається за рахунок реалізації алгоритму трудових дій та операцій, у яких вже існує «поправка» на «неуважність», «реактивність», «самовпевненість», «пам'ять», «художні здібності» суб'єкта праці. Індивідуальний стиль професійної діяльності дозволяє працівнику раціонально використовувати власні фізичні та психічні можливості, а це можливо лише у випадку глибокої рефлексії ресурсів особистісного розвитку.

Високу значимість професійно важливі здібності, як ресурс професійної адаптації, мають у працівників, орієнтованих на стратегію типового розвитку ($\bar{x}=7,6$ за 10-бальною шкалою) та суб'єктно-ціннісну стратегію професійної адаптації ($\bar{x}=7,3$), нижчу – у працівників, які обрали ситуативно-адаптивну стратегію професійної адаптації ($\bar{x}=4,8$). Для досліджуваних останньої групи значимими є здібності зі сфери соціальних стосунків та уміння, які допомагають налагодити взаємодію з іншими ($\bar{x}=8,2$).

Накопичення професійного досвіду призводить до того, що працівник у межах одного виду завдань має не один, а декілька алгоритмів їх розв'язку, які у загальній системі психічної регуляції діяльності взаємопов'язані між собою. Частина з них репрезентує соціально-прийнятну процедуру виконання завдання у професійному середовищі (інструкції, приписи); інші – результат аналізу індивідуального досвіду. У межах основного алгоритму у працівників зі значним стажем роботи є алгоритми, які враховують їх соматичний стан, емоційне ставлення до діяльності, або людей, які з нею пов'язані, зміни умов діяльності (робота в екстремальних умовах або за умов браку ресурсів), діяльність в умовах ліміту часу, в умовах виникнення виробничих помилок.

У третьому розділі **«Рефлексивно-ціннісні особливості становлення особистісної ідентичності у процесі професійної адаптації»** проаналізовано загальні закономірності становлення особистісної ідентичності у професіях типу «людина-людина» та «людина-техніка», описано результати дослідження розвитку ціннісної свідомості суб'єкта праці у період професійної адаптації. Процес рефлексії професійного розвитку обумовлений чинниками, які пояснюють природу його походження на рівні внутрішніх узагальнень, оціночних ставлень, самоприйняття та

самоідентичності. Усвідомити своє внутрішнє «Я» через призму узагальнень інших суб'єктів, життєвих подій (окремих дій та вчинків), досягнень та втрат може особистість із високим потенціалом розвитку, який слугує ресурсом збереження власної унікальності.

У контексті культурно-історичного розвитку диспозиційною основою ідентичності є суспільство та культура, тому, незважаючи на прагнення людини бути унікальним автентичним «Я», її сприймають як частину деякого «Ми», наділяючи чи позбавляючи окремих властивостей, умінь, прав, обов'язків. Період професійної адаптації є рушійним для розвитку професійно-важливих умінь та якостей. Динаміка рефлексії розвитку у цей період полягає у тому, що деякі якості розвиваються як об'єктивна вимога професійного середовища, удосконалюються (а тому переходять у розряд професійних, завдяки високому рівню оволодіння), або усвідомлюються та сприймаються як професійні (до початку трудової діяльності досліджувані вважали, що наявність деяких умінь у професії не обов'язкова, а те, що вони уміють у професії нікому не потрібно). Для перевірки достовірності висунутого нами припущення про існування відмінностей у динаміці рефлексії розвитку здібностей у період професійної адаптації ми використали результати МВДЗ працівників, котрі проходили період адаптації (експериментальна група) та працівників, які знаходилися на вищих фазах професійного розвитку. Відмінності кількісного вираження рефлексії професійно важливих якостей, які ми зафіксували у межах двох зрізів: до початку трудової діяльності та після завершення періоду адаптації мали статистичну значимість достовірності зсуву значень на рівні ($t=0,00508$, $p<0,01$). На етапі вивчення рефлексії умінь, розвиток яких необхідний для успішного виконання професійної діяльності, ми використовували схему програми саморозвитку, яка є частиною алгоритму виконання професійно-орієнтованих завдань (О.Л. Музика, В.В. Горбунова, І.С. Загурська та ін.).

Стратегіально-типологічні відмінності ціннісного розвитку особистості у період професійної адаптації мають ряд своєрідних особливостей. Основні з них пов'язані з процесами інтеграції набутого досвіду, особливим ставленням до ситуації, предметів матеріальної та духовної культури. На ціннісному рівні розвитку однією з ознак успішного завершення процесу професійної адаптації є утворення ціннісно-сміслової основи, яка акумулює у собі здібності, уміння, звички, очікування, які відіграють професійно-важливу функцію.

Особливістю розвитку ціннісно-сміслового компоненту особистісної ідентичності досліджуваних, що використовували ситуативно-адаптивну стратегію професійної адаптації, є низький рівень суб'єктивної значимості конструктів, які мають ситуативну ефективність, а тому не є стійкими до зміни ситуації, що може «знецінювати» або надавати особливого значення окремим ціннісно-смісловим утворенням. Результати досліджень за ММЦС осіб, які реалізували типову стратегію професійної адаптації, свідчать про ускладнення діяльнісної складової особистісної ідентичності та розвитку ціннісного ставлення до окремих професійних здібностей. Якщо у випадку використання ситуативно-адаптивної стратегії професійного розвитку основою адаптації до професії є морально-нормативна відкритість працівника (некритичне прийняття корпоративних цінностей та загальних норм моралі), то

працівники, які реалізують стратегію типового розвитку, адаптуються за рахунок високого професіоналізму, основою якого є бездоганне виконання трудової діяльності та суспільна корисність виготовленого продукту. За результатами дослідження за ММЦС у досліджуваних цієї категорії у процесі професійної адаптації зростає рівень ціннісної когнітивної складності. Ситуація професійної адаптації для працівників, які реалізують типову стратегію, є періодом інтенсивного розвитку у напрямку максимальної відповідності певному професійному зразку. Вибір професійної діяльності для таких працівників відбувається на основі глибокої рефлексії умінь, здібностей, особистісного потенціалу.

У межах типової стратегії професійної адаптації найбільш інтенсивно розвивається діяльнісна складова особистісної ідентичності, яка дає можливість підтримувати відчуття професійної компетентності суб'єкта праці. Спостерігається тенденція переходу конструктів «професіоналізм» та «відповідальність» до якісно нового рівня розвитку, як суб'єктно-ціннісних утворень, які пов'язують між собою професійну та інші сфери життя особистості. Працівники, що реалізують суб'єктно-ціннісну стратегію професійної адаптації, вирізнялися серед інших найбільшим ступенем чутливості до умов професійної ситуації. Це зумовлює особливе ставлення до життєвих подій, контактного оточення, вимог професійного середовища тощо. Життєвий світ особистості є цілісним, а тому накопичений досвід не поділяється на «професійний – не професійний» чи «ситуативно доцільний – ситуативно недоцільний». Особливістю ціннісної свідомості працівників, які реалізують суб'єктно-ціннісну стратегію професійної адаптації, є цілісність та неподільність накопиченого досвіду. Особистість залишається цілісною, самобутньою лише «саме у такому поєднанні» особистісних властивостей, умінь, здібностей, лише у «цьому» референтному оточенні (тому така категорія працівників може ефективно пристосовуватися не до будь-якого професійного середовища), і лише виконуючи певний вид робіт з якими працівник «зріднися». Ціннісність окремих особистісних властивостей формується поступово, у процесі накопичення позитивного досвіду їх використання, як ресурсу адаптивно доцільної форми поведінки. У осіб, які реалізують суб'єктно-ціннісну стратегію професійної адаптації, життєві цінності пов'язані з індивідуальною історією, тому як компонент особистісної ідентичності вони є системоутворюючими та пов'язують інші структурні утворення. Ціннісний розвиток відбувається на основі переосмислення пріоритетів, життєвих завдань, досвіду. На більш пізніх фазах професійного становлення відбувається процес стабілізації динамічних процесів особистісних змін, який пов'язаний зі зникненням енергетичної різниці потенціалів індивідуально-психологічних властивостей особистості та об'єктивних вимог професії.

Результати дослідження, яке ми провели за допомогою ММЦС із працівниками, які знаходилися на етапі професійної адаптації, показують, що у ситуації зміни професії особистісні якості та набутий досвід можуть вступати у суперечність із вимогами нової професії. Зміст основних робіт, які були присвячені дослідженням кризи професійного розвитку, пов'язаний зі зміною вектора професійного розвитку, переоцінкою життєвих завдань та розвитком ціннісно-

смыслових диспозицій, що регулюють професійну діяльність (Е.Ф. Зеєр, А.К. Маркова, Л.М. Мітіна, Е.Е. Симанюк).

У межах дослідження нам вдалося виявити ряд особливостей перебігу ціннісних криз професійного розвитку, які пов'язані з:

- зниженням загального рівня адаптивної ефективності умінь, здібностей та особистісних якостей у професійній діяльності при високому рівні їх суб'єктної ваги як особистісно формуючих диспозицій та адаптивних ресурсів у інших сферах життєдіяльності;
- особистісною резистентністю до якісного розвитку соціально декларованих конструктів у ціннісній свідомості;
- утворенням ціннісних дихотомій у контексті минулого та теперішнього досвіду;
- суворим контролем трудового середовища розвитку професійно-важливих якостей.

Основні відмінності становлення особистісної ідентичності у період професійної адаптації можна проілюструвати на відсотковому розподілі кількості працівників, які реалізували суб'єктно-ціннісну, типову та ситуативно-адаптивну стратегії професійної адаптації (табл. 1).

Таблиця 1.

Відсотковий розподіл стратегіально-типологічних відмінностей адаптації у професіях типу «людина-людина» та «людина-техніка»

Типи професій	Ситуативно-адаптивна стратегія	Стратегія типового розвитку	Суб'єктно-ціннісна стратегія	Усього
«Людина-людина»	60 (44,2%)	24 (17,6%)	52 (38,2%)	136 (100%)
«Людина-техніка»	16 (14,2%)	72 (64,2%)	24 (21,6%)	112 (100%)

Використавши критерій кутового перетворення *Фішера* (ϕ) ми встановили, що відмінності відсоткового розподілу кількості осіб, які у процесі професійної адаптації використовували суб'єктно-ціннісну стратегію професійної адаптації у професіях типу «людина-людина» та «людина-техніка», має статистично значиму вагу на рівні ($\phi=0,022$, $p\leq 0,05$), осіб, які використовували ситуативно-адаптивну стратегію на рівні ($\phi=0,003$, $p\leq 0,01$). Можна зробити висновок, що відмінності предмету праці професії зумовлюють стратегіально-типологічні відмінності становлення особистісної ідентичності їх носіїв у період професійної адаптації. Статистична значимість відсоткового розподілу кількості осіб, які реалізували виокремленні нами емпіричним шляхом стратегії адаптації до професійної діяльності, свідчить про відмінності у розвитку основних структурних компонентів особистісної ідентичності у професіях типу «людина-людина» та «людина-техніка». У професіях, де предметом праці є автоматизовані системи та механізми, найбільша відсоткова частка працівників орієнтована на стратегію типового розвитку (64,2%). Професії такого типу ставлять більш жорсткі вимоги до фахового розвитку (порівняно з професіями типу «людина-людина»), які зумовлюють формування «типового» набору професійно важливих диспозицій у межах окремого фаху, що існують не лише як ресурси професійної адаптації, а і як основа образу особистісної ідентичності.

У межах професійного середовища існує окрема система самоідентичності, яка відрізняється від інших позапрофесійних сфер життєвого простору суб'єкта праці. Про це свідчить відносно рівномірний відсотковий розподіл кількості працівників, які використали ситуативно-адаптивну, стратегію типового розвитку та суб'єктно-ціннісну стратегію професійної адаптації. У межах типу професій «людина-техніка» спостерігається найменший відсоток працівників, що реалізували ситуативно-адаптивну стратегію професійної адаптації (14,2%). Цей факт можна пояснити специфікою організації процесу професійної підготовки цієї категорії працівників, які до початку трудової діяльності повинні мати достатній рівень оволодіння основними трудовими вміннями та здібностями (тому професійний розвиток не залежить від ситуації, а детермінується сукупністю вимог, що ставить професія до працівника). У професіях «людина-техніка» готовність до професійної діяльності формується до її початку, що пов'язано з небезпекою допуску до роботи зі складними механізмами осіб, які не володіють достатнім рівнем підготовки. У професіях «людина-людина» спостерігається відносно рівномірний розподіл осіб, які у процесі професійної адаптації використовували суб'єктно-ціннісну (38,2%), стратегію типового розвитку (17,6%) та ситуативно-адаптивну стратегію (44,2%).

Ціннісна підтримка особистості у процесі професійної адаптації передбачає створення спеціальних умов для актуалізації рефлексивних механізмів самосприйняття, які дають можливість виявити внутрішні ресурси для реалізації адаптивно доцільних форм поведінки (табл. 2).

Таблиця 2.

Результати перевірки ефективності програми ціннісної підтримки становлення особистісної ідентичності суб'єкта праці у процесі професійної адаптації

Стратегія професійної адаптації	Відсоток суб'єктних цінностей у структурі ціннісної свідомості досліджуваних			
	Показники до надання ціннісної підтримки		Показники після надання ціннісної підтримки	
	Експериментальна група	Контрольна група	Експериментальна група	Контрольна група
Суб'єктно-ціннісна	56,6%	64,2%	78,2%	59,6%
Типового розвитку	34%	45%	76%	52%
Ситуативно-адаптивна	24,4%	21%	34%	23,7%

Відповідно до виявлених нами ознак розвитку ціннісної кризи становлення особистісної ідентичності (зменшення кількості суб'єктних цінностей, дистанціювання суб'єкта від референтного оточення та диспозиційних особистісних властивостей, втрата суб'єктності та джерела поціновування) динаміку позитивних зрушень можна зафіксувати за рахунок збільшення (зменшення) кількості суб'єктних цінностей відносно загального масиву виокремлених конструктів. Ми визначили, що статистично значимими виявилися зрушення у межах груп працівників, які реалізували суб'єктно-ціннісну стратегію та стратегію типового розвитку ($p \leq 0,05$). Було зафіксовано, що у досліджуваних першої групи частка суб'єктних цінностей збільшилося з 56,6% до 78,2%, а другої – з 34% до 76%. Після надання ціннісної підтримки ми простежили ряд

структурних і змістових змін у ціннісній свідомості працівників: збільшення адаптивної ефективності умінь та здібностей, позиціонування їх як професійно-важливих (укрупнення факторів, які об'єднують професійно важливі якості та властивості), збалансування кількості діяльнісних та моральнісних цінностей, збільшення кількості референтних осіб, збільшення диференційованості ціннісного простору.

ВИСНОВКИ

У дисертації представлено результати теоретичного та емпіричного дослідження становлення особистісної ідентичності, розкрито його зміст, динаміку та загальні закономірності, визначено основні стратегіально-типологічні відмінності становлення особистісної ідентичності суб'єкта праці у професіях типу «людина-людина» та «людина-техніка».

1. Теоретичний аналіз проблеми професійного розвитку суб'єкта праці дав можливість розробити структурно-функціональну модель становлення особистісної ідентичності у період професійної адаптації. Основою стратегіально-типологічних відмінностей адаптації працівника до умов професії є особливості взаємоузгодження індивідуально-психологічних властивостей з об'єктивними умовами виробничого середовища. У процесі включення у професійну діяльність формується система особистісних диспозицій, які здійснюють регуляцію трудової активності. Рефлексивно-ціннісні механізми оцінки професійного середовища зумовлюють індивідуально-психологічні відмінності ставлення до себе, як представника професії, та регулюють взаємодію з професійними середовищем. У процесі професійної адаптації працівник може використовувати ситуативно-адаптивну стратегію, стратегію типового розвитку та суб'єктно-ціннісну стратегію. Стратегіально-типологічні відмінності взаємодії з професійним середовищем зумовлюють особливості процесу професійної адаптації на нормативно-орієнтаційному, пошуковому, рефлексивному етапі та впливають на якісні відмінності ціннісно-сміслового розвитку суб'єкта праці.

2. У результаті емпіричного дослідження індивідуально-психологічних особливостей становлення особистісної ідентичності суб'єкта праці у процесі професійної адаптації було встановлено, що розвиток особистості пов'язаний із розвитком здібностей, які є ресурсом адаптації до соціального середовища. На *ситуативно-адаптивному рівні* професійної адаптації професійні уміння, здібності розвиваються на достатньому для ситуації рівні; модель самосприйняття будується відносно ситуації, тому суб'єкт праці має декілька презентаційних схем образу «Я» у соціальному середовищі. Статус ситуативної значимості здібностей дає можливість розвивати їх з урахуванням завдань, які розв'язує суб'єкт праці, а тому продуктивно впливає на загальний рівень адаптивності. Становлення працівників, які реалізували *стратегію типового розвитку*, відбувається відповідно професійно доцільного зразка. У процесі професійної адаптації складні «професійні здібності» наповнюються новими практичними та мисленнєвими уміньми, діями та операціями, які відображають специфіку конкретного трудового середовища.

Загальна висока частка професійно-важливих здібностей з-поміж усіх виокремлених у процесі МВДЗ свідчить про те, що основною сферою реалізації особистості є професія, а інші, хоч і не втрачають свого значення, виконують

супідрядну функцію. Рефлексивні механізми розвитку основних структурних компонентів особистісної ідентичності уможлиблюють виокремлення декількох підсистем соціальної репрезентації «Я», кожна з яких пояснює професійний, гендерний, релігійний аспект розвитку особистості. Професійне середовище для цієї групи досліджуваних є основним джерелом суб'єктної активності, тому динаміка професійного становлення накладає свій відбиток на розвиток особистості загалом. *Суб'єктно-ціннісна стратегія* професійного розвитку базується на ціннісному ставленні до окремих здібностей, якостей та особистісних властивостей, які довели свою адаптивну доцільність у різних життєвих ситуаціях. Досліджувані, які обрали суб'єктно-ціннісну стратегію професійної адаптації, високо оцінюють важливість як професійних здібностей, так і здібностей, пов'язаних з іншими сферами життя суб'єкта, хоча їх диференціація у межах цієї частини вибірки є умовною. Досліджувані досить високо оцінюють ступінь важливості усіх виділених умінь та можливості їх застосування у професійній діяльності. Наявність мисленнєвих дій та операцій у структурі професійної діяльності дає можливість використовувати уміння у різних видах діяльності та різних життєвих ситуаціях. Ставши життєвим надбанням, окремі здібності та особистісні якості регулюють не лише професійні відносини, а й використовуються в інших сферах, тому для таких фахівців не існує поділу на професійне і непрофесійне життя. У період адаптації суб'єкт праці шукає можливості для використання своїх умінь у професійному середовищі. Високий рівень когнітивної складності дозволяє аналізувати професію у декількох площинах, за рахунок чого у межах основного алгоритму діяльності працівник може знайти можливості для реалізації власного потенціалу, що з одного боку – підвищує рівень його професійної мобільності, а з іншого – дозволяє зберегти власну унікальність та неповторність.

3. Ускладнення картини професійного світу є ознакою професійного розвитку особистості. Аналіз ціннісно-сміслових утворень як структурних компонентів особистісної ідентичності дає можливість пояснити природу походження «Я» у системі соціальних зв'язків та, у першу чергу, в системі самопрезентації, а тому дають можливість суб'єкту праці встановлювати причинно-наслідкові зв'язки між різними диспозиціями «Я». Динаміка ціннісно-сміслового розвитку відображає системні зміни у структурі особистісної ідентичності. Особливістю розвитку ціннісної свідомості досліджуваних, що використовували ситуативно-адаптивну стратегію професійної адаптації, є низький рівень суб'єктивної значимості конструктів, які мають ситуативну ефективність, а тому не є відносно стійкими до ситуації, що може «знецінювати» або надавати особливого значення окремим ціннісно-смісловим утворенням.

Результати емпіричних зрізів рефлексії розвитку здібностей працівників, які реалізували типову стратегію професійної адаптації, свідчать про ускладнення психологічної структури професійної діяльності та розвитку ціннісного ставлення до окремих здібностей. Основними ознаками розвитку ціннісної свідомості працівників, що реалізують суб'єктно-ціннісну стратегію професійної адаптації, є цілісність та неподільність накопиченого досвіду. Особистість залишається цілісною, самобутньою лише «у такому поєднанні» особистісних властивостей, умінь, здібностей, лише у «цьому» референтному оточенні (така категорія працівників може ефективно пристосуватися не до будь-якого професійного середовища), і лише виконуючи певний

вид робіт. Ціннісність окремих особистісних властивостей формується поступово, у процесі накопичення позитивного досвіду їх використання як ресурсу адаптивно доцільної форми активності.

4. Типологічні відмінності становлення особистісної ідентичності суб'єкта праці у професіях типу «людина-людна» та «людина-техніка» зафіксовано за рахунок порівняння відсоткового розподілу осіб, які реалізували суб'єктно-ціннісну стратегію, стратегію типового розвитку та ситуативно-адаптивну стратегію професійної адаптації. У професіях «людина-техніка» організаційно-психологічні особливості трудового процесу та професійної підготовки зумовлюють розвиток структурних компонентів особистісної ідентичності відповідно професійно доцільного зразку. Професійне середовище зумовлює розвиток базових особистісних якостей, які у процесі професійної адаптації поступово стають елементами ціннісної свідомості. У професіях «людина-людина» спостерігається відносно рівномірний розподіл осіб, які у процесі професійної адаптації, за рахунок внутрішніх особистісних ресурсів, розвиваються на суб'єктно-ціннісному, типовому та ситуативно-адаптивному рівні.

Ціннісна підтримка у процесі професійної адаптації дає можливість суб'єкту праці відрефлексувати потенційні можливості ефективної трудової діяльності, що у результаті можуть призвести до відмови від професійної діяльності, перебудови перспективної лінії професійного розвитку, а також змінити внутрішні уявлення про професію загалом.

Перспективи дослідження вбачаються у подальшому аналізі відмінностей структурних та змістових особливостей адаптації суб'єкта праці та розробці програм ціннісної підтримки особистісного розвитку для окремих професій та галузей виробництва.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. *Статті, опубліковані у фахових виданнях, включених до переліку, затвердженого МОН України:*

1.1. Кириченко В. В. Диференційованість ціннісного простору як показника розвитку особистості / Віктор Васильович Кириченко // Проблеми сучасної психології: Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України / За ред. С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. – Вип. 10. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2010. – С. 309-317.

1.2. Кириченко В. В. Становлення професійної ідентичності творчо обдарованої особистості / Віктор Васильович Кириченко // Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки: зб. наук. пр. / Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка; редкол.: В. І. Судаков [та ін.]. – К. : Логос, 2011. – Т.1. – С. 78-85.

1.3. Кириченко В. В. Особливості розвитку професійної ідентичності у межах українського соціокультурного середовища / В. Кириченко // Психологічні перспективи. Спеціальний випуск «Психологічні виміри українського соціокультурного простору» / [за ред. М. Слюсаревського, І. Коцана, К. Абульханової та ін.]. – К. : Інститут соціальної та політичної психології НАПН України, 2011. – С. 68-74.

1.4. Кириченко В.В. Стратегіальні відмінності становлення особистісної ідентичності працівників у процесі адаптації до професійної діяльності / Віктор Васильович Кириченко // Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – К. : Видавництво «Фенікс», 2012. – Т. XII. Психологія творчості. – Вип. 15. – Частина II. – С. 142-149.

1.5. Кириченко В.В. Дискретні етапи становлення особистісної ідентичності працівників у процесі професійної адаптації / В.В. Кириченко // Проблеми політичної психології та її роль у становленні громадянина Української держави: зб. наук. праць / Асоціація політичних психологів України, Інститут соціальної та політичної психології НАПН України ; за заг. ред. М.М. Слюсаревського; упоряд. Л.А. Найдьонова, Л.Г. Чорна. – К. : Золоті ворота, 2012. – Вип. 13. – С. 394-401.

1.6. Кириченко В.В. Ідеографічне дослідження кризи професійної адаптації у ситуації зміни професії / В.В. Кириченко // Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка / [за ред. В.С. Курило, С.В. Савченко та ін.]. – Луганськ : Вид-во ЛНУ імені Тараса Шевченка, 2013. – №11 (270). – Част. II. – С. 152-158.

1.7. Кириченко В.В. Рефлексія динаміки розвитку здібностей у процесі професійної адаптації / В.В. Кириченко // Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – К. : Видавництво «Фенікс», 2013. – Т. XII. Психологія творчості. – Випуск 16. – С. 165-173.

1.8. Кириченко В.В. Стратегіально-типологічні особливості адаптації суб'єкта праці у професіях «людина-людина» та «людина-техніка» / В.В. Кириченко // Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – Київ, 2013. – Т. 11. – Психологія особистості. Психологічна допомога особистості. – Вип. 7. – Частина 1. – Ніжин : ПП Лисенко М.М., 2013. – С. 410-418.

1.9. Кириченко В.В. Діагностика розвитку здібностей у процесі професійного відбору / Кириченко Віктор Васильович // Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – К. : Видавництво «Фенікс», 2014. – Т. XII. Психологія творчості. – Випуск. 19. – С. 161-169.

2. Статті у міжнародних виданнях, спеціалізованих наукових журналах та збірниках матеріалів наукових конференцій:

2.1. Кириченко В.В. Проблемы изучения психологической надежности субъекта труда в профессиях типа «человек-техника» / В.В. Кириченко // Сборник научных трудов SWorld. – Вып. 3. – Т. 23. – Иваново : МАРКОВА АД, 2013. – С. 39-43.

2.2. Кириченко В.В. До проблеми соціально-нормативної регуляції трудової діяльності на початковому етапі професійної адаптації / В.В. Кириченко // Materiały Międzynarodowej Naukowej-Praktycznej Konferencji «Rozwój nauk humanistycznych. Problemy i perspektywy» – Katowice, 2012. – Część 2. – S. 42-43.

2.3. Кириченко В.В. Соціально-психологічні аспекти операціоналізації поняття «ідентичність» / В.В. Кириченко // Materiały Międzynarodowej Naukowej-Praktycznej Konferencji «Nauki. Teoria i praktyka» – Poznań, 2012. – Część 4. – S. 47-48.

2.4. Кириченко В.В. Дихотомія розвитку професійної ідентичності особистості / В.В. Кириченко // Актуальні проблеми сучасної філософії та науки: виклики

сьогодення: зб. наукових праць / [за заг. ред. проф. Сауха П.Ю]. – Житомир : Видавничий центр ЖДУ імені Івана Франка, 2010. – С. 79-80.

2.5. Кириченко В.В. Ціннісна підтримка становлення професійної ідентичності студентів у процесі розв'язання професійно-орієнтованих завдань / В.В. Кириченко // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Вища освіта в медсестринстві: проблеми і перспективи» (Житомир, 10-11 листопада 2011р.) / За ред. В.Й. Шатила. – Житомир : Полісся, 2011. – С. 116-117.

2.6. Кириченко В.В. Професійний розвиток особистості у процесі навчання у вузі / В.В. Кириченко // Матеріали восьмої Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Наука і життя: сучасні тенденції, інтеграція у світову наукову думку» (Київ, 17-19 травня 2012 року). – К. : ТОВ «ТК Меганом», 2012. – С. 43-46.

2.7. Кириченко В.В. Діагностика розвитку професійно-важливих якостей у процесі професійної адаптації / В.В. Кириченко // Психологічне діагностування в роботі практичного психолога: Тези доповідей Всеукраїнської науково-практичної конференції (Умань, 20 лютого 2013 року). – Умань : «Візаві», 2013. – С. 78-81.

АНОТАЦІЇ

Кириченко В.В. Становлення особистісної ідентичності у процесі професійної адаптації. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.03 – психологія праці, інженерна психологія. – Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – Київ, 2014.

У дисертаційному дослідженні розроблено теоретичну модель стратегіально-типологічних особливостей становлення особистісної ідентичності суб'єкта праці у процесі професійної адаптації. На основі результатів емпіричного дослідження виокремлено основні стратегії адаптації до професійного середовища. Проаналізовано відмінності становлення особистісної ідентичності осіб, які реалізували різні стратегії професійної адаптації: ситуативно-адаптивну, стратегію типового розвитку та суб'єктно-ціннісну стратегію.

Виокремлено загальні закономірності професійної адаптації суб'єкта праці у професіях типу «людина-людина» та «людина-техніка». Здійснено порівняльний аналіз розвитку основних структурних компонентів особистісної ідентичності на нормативно-орієнтаційному, пошуковому, рефлексивному та етапі ціннісного розвитку. Представлені результати дослідження становлення особистісної ідентичності працівника у процесі адаптації до професій типу «людина-людина» та «людина-техніка». Було визначено, що відмінності предмету праці та особливості організації виробництва зумовлюють стратегіально-типологічні відмінності розвитку особистості.

Ключові слова: суб'єкт праці, стратегія професійної адаптації, професійно важливі якості, ціннісна свідомість, особистісна ідентичність, особистісні диспозиції.

Кириченко В.В. Становление личностной идентичности в процессе профессиональной адаптации. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.03 – психология труда, инженерная психология. – Институт психологии имени Г.С. Костюка НАПН Украины. – Киев, 2014.

В диссертационном исследовании разработана теоретическая модель стратегияльно-типологических особенностей становления личностной идентичности субъекта труда в процессе профессиональной адаптации. На основе результатов эмпирического исследования выделены основные стратегии адаптации к профессиональной среде. Проанализированы различия становления личностной идентичности лиц, реализовавших ситуативно-адаптивную, стратегию типичного развития и субъектно-ценностную стратегию профессиональной адаптации. В результате эмпирического исследования индивидуально-психологических особенностей становления личностной идентичности субъекта труда в процессе профессиональной адаптации было установлено, что развитие личности связано с развитием способностей, которые являются ресурсом адаптации к социальной среде. Прогрессивная динамика изменений картины профессионального мира является признаком профессионального развития личности. Анализ ценностно-смысловых образований как структурных компонентов личностной идентичности дает возможность объяснить природу происхождения «Я» в системе социальных связей и, в первую очередь, в системе самопрезентации, а потому дают возможность субъекту труда устанавливать причинно-следственные связи между разными диспозициями «Я».

В работе выделены общие закономерности профессиональной адаптации субъекта труда в профессиях «человек-человек» и «человек-техника». Осуществлен сравнительный анализ развития основных структурных компонентов личностной идентичности на нормативно-ориентационном, поисковом и рефлексивном этапах трудового развития.

Ключевые слова: субъект труда, стратегия профессиональной адаптации, профессионально важные качества, ценностное сознание, личностная идентичность, личностные диспозиции.

V.V. Kirichenko. The Development of the Personal Identity in the Process of Occupational Adaptation. - Manuscript.

The dissertation for the PhD in Psychology, specialty 19.00.03 – labor psychology, engineering psychology. – Institute of Psychology G.S. Kostiuk NAPS of Ukraine. – Kyiv, 2014.

In the thesis had developed a theoretical model of strategic and typological differences of worker's personal identity in the process of professional adaptation. Based on the results of the empirical research, had singled out the basic strategies of adaptation to a professional environment. The differences of people's personal identity have been analyzed with the focus on their situationally-adaptive, default and subject-value strategies of professional adaptation.

The general patterns of employees who work with people and those who work with machines has been defined in the process of professional adaptation. The comparative analysis of the major structural components of personal identity on the normative-orientation, search, reflexive and stage of development value has been made.

Keywords: the subject of labor, the strategy of professional adaptation, the professionally important qualities, value consciousness, personal identity, personal dispositions.