

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

На правах рукопису

КИРИЧЕНКО ВІКТОР ВАСИЛЬОВИЧ

УДК 159.923.2
159.9: 62

**СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТІСНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ У ПРОЦЕСІ
ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ**

Дисертація

на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук
за спеціальністю 19.00.03 – психологія праці, інженерна психологія

Науковий керівник:
Моляко Валентин Олексійович
доктор психологічних наук,
професор, академік НАПН України

Київ-2014

ВСТУП **5**

РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ СУБ'ЄКТА ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

1.1. Особистісна ідентичність як предмет психологічного дослідження

1.1.1. Основні підходи до дослідження особистісної ідентичності у психології 12

1.1.2. Вплив факторів соціального середовища на професійний розвиток особистості 18

1.2. Теоретичні основи дослідження розвитку особистісної ідентичності у процесі професійної адаптації суб'єкта праці

1.2.1. Первинна професійна адаптація особистості до трудової діяльності у процесі трудової підготовки та навчання 25

1.2.2. Основні положення проблеми професійної адаптації та особистісного розвитку у виробничому середовищі 30

1.2.3. Здібності як ресурс професійної адаптації суб'єкта праці 36

1.3. Теоретична модель становлення особистісної ідентичності працівника у період професійної адаптації

1.3.1. Стратегіально-типологічні відмінності становлення особистісної ідентичності у процесі професійної адаптації 43

1.3.2. Етапи становлення особистісної ідентичності працівника у процесі професійної адаптації 52

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ I **60**

РОЗДІЛ II. ДИНАМІКА РОЗВИТКУ ОСОБИСТІСНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ СУБ'ЄКТА ПРАЦІ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ

2.1. Методи та організація дослідження розвитку особистісної ідентичності працівника

2.1.1. Методологічні підходи та методики вивчення 63

ідентичності у психології

2.1.2. Суб'єктно-ціннісний підхід до вивчення розвитку особистості 68

2.1.3. Методика та процедура дослідження рефлексивних механізмів розвитку особистісної ідентичності у процесі професійної адаптації 74

2.2. Етапи становлення особистісної ідентичності у процесі професійної адаптації

2.2.1. Соціально-нормативна регуляція трудової діяльності у початковий період професійної адаптації.

2.2.1.1. Вплив професійного середовища на ціннісну регуляцію професійної діяльності 78

2.2.1.2. Прояви типологічних відмінностей нормативної регуляції професійного розвитку у період професійної адаптації 85

2.2.2. Пошукова активність працівника у період адаптації до професійної діяльності

2.2.2.1. Особливості пошукової активності у період адаптації до професійної діяльності 95

2.2.2.2. Становлення індивідуального стилю трудової діяльності як результат успішної професійної адаптації працівника 109

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ II 114

РОЗДІЛ III. РЕФЛЕКСИВНО-ЦІННІСНІ ОСОБЛИВОСТІ СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТІСНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ

3.1. Рефлексія ресурсів особистісного розвитку у процесі професійної адаптації

3.1.1. Порівняльні особливості динаміки рефлексії розвитку здібностей у процесі професійної адаптації 118

3.1.2. Ціннісне ставлення до здібностей як якісний показник становлення особистісної ідентичності у процесі професійної адаптації. 132

3.2. Суб'єктно-ціннісний підхід до вивчення криз особистісного становлення. Особливості ціннісних криз у

процесі професійної адаптації.

| | |
|--|------------|
| 3.2.1. Кризи професійного розвитку: суб'єктно-ціннісний підхід до вивчення. | 147 |
| 3.2.2. Ідеографічне вивчення ціннісних проявів кризи професійної адаптації | 152 |
| 3.2.3. Практичні аспекти ціннісної підтримки особистості у процесі переживання кризи професійної адаптації | 167 |
| ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ III | 173 |
| ВИСНОВКИ | 177 |
| ДОДАТКИ | 181 |
| СПИСКИ ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ | 220 |

ВСТУП

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. Леонтєва, 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. Кокур, 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. Пряжніков, 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.).

РОЗДІЛ І.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ СУБ'ЄКТА ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

1.1. Особистісна ідентичність як предмет психологічного дослідження

1.1.1. Основні підходи до дослідження особистісної ідентичності у психології

Пошук сутності людського «Я» є частиною філософської практики Аристотеля, Р. Декарта, Дж. Лока, Г. Гегеля, Г. Лейбніца, Е. Гуссерля, Платона, М. Хайдеггера, І. Фіхте, Д. Юма, К. Ясперса [41; 51; 53; 60; 138; 199; 282; 305; 313; 314]. Теоретико-методологічна концептуалізація проблеми ідентичності особистості у межах психології починається у роботах зарубіжних (А. Адлер, Д. Бьюдженталь, А. Ватерман, Е. Еріксон, У. Джеймс, Дж. Марсія, Дж. Мід, М. Мід, Ж. Піаже, П. Т. де Шарден, Е. Фромм [33; 83; 146; 215; 298; 285; 306; 317; 318; 320]) та вітчизняних науковців (К.О. Абульханова-Славська, М.Й. Боришевський, Л.С. Виготський, В.П. Зінченко, І.С. Кон, О.Ф. Лазурський, С.Л. Рубінштейн, В.В. Столін, В.О. Ядов [2; 27; 37; 72; 109; 121; 244; 259; 308]). Операціоналізація поняття *ідентичності* представлено у роботах Н.В. Антонової, Г.О. Балла, Б.С. Братуся, Т.М. Буякас, В.Л. Зливкова, Н.Л. Іванової, О.М. Ічанської, В.В. Клименка, В.О. Кеніга, К.В. Коростеліної, Н.В. Ковальнової, П.В. Лушина, С.Д. Максименка, Л.В. Музиченко, В.М. Павленка, Є.Л. Солдатової, Т.М. Титаренко, Л.Б. Шнейдер, Н.В. Чепелевої, Т.М. Яблонської [12; 17; 30; 32; 77; 79; 84; 86; 96; 104; 112; 147; 153; 194; 210; 258; 263; 267; 301; 287; 307]. Розробляючи проблему ідентичності, Е. Еріксон виділив у її межах три базові рівні: індивідний, особистісний та соціальний, які в сукупності утворюють складне інтегральне утворення [306]. Перший із них пов'язаний із часово-процесуальними властивостями особистості, відчуттям цілісності та неперервності. Поняття *особистісної*

ідентичності, введене до наукового обігу Е. Еріксоном, позначає сталу характеристику індивіда, властивість, істотне досягнення, яке свідчить про особистісну зрілість людини [316]. Згідно з позицією вченого, вона є сукупністю конституційних задатків, базових потреб, здібностей, значимих ідентифікацій, успішних сублимацій та постійних ролей Ego [306]. Соціальна ідентичність відображає особливості взаємодії особистості з соціальним середовищем: засвоєні у процесі соціальної активності ролі, мовленнєві та поведінкові патерни. За Е. Еріксоном, ідентичність особистості будується на основі культури, з якою вона взаємодіє, тому автор наголошує на існуванні нерозривного зв'язку між ідентичністю та соціокультурним середовищем. Дискретні етапи особистісного розвитку, закономірні кризи на її шляху у різних культурах (особливо у контексті історичного розвитку), мають суттєві відмінності, що підтверджено крос-культурними дослідженнями М. Мід [146]. Розвиток особистісної ідентичності відбувається у процесі взаємодії з іншими членами соціального середовища; – це процес постійного усвідомлення своєї унікальності, самобутності та неповторності. Лише у процесі порівнянні себе з іншими, протиставленні «Я» деякому «Вони», особистість усвідомлює свою унікальність та неповторність. Незважаючи на фундаментальну основу культури у структурі особистісної ідентичності, її розвиток не є лінійним та строго детермінованим умовами соціального середовища [174; 176]. У цьому процесі важливою є активність суб'єкта. Вирішуючи проблему «ким бути?», особистість звертає увагу не лише на запити суспільства (ким його хочуть бачити інші), а й на власні внутрішні можливості слідувати образу та способу життя деякого, ще не засвоєного «Я». Відчуття внутрішньої свободи дає людині можливість бути вільною від зовнішнього примусу, проте, як зазначає Л.Г. Подоляк, «не вільною від свого внутрішнього «Я»» [228, с.171].

Засвоєння стереотипних уявлень про себе як представника соціального середовища є початковим етапом розвитку ідентичності. У процесі соціалізації особистість вчиться діяти, відчувати, думати, сприймати як деяке

«Ми», яке завжди знеособлене, її дії – усталені та позбавлені варіативності, але чіткі та корисні для суспільства. Х. Ортега-і-Гассет вважає, що взаємодія зі світом не завжди трансцендентна, іноді, наприклад, взаємодіючи з поліцейським, продавцем у магазині, суб'єкт перетворюється на об'єкт соціальних стосунків, його поведінка підпорядковується зовнішнім умовам, а відповідальність (за результати цієї взаємодії) перекладається на деяку соціальну абстракцію «Ми» [247]. Дж. Мід у структурі ідентичності виділив дві взаємопов'язані підструктури: «І» та «Ме». «Ме» відображає інтеріоризовані особистістю способи взаємодії з оточуючим середовищем, соціальні норми, правила взаємодії. Підструктура «І» відображає здатність людини діяти в ситуації неповторним чином, спонтанно [9]. У межах професійного середовища, особливо в останні роки, гостро постає проблема персональної відповідальності працівника за результати своєї діяльності, насамперед у процесі використання нових (небезпечних для інших) технологій. Тому морально-правова позиція працівника як деякого «Ми» є потенційно небезпечною і може призвести до непередбачуваних наслідків [45].

У процесі становлення ідентичності, як наголошує М.В. Заковоротна, суб'єкт розвитку знаходиться у ситуації вибору між «Я» як результатом засвоєння досвіду інших, стереотипів, та відповіді на очікування інших, і «Я» як результату боротьби за свою незалежність, синтезу накопиченого унікального досвіду людини у процесі протидії «Ми» [64]. Вибір між двома дихотомічними полюсами у процесі розвитку особистісної ідентичності відбувається постійно. На думку Т.М. Титаренко, людина знаходиться у постійному русі між «святковістю» та «буденністю», прагне водночас бути незалежним «Я» та частиною «Ми». «Постійне миготіння між цими двома полюсами («святковість-буденність» – авт.) і створює енергетичний потенціал саморуху, подальшого особистісного зростання, реконструкцій життєвого світу» [269, с.163]. С.Л. Рубінштейн у своїй філософсько-психологічній концепції виділяє два способи існування людини у бутті:

ситуативний та рефлексивний [245]. У суб'єктивно значимих ситуаціях особистість намагається бути «над ними», що вимагає складного багаторівневого аналізу ситуацій, розвитку широкого спектру релевантних ситуації здібностей, які збільшують ступінь свободи. Інші ситуації аналізуються на достатньому для їх успішного розв'язку рівні [91]. К. Ясперс вважав, що «активна людина» завжди має змогу вибрати між можливостями розв'язку ситуації; для неї не існує «або-або», а тому, на відміну від «пересічного спостерігача», вона не просто сприймає, а активно перетворює світ [313, с.58-61]. За Д.О. Леонтьєвим, ідентичність є багатомірним, складним утворенням; смислова реконструкція ситуації дозволяє вийти за її межі, здійснити аналіз у контексті минулого та майбутнього, пов'язати її з попереднім досвідом суб'єкта [130]. Процес переходу елементів культури у життєві смисли відбувається у процесі життєдіяльності та накопичення досвіду і пов'язаний з індивідуально-психологічними властивостями суб'єкта. У структурі особистісної ідентичності здібності є ресурсом репрезентації образу «Я» у соціальному середовищі, ознакою його життєздатності та стійкості до життєвих обставин. Н.В. Ковальова вважає, що при аналізі особистості як суб'єкта діяльності, у площині наукового аналізу варто користуватися поняттям **суб'єктна ідентичність**, яке позначає почування індивідом унікальності та неповторності свого потенціалу, способу життєдіяльності, досягнень, умінь та досвіду. «Вона може розглядатися як компонент особистісної ідентичності, який відображає ототожнення себе з самим собою як суб'єкта свого життя та діяльності» [263, с.195-196].

Ідентичність є інтегральним утворенням, яке формується у результаті взаємодії особистості та соціального середовища. Високий рівень активності формує складну систему образів «Я», які складаються з рольових патернів, ціннісних утворень, умінь, здібностей, які, по-перше, підтримують цілісність особистості, по друге – дають можливість взаємодіяти з іншими відповідно «власного бачення себе». У результаті формується складна система

ідентичностей, які дають змогу особистості репрезентувати себе як суб'єкт професійних відносин (професійну ідентичність), як представника етносу (етнічну ідентичність), як суб'єкта політичної діяльності (політичну ідентичність), релігійних, статевих відносин, тощо.

Аналіз досліджень Г.О. Балла, Є.О. Клімова, В.В. Клименка, М.Д. Левітова, Е.О. Мілерян, В.О. Моляко, О.Л. Музики, Б.М. Кедрова, С.С. Пальчевського [40; 85; 99; 96; 124; 158; 163; 165; 179; 212; 219; 292] дає можливість припустити, що здібності є ресурсною основою майбутньої стратегії взаємодії з соціальним середовищем, у якому суб'єкт праці, не зважаючи на інтегративну характеристику цього процесу («ідентичність» – від. лат. тотожний, подібний), порівняння себе з іншими та спробою уподібнитися їм – залишається «собою», автентичним «Я», та зберігає відчуття *унікальності*. З позицій Н.С. Лейтеса [125] та О.Ф. Лазурського [121], у процесі розвитку особистості здібності (рівень їх розвитку, специфічне поєднання) дають можливість реагувати на зовнішні стимули специфічним, неповторним способом. Попри те, що вплив зовнішнього середовища є стандартизованим та рівномірним, реакція на нього завжди специфічна та індивідуально своєрідна.

На думку Т.М. Яблонської, ідентичність існує у двох вимірах – особистісному та соціальному. Особистісна ідентичність виступає як вторинна стосовно соціальної, формуючись на основі використання понять, вироблених у процесі соціальної категоризації [307]. Професійна ідентичність формується у процесі професійного розвитку, професійної діяльності, є водночас її результатом та основою виконання трудової діяльності. Здібності, які дають можливість виконувати професійну діяльність, є основою професійної ідентичності, ресурсом її підтримки та розвитку. На думку О.Л. Музики, на певних етапах професійної діяльності у працівника формується ціннісне ставлення до своїх здібностей, здібності стають життєвими цінностями, які дають можливість особистості ефективно пристосовуватися до соціального середовища [179; 180]. Типологія

особистості, у межах філософської практики Марка Аврелія, побудована саме на основі аналізу ціннісного розвитку людини, серед яких, у роботі «На одинці з собою» (вид. 1993), автор виділяє тих, хто захоплюється передусім предметами матеріальної культури і тих, – на вищому рівні, – хто, «обдарований розумною душею, яка не має, однак, вселенського характеру, проте наділена спеціальними пізнаннями чи якими-небудь здібностями», які людина цінує у собі і втілює у «справі всього життя» [155, с.44].

Н.Л. Іванова у роботі «Психологічна структура соціальної ідентичності» (2003) розглядає ідентичність як «складне цілісне особистісне утворення, яке має змістові (предмет ідентичності) та формально-динамічні (стійкість, рівень усвідомлення, яскравість, інтенсивність) характеристики» [79, с.203]. Автор аналізує структуру ідентичності у двох площинах: підструктурі характеристик та підструктурі конструктів. Когнітивна характеристика ідентичності передбачає вивчення особливостей своєї групи, своїх особливостей та здібностей. Ціннісна характеристика означає ставлення особистості до соціальної групи, свого місця у ній, оцінку себе як члена групи [79]. На думку К.М. Шамлян «ідентичними можуть вважатися лише професіонали, які мають як стабілізуючу базу, так і потенціал, здатний перетворювати» [296, с.141]. З огляду на це, ідентичність працівника у професії може існувати лише за умови наявності ресурсів для продуктивного, ефективного вирішення виробничих завдань – як типових, так і тих, які виникають спонтанно та відрізняються від усталеного зразка. Саме у професійному середовищі важливим є не те, «ким ти хочеш стати», «ким ти себе уявляєш», а те, «що ти (потенційно) можеш робити». Відповідно до тієї діяльності, яку виконує працівник, рівня її складності, важливості та ступеня відповідальності, професійне середовище утворює референтне оточення, яке підтримує внутрішнє відчуття працівником себе «професіоналом», «стажером», «майстром», «здібним працівником», «обдарованим» тощо.

1.1.2. Вплив факторів соціального середовища на професійний розвиток особистості

Становлення особистості на різних етапах соціально-вікового розвитку відбувається під строгим контролем суспільства, культури, історичних обставин, які «дають дозвіл на розвиток» окремих типів особистості, представників окремих верств, професійних груп. У певні критичні моменти існування суспільства контроль за розвитком особистості відбувається не лише шляхом поступальної регуляції діяльності окремих соціальних інститутів (у тому числі інститутів професійної соціалізації), а й, як наслідок соціальної біфуркації, у процесі революційних переворотів, масових заворушень¹. На думку Т.М. Тіхомірової, сучасне суспільство характеризується наявністю протиріч, за яких, з одного боку, відбувається стимуляція здобуття досвіду, а з іншого – протидія [270]. Завдяки цьому вектор розвитку можна контролювати і змінювати у вигідному для суспільства напрямку. З позиції цього, «дозволяючи» чи «забороняючи» доступ до певної інформації, суспільство формує типи особистості, типи носіїв професій та їх чисельність. Доступ до одних видів досвіду є «загальнодоступним» (правила етикету, побутова діяльність), до інших – «закритим» (виготовлення атомної бомби). Як зауважує В.П. Зінченко, «важлива функція культури полягає у створенні ідеальних форм...Культура може притягнути, а може відштовхнути чи не помітити. Іншими словами, між ідеальною і реальною формами існують різниці потенціалів, які й породжують рушійні сили розвитку» [73].

У межах сучасного соціокультурного середовища розвиток ідентичності молодого фахівця відбувається не на основі аналізу рівня розвитку власних умінь, здібностей, особистісних властивостей. У цей

¹ Як приклад, у 1966-1969 роках у Китаї кількість представників «вищих» класів, до яких відносилися державні службовці, вчені, артисти, письменники зменшувалася за рахунок масових виселень, репресій та тотального фізичного знищення. У 1954 році, після прийняття ЦК КПРС постанови «Про подальше збільшення виробництва зерна у країні та про освоєння цілих та родовищних земель», у зв'язку з браком кваліфікованих кадрів, які мали розвивати соціально-економічну інфраструктуру освоєваних територій, частина населення України, Білорусі була масово виселена на цілині землі.

процес включаються зовнішні соціальні чинники, заручником яких стає працівник. Професія набуває ознак соціального статусу, у цій системі одні вважаються умовно «вищими», інші – «нижчими». За результатами дослідження, проведеного І.А. Савченко, зростає престиж, насамперед, «ринкових професій» – банківський працівник, спеціаліст з обігу цінних паперів, брокер, комерсант, менеджер. Високий престиж професій, пов'язаних із сучасними інформаційними технологіями: програміст, системний адміністратор, дизайнер. У гуманітарній сфері найбільшою популярністю користуються професії юриста, психолога, політолога. У той же час значно знизився престиж робітничих професій – токаря, слюсаря, монтажника. «Політика держави на справі (не на словах) не надто заохочує виробниче підприємництво. Залишається торгівля, перекупка, хабарництво...» [248, с.24]. У дослідженні, проведеному Г.С. Костюком у 1963 році, виявилось, що з 2034 старшокласників бажання працювати у сфері матеріального виробництва виявили 55,3 % досліджуваних, у тому числі в сільському господарстві – тільки 5,1%. У інших галузях працювало 15,9% населення, у тому числі у галузі освіти та охорони здоров'я – 11%. Старшокласників, які бажають працювати у цих галузях – 44,7%, у тому числі у галузі освіти і охорони здоров'я – 37,5%. На думку Г.С. Костюка, «професійні прагнення юнаків та дівчат пов'язані здебільшого з одержанням вищої освіти. **Такі бажання прекрасні, але явно нереальні**» [113, с.5]. Порівнюючи результати дослідження з подібними, проведеним у 2008 році, спостерігаємо таку ж тенденцію і сьогодні [196].

Професійна діяльність дає можливість людині знаходити життєвий сенс у діяльності, яка приносить користь як суб'єкту професійних відносин, так і іншим членам суспільства. На це звертають увагу у своїх дослідженнях та окремих роботах О.М. Борисова, Є.О. Клімова, Г.С. Костюк, О.М. Кокун, Г.М. Кочетова, О.І. Кульчицька, О.Б. Орлова, М.С. Пряжнікова, К.К. Платонова, Л.О. Чуприна, Я. Чирска, В.О. Ядова [25; 35, 82; 103; 107; 115; 116; 120; 205; 207; 222; 234; 291; 292; 309]. Суспільство, за допомогою

ряду соціальних інститутів, здійснює контроль над активністю суб'єкта. Ця закономірність апіорі закладена у структурі соціуму, вона перетворює хаос індивідуальних потреб, інстинктів, бажань, на стабільний порядок, де кожен член є частиною складної системи взаємозв'язків структурних елементів суспільства. На думку Т.М. Титаренко, упорядкованість, «буденність» існування людини стабілізує її психологічний простір, робить життя передбачуваним, розміреним [267]. Професійна діяльність є стандартизованою формою взаємодії людини з соціальним середовищем. Ступінь свободи у професії визначає специфіка діяльності, яку виконує працівник, її технологічна та процесуальна складність, варіативність форм діяльності, безпечність для суспільства тощо. У 20-ті роки ХХ ст. С.Г. Струмлілін запропонував систематизувати професії на основі показника самостійності працівника у роботі. У зв'язку з цим він розділив усі види праці на п'ять типів: автоматична праця, напіваавтоматична праця, шаблонно-виконавська праця, самостійна праця у межах завдання, та вільна творча праця. У своєму виступі на ХХІ Міжнародному психологічному конгресі у Москві (1976) К.К. Платонов вказує на те, що «...людство із ери стихійного пристосування людини до техніки та професій переходить до **проекткування не лише їх, але й типів людей, які їм відповідають...** робиться спроба створити моделі різних особистостей найближчого майбутнього на основі типізації їх структур» [222, с.197]. Тенденція до «типологізації» у психології праці з'являється на початку ХХ ст., яка розвивається та ускладнюється від дослідження окремих професійно-важливих якостей у межах психотехніки (В. Штерн), до пошуку професійно доцільних типів у межах групи споріднених професій, які мають спільний предмет праці (Є.О. Клімов, Дж. Голанд). У роботі «Психологія професійного самовизначення» (2004) Є.О. Клімова представлено авторську типологію професій, яка утворена на основі виокремлення сукупності споріднених ознак (середовище, предмет праці, засоби та технології виробництва), які притаманні окремим професіям [100]. Автор виокремлює п'ять типів професій: «людина-природа», «людина-

людина», «людина-техніка», «людина-знакова система», та «людина-художній образ». Дослідницьким інструментарієм емпіричного вивчення схильності особистості до окремого типу професій є диференціально-діагностичний опитувальник (ДДО), який використовують у системі профорієнтації та профконсультації випускників ЗОШ.

Тривала взаємодія з професійним середовищем призводить до загострення (іноді патологічного) професійно важливих рис особистості. К. Леонгард, у роботі «Акцентуйовані особистості» (вид. 1981) зазначав, «що так звані життєві типи, наприклад, службовця, комерсанта, вченого, учителя, офіціанта, формуються завдяки тому, що певне положення чи посада накладають відбиток на їх спосіб життя» [127, с.11]. У процесі адаптації до професійної діяльності середовище намагається створити сприятливі умови для розвитку професійно-доцільних для даного типу професій, рис, і, навпаки, перешкоджати розвитку тих, які заважатимуть успішному виконанню діяльності². Акмеологічні дослідження С.С. Пальчевського, вказують на те, що «здібності, як і будь яке явище, має свій історіогенез, започаткований елементарним розподілом праці, який ніби закріплює людей за певними видами діяльності» [212, с.99]. Згідно цього, здібності спочатку адаптуються до трудової діяльності, апробуються у професії, а вже потім професійне середовище створює умови для їх розвитку (дозволяє їх розвивати та використовувати). Досягнення високого рівня професіоналізму не передбачає (як результат) високого рівня особистісного розвитку. У ранніх роботах М.Д. Левітова («Професійна орієнтація та школа» (1925)) зазначається, що для різних професій існують специфічні норми загальної обдарованості та розвитку спеціальних здібностей, і професійна діяльність не повинна їх порушувати [124]. Професійна специфікація та обмеженість умов для розвитку здібностей, концентрація культурно-історичного потенціалу на

² Перехід від феодальних відносин до капіталістичних зумовив спеціалізацію виробництва, яке обмежило можливості розвитку людини. Ф.Шіллер вважав, що це призвело до постійної боротьби природніх потягів до всебічного, гармонійного розвитку з професійними обмеженням удосконалювати вузький спектр, умінь та здібностей за рахунок обмеження розвитку інших (Сафрански Р. Шіллер или открытие немецкого идеализма / Рюдигер Сафрански; Пер. с нем. А. Гугнина – М.: «Текст», 2007. – 556с.).

формування обмеженого кола індивідуально-психологічних якостей особистості, на думку Н.К. Крупської, призводять до ситуації: «виростає талановитий художник – корзину з фруктами малює прекрасно», а щось інше відобразити не може [117, с.108].

Долучаючись до системи професійних відносин, оволодіваючи фаховими вміннями та накопичуючи індивідуальний досвід професіонала, працівник формує уявлення про себе як про людину, що має минуле (професійні надбання), теперішнє (усталений образ «себе»), та майбутнє (перспективу професійного розвитку). Часово-просторова перспектива професійного розвитку особистості є підвалиною особистісної ідентичності суб'єкта праці, на яку нашаровуються специфічні вміння, професійні досягнення, унікальна система вчинків та життєвих подій. Конкретні представники професії є носіями унікальних здібностей (якщо не за змістом, то за своєрідністю поєднання), які у професійному середовищі дають можливість отримувати визнання [102]. Власний професіоналізм працівник оцінює до певної міри суб'єктивно, порівнюючи себе зі своїм «кумиром» у професійній діяльності. Як наголошує І.С. Гічан, у процесі професійної адаптації саме взаємодія з наставником, орієнтація на нього молодого фахівця, «прискорює процес формування особистості, скорочує час оволодіння професійною майстерністю» [42, с.15; 44]. Ідентичність формується у процесі освоєння діяльності під постійним контролем соціального середовища. На початкових етапах професійного розвитку працівник, щоб відповідати очікуванням професійного середовища, наслідує інших, у подальшому, коли його результати стають рівнозначними результатам професіоналів, на яких він орієнтувався, працівник сам перетворюється на еталон, тому у своїй роботі починає орієнтуватися на себе. «Кожна людина працює з задоволенням та ефективно, коли виробить свій «почерк» - індивідуальний стиль роботи. **Чим вища майстерність людини, тим менше вона схожа на інших працівників.** Потрібно поважати у працівнику його «чудинку», а не намагатися її зламати заради квазіестетики

однорідності» [103, с.100]. Працівник реконструює зовнішню професійну реальність, намагаючись виокремити у професійному середовищі базові елементи, які породжують це середовище, та є предметом діяльності. Рівень складності аналізу професійного середовища залежить від внутрішньої здатності працівника до професійної діяльності, яка може розглядатися як психофізична готовність та внутрішнє прийняття працівником професії.

За метафоричним порівнянням Е.А. Клімова, свідомість будує картину професійного світу за допомогою «стоп-кадрів», які вихоплюють із загального потоку інформації стійкі елементи професійного середовища, якими у подальшому мислить працівник. Типовість таких елементів говорить про їх стереотипність, знеособленість, а отже, про «типовість» та подібність їх носіїв [99]. Право бути «ідентичним собі» (унікальним, неповторним, діяти відповідно власного бачення проблеми та на основі попереднього досвіду) у професії отримує не кожен працівник, а лише той, який виборє це право, доведе іншим, що його здібності, особливості діяльності, які відрізняються від усталеного зразка, є набагато продуктивнішими. З позицій суб'єктно-ціннісного аналізу О.Л. Музики «тенденція до розвитку обдарованості закріплюється лише за тими, хто подолав протидію контактного соціального оточення, вийшов за межі його ціннісного впливу, знайшовши підтримку у загальнолюдських цінностях» [189, с. 147]. Виконуючи професійну діяльність, працівник несе відповідальність перед іншими не на рівні деякого «ми» (психолог, інженер, водій), а як конкретний «Володимир Васильович, Юрій Олегович», що у соціальному аспекті є набагато складнішим від виконавського наслідування певного зразка [89; 136; 178]. Натомість людина отримує від інших визнання своєї індивідуальності, право свободи діяльності у професії, особливе ставлення від інших, та кредит довіри [95].

Згідно Л.М. Мітіної, кожен працівник орієнтований на одну з двох моделей професійного розвитку:

- **адаптивна модель**, за якої активність працівника детермінується, тенденція до підпорядкування професійної діяльності зовнішнім умовам

у вигляді виконання приписів, алгоритмів вирішення професійних завдань, правил, норм.

- **модель професійного розвитку**, яка характеризується здатністю особистості вийти за межі трудової практики, перетворити свою діяльність у предмет практичного перетворення і тим самим подолати межі своїх професійних можливостей [164].

Зовнішня соціально-нормативна регуляція професійної діяльності працівників, які орієнтовані на виконання вимог професії та адаптуються до професійної діяльності на достатньому для її успішного виконання рівні, і працівників, які намагаються діяти як автентичне незалежне «Я», відрізняються на рівні форм та способів впливу. Це пов'язано, на нашу думку, зі здатністю останніх ефективно працювати в екстремальних умовах, кризових ситуаціях, тому до такої категорії працівників професійне середовище ставиться більш лояльно (у випадку порушень трудової дисципліни, технології виробництва), надаючи відповідно певний кредит довіри [88;74]. В.О. Моляко з цього приводу зазначає, що творча діяльність має вищий ступінь розвитку, підготовленості до конкретних видів діяльності, до пошуку виходів із кризових ситуацій, до найбільш конструктивного і раціонального прийняття рішення у складних та екстремальних умовах. [266;173;167]. На думку О.Л. Музики, «тип творчої особистості, який на ранніх етапах більш руйнує, ніж створює, виявляється життєздатним лише тому, що він асоціюється з еволюційно закріпленою **надією на ефективність у ситуації можливих змін**» [188, с.32]. Досліджуючи проблему психології взаємодії суб'єкта праці з технічними системами В.О. Бодров, Ю.З. Гільбух, Г.В. Ложкін, Е.О. Милерян, В.О. Моляко встановили, що помилкові дії, які впливають на якісну характеристику надійності оператора технічних систем, можуть виникати у випадку, коли працівник **«вірить»** у те, що нестандартна процедура дасть змогу досягти кращих результатів [21; 43; 136; 162].

Ситуативна вчинкова спонтанність, яку можна віднести до загальних характеристик протікання творчої діяльності та загальна життєва установка

на творче розв'язання завдань обдарованими працівниками, призводить до стійкої (на певний період) дезадаптивності по відношенню як до професійної діяльності (використання на перших порах не завжди якісного, але нестандартного алгоритму виконання діяльності), так і професійного середовища (який не сприймає «новаторства» працівника).

1.2. Теоретичні основи дослідження розвитку особистісної ідентичності у процесі професійної адаптації суб'єкта праці

1.2.1. Первинна професійна адаптація особистості до трудової діяльності у процесі трудової підготовки та навчання

Навчання є одним із підготовчих етапів до майбутньої професійної діяльності. У цей період майбутній працівник має змогу визначитися з напрямком професійної підготовки, спробувати себе у ролі представника певної професії, вивчити власні індивідуальні психофізичні властивості, які є основою успішного виконання професійної діяльності [137]. Навчання у вищому навчальному закладі має бути результатом свідомого вибору студента, який уже передбачає глибоку та детальну рефлексію власних здібностей, досвіду, ціннісних диспозицій, умов та запитів соціального середовища. Усвідомлений професійний вибір – це результат узгодження внутрішніх особливостей особистості з зовнішніми запитами суспільства, який реалізується у вчинковому акті, де суб'єкт самостійно приймає рішення щодо свого професійного майбутнього.

Виконуючи суспільно-корисну діяльність суб'єкт праці пристосовується до оточуючого середовища. Тому, вибираючи професію, вона обов'язково оцінює її значення для свого подальшого життя [229]. Проблемі особистісного розвитку майбутнього працівника у вищому навчальному закладі присвячені фундаментальні та прикладні дослідження у галузі психології, педагогіки професійної освіти, соціології праці (В.Г. Алексєєва, Т.В. Алексєєва, І.Ю. Антоненко, Н.О. Антонова, О.М. Борисова, О.І. Вітківська, І.Є. Григорович, В.К. Зарецький, І.С. Кон,

О.М. Кокун, Є.О. Клімов, Е.О. Мілерян, В.Ф. Моргун, М.С. Пряжніков, О.В. Романенко, Н.І. Пов'якель, Л.А. Чуприна, О.Б. Орлов, І.А. Савченко, В.А. Худік, Н.Ю.Ярема [7; 8; 11; 13; 25; 28; 34; 36; 49; 54; 65; 101; 107;109; 111; 150; 162; 175; 195; 202; 204; 205; 227; 233; 237; 241; 248; 292; 311]). Соціально-етнічна традиція української ментальності накладає свій відбиток на процес професійного вибору та подальшої підготовки працівника. Те, що у європейських країнах є звичайною буденною практикою, у нашій може викликати осуд та соціальні санкції. У наш час ознакою поганого тону є зміна спеціальності, відрахування з ВНЗ, відмова навчатися за певним фахом (як правило, нав'язаним найближчим контактним оточенням). За результатами досліджень І. Данча [52], Г.І. Мелешкова [160], Л.О. Чуприни [292], М.С. Пряжнікова [234], І.А. Савченко [248], у виборі професії молоді люди орієнтовані не на внутрішній зміст професії, а на її престиж, високу заробітну платню, цікавий зміст роботи, умови праці, доступність навчання за фахом, відповідність вибору бажанням батьків, можливість працювати та вчитися з друзями, на можливість працевлаштування. Втрата здатності робити вільно вибирати професію призвів до втрати відповідальності працівників за свою діяльність, перетворив їх на виконавців «чужої волі». Ідентичність безвідповідального працівника не розгортається у часовій перспективі, такі працівники розвиваються на «достатньому для ситуації рівні», для них професійне «завтра» таке ж невизначене, як майбутнє для підлітка. Проблема сучасної молоді, в силу суспільних трансформацій, на думку М.К. Мамардашвілі, у «...тому, що все це (активність молоді – авт.) носить, в основному споживацький характер: молодь не працює. А що таке робота, будь-яка реальна робота? **Це самостійність, відповідальність, ризик та готовність за все платити**» [154, с.172]. Справжня професія останнім часом перетворюється на споживацьке ремесло, працівник – на виконавця, який не живе професією, а пристосовується до неї. Система особистісних цінностей такого працівника позбавлена основного – відповідальності за свою діяльність. Науково-технічний прогрес, вважає

Ю.М. Швалб, призвів до того, що «свідомість стала технократичною, а діяльність виробничою. **Людина стала вільною і безвідповідальною**» [299, с.541].

У 2007 році, під час вступної кампанії у вищі навчальні заклади системи Міністерства внутрішніх справ України, було проведено опитування абітурієнтів із метою вивчення мотивації вибору професії правоохоронця. Загальна кількість респондентів склала 3587 осіб. Немала частина опитуваних головним фактором вибору професії визначила бажання батьків (68,8%), пораду друзів (31,1%). Зазначенні результати дослідження підтверджують факт досить значної залежності професійного самовизначення від таких інститутів соціалізації, як сім'я, школа, неформальні підліткові об'єднання [311]. Як показали дослідження Г.І. Мелешкової, більшість студентів першого курсу престиж професії, її перспективність та цікавість, ставлять на перше місце, як завдаток успішного її освоєння, ознайомлення з предметом майбутньої діяльності, особливостями праці недостатня. Більшість студентів не мають адекватного уявлення про рівень розвитку власних професійних здібностей та чіткої професійної спрямованості [160].

Навчання у ВНЗ на початкових етапах не покращує рефлексію та усвідомлення молодими фахівцями свого професійного вибору. Теоретичні знання, окремі вміння залишаються відірваними від практики. Розвиваючи здатність навчатися, засвоювати досвід інших, студенти до перших днів роботи не знають, чи зможуть вони професійно займатися певною діяльністю усе життя, чи принесе вона, окрім матеріально-статусних благ, інші, не менш важливі атрибути: розвиток здібностей, професійне зростання, збереження психічного та фізичного здоров'я. На думку В.О. Моляко, успішність професійної діяльності дозволяє працівникові підтримувати відчуття власної компетентності, зберігає інтерес до професійної діяльності, налаштовує на досягнення кінцевого результату у роботі та суспільну корисність праці [118]. Вищезазначене можливо лише за умови, якщо професійний вибір був

свідомим та виваженим. Система професійно-орієнтованих завдань (ПОЗ), які впроваджені у навчальний процес на соціально-психологічному факультеті авторським колективом викладачів кафедри соціальної та практичної психології під керівництвом професора О.Л. Музики, дають можливість студентам із перших днів навчання, розв'язуючи моделі реальних проблемних ситуацій практичної діяльності психолога, визначитися у плані правильності та виваженості свого вибору [232]. Студент швидше рефлексує особистісну готовність займатися професійною діяльністю. На старших курсах виконання ПОЗ допомагає студенту визначитися з майбутнім профілем та спеціалізацією. Таким чином відбувається ускладнення структури ідентичності. Молодий фахівець починає визначатися з тим «хто він є і що має робити?». Наприклад, студенти можуть визначитися із науковою парадигмою, у межах якої вони хочуть працювати (психоаналіз, позитивна психотерапія, психодрама), галузевою спеціалізацією (дитячий психолог, психолог у галузі PR, інженерний психолог тощо). Ціннісна підтримка та взаємопоцінювання у процесі роботи над професійно-орієнтованими завданнями дає можливість студентам відчутти цінність та необхідність власної роботи для інших [188]. На думку Е.Ф. Зеєра, основою психологічної підтримки професійного становлення особистості є суб'єктно орієнтований підхід, у межах якого під розвитком розуміється усвідомлений вибір та засвоєння суб'єктом навчальної та професійної діяльності у процесі особистісного становлення [69].

Професійна підготовка спеціаліста передбачає озброєння його достатнім рівнем знань, умінь та навичок. Проте, навіть успішне розв'язання типових виробничих завдань не може гарантувати успішності у реальній професійній діяльності. Працівник повинен володіти професійною гнучкістю, яка дасть змогу пристосовуватися до динамічних умов діяльності [46; 107; 171]. З огляду на це, на думку Г.О. Балла, працівник повинен володіти достатнім рівнем професійної самостійності, незалежності, яка є основою творчості у професійній та інших видах діяльності [219].

Р.С. Гуревич та В.М. Ліхач вважають, що рівень творчої активності збільшується у ситуаціях, коли працівникові необхідно вирішувати нестандартні завдання, здійснювати ближній і дальній перенос знань та вмінь, у процесі пошуку способів виконання завдання. У процесі підготовки фахівців варто використовувати проблемно-пошукові завдання, які, поряд із завданнями репродуктивно-відтворювального характеру, розвивають у працівника «готовність» у деяких нетипових професійних ситуаціях знаходити ефективний спосіб розв'язку та залишатися професіоналом [135].

Професійний рівень підготовки спеціаліста, згідно з В.О. Моляко, може розвиватися на рівні загального професіоналізму, як здатність виконувати певну професійну діяльність, так і на рівні професійної майстерності, яка передбачає накопичення та синтез досвіду, який дає можливість виконувати професійну діяльність на високому рівні у будь-яких умовах [166].

Деякою мірою про рівень професіоналізму молодих випускників свідчать продукти їхньої професійної діяльності. «Теоретизація» вищої та професійно-технічної освіти, проведення комплексних кваліфікаційних екзаменів у формі усних виступів, позбавляє як викладача, так і студента можливості оцінки професійного рівня студента, якого випускає ВНЗ. Як зазначав М. Константіновскі у науково-публіцистичній праці «Шукаю себе»: «дипломна робота шевця – відремонтована пара взуття» [110]. Вміння відтворювати теоретичний матеріал ще не означає, що студент зможе втілити його на практиці, у професійній діяльності. **У процесі оволодіння професійною діяльністю «знати» і «уміти» – це різні речі.** Іноді, для того, щоб конкретні знання перетворилися у практичні трудові дії, замало знати алгоритм їх побудови, послідовність відтворення, специфіку виконання (хоча без цього не обійтись) [202; 226]. Жоден соціальний інститут не може створити умови для появи цілком придатних до професійної діяльності працівників до того, як вони включаться у трудову діяльність. В.Є. Адріанова вважає, що «для того, щоб у межах проблеми людини і техніки вийти за межі вузького інженерного підходу, необхідно поставити проблему наступним

чином: **бачити не в людині машину, а в машині «втілення» сутності людських сил»** [6, с.32]. Професійний відбір на практиці, на думку Є.О. Клімова, «на практиці часто навіюється стереотипами технократичного мислення: взяти підходящий матеріал і не брати непідходящий» [98, с.8]. Г.С. Костюк однією з проблем виробничого навчання вважає «книжний характер» знань учнів, який, на його думку, можна подолати за рахунок включення особистості у виробничий процес [114]. Навіть лабораторна практика студентів не зможе замінити «живої праці», з її непередбачуваними труднощами, унікальними за своєю суттю завданнями, трудовим колективом та системою міжособистісних відносин.

1.2.2. Основні положення проблеми професійної адаптації та особистісного розвитку у виробничому середовищі

Перші психологічні дослідження, які описували феномен адаптації та його психологічні закономірності, звертають увагу на властивості цього процесу, яка полягає у здатності системи змінюватися під впливом середовища (В.П. Зінченко, О.Ф. Лазурський, А.А. Налчаджян, Ж. Піаже, Г. Сельє³) [71; 121; 198; 251; 253]. У роботі «Психологічна адаптація» (вид. 2010) А.А. Налчаджян вказує, що про успішність процесу адаптації може свідчити формування у індивіда адаптивної стратегії, як комплексу психологічних установок які є ефективними у ситуації. Відповідно, адаптивна поведінка суб'єкта може бути спрямованою на зміну ситуації, втечу з неї, на власний розвиток відносно вимог ситуації. Основною властивістю адаптивної стратегії є її **вибірковість** (ефективність у окремих типових ситуаціях), що вказує на тісний зв'язок з індивідуальними властивостями особистості, які дають можливість у одних ситуаціях змінювати умови завдання, а у інших – залишають їх заручником [198].

³ Г.Сельє, який одним з перших описав особливості процесів адаптації як на клітинному рівні так і на рівні соціальних спільнот, наголошував, що саме вона є основною і чи найважливішою ознакою життєздатності. Існують два способи вижити у постійно мінливих умовах середовища: боротьба та адаптація, і на його думку, **останній є найбільш продуктивним.**

Вивчення розвитку особистості у процесі професійної адаптації можна здійснювати у декількох площинах, які відобразатимуть психофізіологічні, організаційні та індивідуально-психологічні особливості пристосування до професії. У процесі первинної професійної адаптації загальний внесок кожного з векторів розвитку може бути нерівнозначним на рівні «життєвих завдань», оскільки у одних професіях основою професійної успішності є фізіологічні властивості, у інших – організаційні та соціальні здібності. Основний критерій, який використовують для оцінки успішності цього процесу, за влучними визначенням В.О. Толочка, полягає у розвитку комплексу особистісних властивостей, які дають можливість мінімізувати психічні та фізіологічні затрати задля досягнення певного результату [274].

Професійний розвиток особистості відбувається у декілька основних фаз, до яких Є.О. Клімов відносить *фази оптанта, фаза адепта, адаптанта, інтернала, майстра, авторитета та наставника* (рис 1.1.). Основною змістовою характеристикою фази адаптації є пошук регуляційних схем професійної діяльності, які враховують специфічні норми, образ життя, правила міжособистісної взаємодії, зовнішню атрибутику та тонкощі технології виробництва, які не можуть бути враховані у процесі професійної підготовки. На думку автора, «яку б якісну та сучасну професійну освіту не отримав молодий спеціаліст, він не може абсолютно ідеально вписатися в рамки «ось цього» виробництва» [100, с.248-251].

У процесі праці людина змінює не лише предмет діяльності, зовнішнє

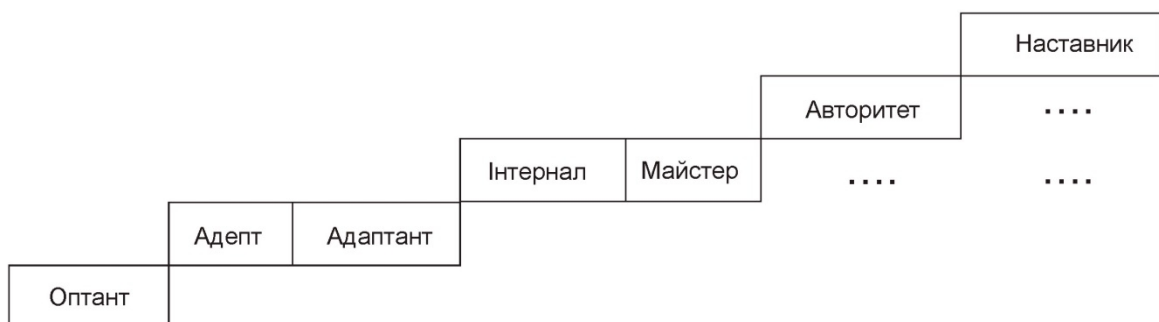


Рис 1.1. Основні фази життєвого шляху професіонала за Є.О. Клімовим

середовище, вона змінюється сама. Це проявляється у формуванні індивідуального стилю діяльності, професійної ціннісної свідомості (де цінності утворилися у процесі професійної діяльності) та формуванні індивідуальних прийомів саморегуляції. У таких випадках діяльність працівника стає спрямованою як на виконання поставленого перед ним завдання, так і на власний розвиток у професії. Становлення особистості як суб'єкта трудової діяльності зумовлює розвиток не лише конкретних умінь, а й більш складної системи взаємопов'язаних утворень, які здійснюють регуляцію професійної діяльності та створюють цілісний внутрішній образ професійного «Я» (Н.В. Антонова, Л.І. Дементій, І.Є. Григорович, В.І. Гордієнко, Н.Л. Іванова, М.Л. Магідович, О.І. Остапйовський, Л.Б. Шнейдер, А.О. Яшина [12; 26; 48; 49; 54; 78; 150; 158; 161; 195; 206; 207; 301; 300; 315]). Професійна ідентичність формується у відповідності з індивідуальними та соціальними уявленнями про професію та її значимістю для суб'єкта праці. За О.Р. Фонарьовим, оцінка її розвитку відбувається на основі аналізу наступних показників: *«особистісної ідентичності»* (близькість уявлень про власні особистісні якості і якості, які властиві професіоналу), *ціннісної ідентичності* (близькість цінностей особистості і професіонала), *задоволеність працею* (умовами її виконання) та *задоволеність професією»* [283, с.83]. У роботах Л.Б. Шнейдер професійна ідентичність є ресурсом збереження самореферентності, тобто «відчуття і усвідомлення унікальності «Я» у його екзистенції та неповторності особистісних якостей» [301, с.111]. Аналіз робіт Є.О. Клімова [99], В.О. Моляко [165], М.С. Пряжнікова [234], В.О. Татенка [265] дозволив визначити, що відмінності професійного розвитку закладені у внутрішній здатності працівника та бажанні бути суб'єктом діяльності, яку він виконує. Працівник, який орієнтований на зовнішні вимоги професії, постійно пристосовується до професійної діяльності, намагається порівнювати себе з найкращими представниками своєї професії (професіоналами). У цьому випадку ідентичність є процесом ототожнення себе з «іншими». Для

працівника, який знаходиться над ситуацією професійної діяльності, важливим є збереження тотожності «собі», власної унікальності. Тенденція «бути як усі» та «бути неповторним» потребує розвитку комплексу психофізичних властивостей, центральне місце серед яких займають здібності різного рівня розвитку та різної складності. На думку Н.Л. Іванової «у процесі професійного становлення суб'єкт ідентифікує себе з собою подібними, а саме, з представниками своєї професії, які володіють тими чи іншими професійними рисами, або з самими собою, як з професіоналом на певних етапах професійного розвитку» [78, с.96]. У філософії Г.С. Сковороди піднімається проблема «сродної» праці, яка приносить задоволення людині, відповідає її внутрішнім можливостям. Негаразди у суспільстві та в житті людини виникають лише тоді, коли вона займається тим, що не відповідає її природі [254]. Вибираючи професію, особистість обирає подальший шлях розвитку, ведучу лінію життя, яка, на думку О.М. Леонтьєва, не «поглинає інших життєвих відносин людини» [128, с.221]. Проте, як зазначає О.М. Борисова, професійна діяльність формує риси, які залишають людину **професіоналом у всіх сферах непрофесійного життя** [25, с.164].

Поступальний розвиток технологій та засобів виробництва, особливо у сучасних умовах, призвели до необхідності постійного розвитку працівника, пристосування та адаптації до нових виробничих стандартів, умов праці. Зміна умов діяльності, її предметної та операціональної суті призводить до постійних особистісних змін (Є.О. Клімов, Г.В. Ложкін, В.О. Моляко, М.С. Пряжніков [99; 137; 172; 236]). З цих позицій ми не можемо говорити, що ідентичність є виключно досягненням, результатом, надбанням. У контексті сучасної постнекласичної психології особистість перебуває у постійному русі, розвитку, діалозі з собою та середовищем (Л.Я. Дорфман, Д.О. Леонтьєв, Т.М. Титаренко, Н.В. Чепелева [57; 104; 129; 287]). «Особистість стає дедалі більш контекстуальною й поліфонічною, відчуваючи на собі інтенсивну культурну експансію та розвиваючи підвищену чутливість до суспільного багатоголосся» [268, с.13].

На початку ХХ ст. відбувається поступовий перехід від моделі «пошуку працівника для професії» до – «пошуку професій для працівника». Це хоча й не зводить до мінімуму строгий соціальний детермінізм професійного вибору суб'єкта праці на певному етапі вікового розвитку, проте збільшує ступінь його свободи, він має право вибирати професію відповідно своїх умінь, потенційних можливостей та бажань [134]. У сучасних умовах суб'єкт соціальних відносин здатен і має можливість змінюватися, обирати і «приміряти» на себе різні ролі, маски, права, обов'язки. Соціальний консерватизм попередніх років у сфері професійної зайнятості уже не гнітить людину, вона здатна сама вибирати професію, змінювати її, шукати себе у професії [271]. В силу цього у працівника розвивається внутрішнє оціночне ставлення до професійної діяльності, професійного середовища, вироблених продуктів. У структурі професійної ідентичності як інтегрального утворення, цінності виконують функцію внутрішнього регулятора активності (пасивності) працівника, визначають стратегію його професійної діяльності та динаміку професійного розвитку. Підтвердження цього ми знайшли у роботах К.О. Абульханової-Славської, Л.І. Анциферової, О.Л. Музики, Л.Б. Шнейдер, В.О. Ядова [2; 14; 182; 301; 309].

Діяльнісна складова професійної ідентичності є не просто важливою, професійна діяльність є основою побудови внутрішнього «Я-образу» професіонала. З цього приводу С.Л. Рубінштейн зазначав: «суб'єкт у своїх діях, у актах своєї творчої діяльності не тільки проявляється, він у них втілюється. Тому тим, що він робить, можна визначити те, ким він є...» [244, с.645]. Професійна ідентичність сучасних випускників шкіл, ВНЗ, формується на рівні уподібнення себе з представниками певної професії через зовнішню схожість, копіювання стереотипних зразків поведінки, мовленнєвих патернів. Хоча, як наголошують Е.Ф. Зеєр. [68], В.О. Толочек [274], О.Ю. Пряжнікова [235], зовнішня атрибутика ще не визначає

диспозиційної суті професії. **Для того, щоб бути професіоналом, мало виглядати як він, необхідно робити і жити, як професіонал.**

У межах діяльнісного підходу у психології професійна діяльність розглядається як логічне продовження навчальної та ігрової діяльності, останні два види, фактично, є підготовкою до майбутньої праці [128]. А. Адлер із цього приводу зазначав: «В залежності від того, в чому індивід пристосовується до реальності, знаходить свою кінцеву мету, бачить себе у своїх дитячих фантазіях чи при виборі професії – у ролі кучера, коня, генерала, лікаря чи рятувальника людства – саме в залежності від цього він буде відчувати і оцінювати досягнуту ним позицію». [83, с.135]. Тенденції розвитку ринку праці у світі, швидка плинність технології, засобів виробництва, вимагає від майбутнього працівника постійної мобільності, здатності змінюватися. У наш час з'являються нові професії, зникають ті, що втратили актуальність та виробничу доцільність, тому сьогодні ми не можемо стверджувати, що дитячі мрії сучасних дітей бути шофером, лікарем, токарем через 10-15 років найдуть своє вираження у межах конкретної професії. Сучасні абітурієнти, обираючи професію менеджера, політолога, психолога, економічного кібернетика, користуються загальними стереотипними уявленнями про представників цих професій, орієнтуючись на приклади з художньої літератури, кінофільмів, ЗМІ [213]. Є.О. Клімов пов'язує це з розвитком науки, техніки, технологій, суспільного устрою, організації праці, особистої майстерності працівників. Увесь час відбувається зміна світу професій. Зокрема, зміст праці настільки змінюється, що навіть за старої назви професія виглядає як нова, яку необхідно вибирати собі для майбутнього, або покидати. Наприклад, так сталося з машиністами локомотивів, коли паровози «пішли на відпочинок», а з'явилися електровози [102].

З огляду на узагальнення результатів попередніх досліджень, ми розглядаємо професійну ідентичність як інтегральне ціннісно-сміслову утворення особистості, яке формується у процесі професійної діяльності та

визначає стратегію його взаємодії з трудовим середовищем. Повноцінне існування працівника у межах професійного середовища можливе лише за умови його активного включення у трудову та професійну діяльність. Аналіз ідентичності поза діяльністю збіднює уявлення про неї, формалізує та статистично усереднює. На рівні соціальних відносин особистість може вважати себе «українцем», «професіоналом», «батьком», «теслярем», «поетом», «художником». Ресурсом побудови образу «Я» у соціальному середовищі є конструкти, які сприймаються у межах одного соціокультурного середовища як сталі константи⁴. Згідно з Д.О. Леонтьєвим, для того, щоб вони перетворилися у «життєві смисли», їх необхідно пропустити через життєвий досвід, апробувати у діяльності [131]. З позицій суб'єктно-ціннісного аналізу лише ті поведінкові стратегії, які пройшли перевірку на ефективність, дають можливість нормально функціонувати у соціальному середовищі, отримувати визнання, розвиваються та закріплюються у свідомості як ціннісні утворення, які не лише реконструюють образ «Я», презентують його у соціумі, а й здійснюють регуляцію активності суб'єкта.

1.2.3. Здібності як ресурс професійної адаптації суб'єкта праці

Проблема професійного розвитку найбільш полемізована у сучасній психології праці. У свій час до розробки цієї проблеми долучались П.М. Адріанов, В.Є. Адріанова, Г.О. Анохін, Г.О. Балл, А.А. Деркач, В.О. Бодров, М.М. Заброцький, Е.Ф. Зеєр, Є.О. Клімов, Г.С. Костюк, М.Д. Левітов, Б.Ф. Ломов, А.К. Маркова, Л.М. Мітіна, В.О. Моляко, О.Л. Музика, О.В. Романенко, С.Д. Максименко, Л.І. Матвієнко, К.К. Платонов, В.У. Плюхін, В.О. Толочек, М.С. Пряжніков, І.М. Тичина, В.М. Федорчук, В.О. Ядов [5; 6; 10; 20; 21; 55; 61; 68; 99; 114; 124; 157; 164; 169; 192; 219; 225; 226; 234; 241; 272; 275; 277; 280; 309]. Як зауважують

⁴ У християнській культурі «милосердною» вважали людину, яка виконувала сім основних милостинь: нагодувала голодного, втамувала жагу спраглою, дала прилисток подорожньому, одягла голого, доглядала за хворими, відвідувала в'язнів та поховала мертвого (*Євангеліє від Матвія, 25*).

Е.Ф. Зеєр [68] та М.Г. Ярошевський [312], рушійними силами професійного розвитку є протиріччя, які можуть бути як зовнішньо обумовленими у якості дихотомій зовнішніх умов життєдіяльності, так і внутрішньо особистісними, пов'язаними з світоглядними переконаннями та уявленнями працівника. Основними протиріччями, які детермінують професійний розвиток, є суперечності між особистісними властивостями працівника та об'єктивними вимогами професії. На думку Н.В. Чепелевої, адаптивність особистості є процесуальною властивістю, яка пов'язана з її досвідом [288]. З позицій М.Й. Боришевського підготовка спеціаліста, який здатен ефективно виконувати посадові обов'язки, передбачає оволодіння **умінням самостійно здобувати знання та розвивати здібності**. Це зовнішня вимога професії, до якої працівник пристосовується постійно, проте у динаміці варіативності освоєння фаху закладена внутрішня свобода вибору особистості [132; 228; 257]. К.К. Платонов здатність особистості до розвитку окремих здібностей називав «здібностями другого порядку», або *здібністю до розвитку здібності* [225]. Апробація власних можливостей у професійній діяльності дає можливість працівникові об'єктивно, адекватно оцінювати власні можливості [144; 295]. На думку В.Д. Шадрікова, накопичення професійного досвіду призводить до формування індивідуального стилю професійної діяльності, який має наступні властивості: стійкість, обумовленість особистісними якостями та здібностями, та є засобом ефективного пристосування до об'єктивних умов професії [294].

Якісна характеристика професійного розвитку відображає можливість працівника ефективно виконувати трудові обов'язки. Її об'єктивна складність є рівнем, відносно якого роблять висновок про високий, низький, швидкий, або недостатній рівень розвитку працівника (чим вищий рівень складності завдань, які може розв'язати працівник, тим вищим є його професійний розвиток). У кожного працівника є потенційна «здатність» або «нездатність» до професійної діяльності, яка пов'язана з його психічними властивостями, морфофункціональними особливостями конституції будови тіла та

протікання нервових процесів, які, за необхідності, можуть бути компенсовані за рахунок інших психосоціальних властивостей⁵. Н.С. Лейтес вважав, що схильність до праці є одним з факторів розвитку обдарованості. Здібності, за Н.С. Лейтесом, це – динамічно-процесуальна властивість особистості, вони не можуть бути константою, надбанням, досягненням, та повинні постійно розвиватися, за таких умов вони можуть бути актуальними та соціально-необхідними [125; 126]. Високий рівень розвитку здібностей ще не є гарантом успішного виконання діяльності. К.К. Платонов розглядає здібності як «властивості особистості у їх відповідності або не відповідності будь-якій діяльності, для якої вони є потенційними, але можуть стати і актуальними, як системні якості цієї діяльності» [225, с.158]. У одних видах діяльності здібності позитивно впливають на її виконання («+» здібності), у інших видах – заважають її ефективному виконанню («-» здібності) [223; 281]. З цього приводу В.І. Моросанова зазначає, що «вимоги професії можуть в повній мірі відповідати конкретному індивідуальному стилю довільної регуляції, можуть лише в загальному відповідати такому стилю, не вступаючи у протиріччя з його основними рисам, але можуть і суттєво суперечити йому» [177, с.42]. Вибір людиною певного фаху може мати на меті не лише пошук середовища для розвитку творчих здібностей, а й переслідувати мету компенсувати недостатній розвиток інших здібностей. Цінність професії для працівника втрачається по мірі розвитку на «достатньому суб'єктивному рівні» групи здібностей та властивостей. Цитуючи М.Д. Левітова «...людина у професії не реалізує своїх здібностей, а навпаки, компенсує і долає недоліки» [124, с.143]. На думку Т.В. Алексеевої, професійна адаптація входить у систему професійного самовизначення особистості та полягає у формуванні індивідуального стилю професійної діяльності та включенні суб'єкта професійної діяльності у систему виробничих та соціальних відносин. Навчання у вузі, на її думку, є

⁵ У роботі «Структура та розвиток особистості» (1986) К.К. Платонов, аналізує здібності у площині їх часового розвитку. За його означенням актуальні здібності уже проявляються у діяльності, є ресурсом її виконання, а потенційні – є деякою перспективою (хоча вони не ототожнювались задаткам).

початковим етапом адаптації до професійної діяльності, проте може не завершуватися на цьому. Тривалість та характер перебігу процесу професійної адаптації залежать від культурного середовища, у якому вона відбувається і внутрішньої здатності та готовності до професійної діяльності [8].

Процес професійного розвитку включає в себе дві опозиційні тенденції. З одного боку, працівник намагається бути схожим на інших представників своєї професії, інтериоризуючи у процесі адаптації світоглядні уявлення, традиції, форми поведінки, цінності. З іншого боку, тенденція «бути як усі» призводить до формування індивідуальності працівника, його своєрідних, унікальних рис. Як наголошував Л.С. Виготський, «через інших ми стаємо собою...» [37. с.144]. Здібності, у межах типології особистості О.Ф. Лазурського, позначають здатність людини певним чином адаптуватися до навколишнього середовища. На думку автора «пристосування людини до оточуючого середовища може бути в більшій чи меншій мірі повним, глибоким та всебічним, причому ступінь цього пристосування визначається, з одного боку, сприятливими чи не сприятливими зовнішніми умовами, а з іншого (і це найважливіше) – тим вродженим запасом фізичних та духовних сил, які у своїй сукупності носять назву «ступінь обдарованості» [121, с.179]. Як вважає К. Шамлян, типологія особистості О.Ф. Лазурського, розроблена у межах діяльнісного підходу, була фундаментом подальших досліджень особистісної ідентичності працівників [296]. У межах суб'єктно-ціннісного аналізу типологія еволюційно-доцільних типів особистості побудована на припущенні, що в основі відмінностей того чи іншого типу є ціннісне ставлення до здібностей як до основного адаптаційного ресурсу. «Різноманіття здібностей (а їх, як відомо, є стільки, скільки й діяльностей) визначає широкий пристосувальний діапазон людини і реалізовується в тисячах діяльностей, що мають суспільну і особистісну значимість» [192, с.188]. У загальному, типологія еволюційно-доцільних типів будується на основі дихотомії «пересічна особистість – еволюційно-доцільний тип», серед

яких О.Л. Музика виділяє типи: митець, революціонер, романтик, творчо обдарований.

Особливе ставлення до здібностей у межах кожного з типів, як адаптаційного ресурсу, визначають відмінності ціннісної регуляції діяльності та взаємодії з соціальним середовищем (рис.1.2.).

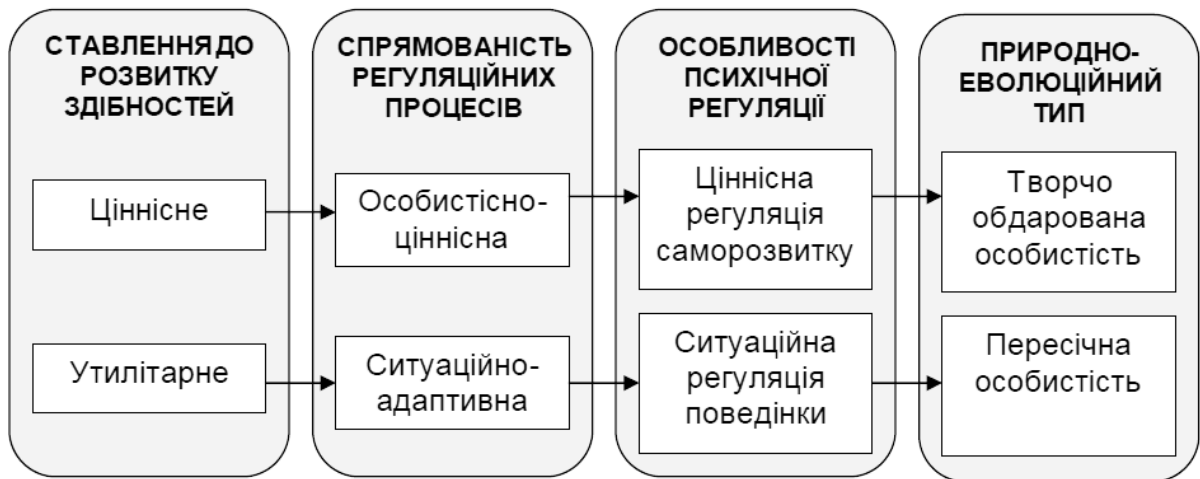


Рис.1.2. Особистісно-ціннісні основи застосування типологічного підходу у дослідженні розвитку творчо-обдарованої особистості

У професійному середовищі особистісна ідентичність, як стала система уявлень про себе, яка формується не лише на основі особистісних уявлень, а й ставлення людей (колеги, керівництва, клієнтів), може жити і розвиватися лише у діяльності. Зміна умов діяльності, технологій та стандартів якості, призводять до зміни діяльності, а отже, передбачають розвиток нових здібностей. Досягнута ідентичність у професійному середовищі можлива лише як результат ефективної адаптації до професійної діяльності, яка передбачає розвиток здібностей на певному рівні, але не нижчому ніж на достатньому, для виконання професійних обов'язків. В умовах сучасного соціально-економічного простору працівник змушений швидко адаптуватися до сучасних вимог професії, змінювати фах, що не можливо без розвитку, або адаптації системи професійних здібностей. У таких умовах розвивається якісно нове утворення – «мобільна професійна ідентичність», яке позначає динамічну складову професійного розвитку, здатність змінюватися і

змінювати професійне середовище. З цього приводу Є.О. Клімов зазначає: «у зв'язку з розвитком науки, техніки, технологій, суспільного устрою, організації праці, особистої майстерності працівників увесь час відбувається зміна світу професій» [102, с.8-9]. Інститут психології праці Шеффілдського університету (Великобританія) у 1994 році провів дослідження ефективності використання командного методу роботи на виробництві (team working). У результаті було виявлено – його використання призводить до втрати професійної ідентичності у звичному для нас розумінні [319]. За рахунок поліфункціональності працівник може виконувати різні посадові обов'язки, які стосуються різних галузей виробництва. У нього формується стійкий образ «себе» як носія специфічних здібностей, умінь, знань та досвіду. S.K. Parker, H.M. Williams вважають, що основою ефективності роботи команди є свобода, автономія працівника у процесі прийняття рішення, його незалежність, здатність самостійно планувати діяльність. На думку М.С. Пряжнікова, однією з ознак успішної адаптації особистості до професійної діяльності є розвиток професійної гідності. Гідним можна вважати лише того працівника, який впевнений у власних здібностях і готовий реалізувати власну концепцію блага у трудовій діяльності [235]. За результатами досліджень В.О. Моляко та О.І. Кульчицької, конструктори, які досягли успіху у професійній діяльності, характеризуються наявністю розвинутого інтересу до техніки, до конструювання та винахідництва. Для них важливим є досягнення кінцевого результату, що дозволяє підтвердити власну компетенцію, виконати професійний обов'язок, принести користь суспільству, покращити свій матеріальний стан [118]. З огляду на це, розвиток професійних здібностей свідчить не лише про успішність процесу адаптації працівника до умов професійної діяльності, а й дає можливість підтримувати цілісність особистісної ідентичності працівника як суб'єкта професійної діяльності. У процесі професійної адаптації, на думку Д.М. Завалішиної [62], В.П. Зінченко [75], В.О. Моляко [169], В.О. Толочка [275], Ю.Л. Трофімова [276], В.Д. Шадрікова [293], М.Р. Щукіна [304],

формується індивідуальний стиль трудової діяльності суб'єкта праці, який полягає у свідомому чи несвідомому врахуванні професійних обов'язків, своїх індивідуальних особливостей у процесі виконання, як об'єктивної умови трудової діяльності. Таким чином працівник у межах основного алгоритму діяльності завжди робить поправку на власну «інертність», «реактивність», «неуважність» тощо. Врахування індивідуально-психологічних особливостей у процесі трудової діяльності вимагає від працівника високого рівня розвитку рефлексії власних умінь та здібностей [275; 242]. У межах дослідження проблеми розвитку працівника В.О. Толочек, опираючись на роботи Б.М. Теплова та Є.П. Ільїна, зазначає, що розвиток здібностей характеризується певною асиметричністю, яка у повсякденному житті проявляється у вмінні робити щось краще, а щось – гірше.

На думку Б.М. Кедрова, діяльність обдарованої особистості може виходити за межі однієї професії. Як правило, якщо аналізують наукову творчість, вона виникає на межі наук та вимагає поліфункціональності, універсальності від науковця [85]. За О.Г. Асмоловим, кожна «особистість, навіть за професійною ознакою, не можна помістити у вузькі рамки професії. Ким був за професією Г. Гельмгольц? Фізиком, лікарем, психологом... А ким був В.І. Вернадський? Геохіміком, фізиком, філософом. Будь-яка з цих відповідей обмежує особистість, вказує лише на одну з можливих граней її розвитку» [15, с.13]. Здібності, які у типових умовах професійної діяльності є індиферентними, або деструктивними, у процесі творчої діяльності можуть бути основою акту творіння. Творча особистість рідко повністю вписується у рамки однієї професії, як правило, увесь той комплекс здібностей, які вона приносить у неї, може по різному синтезуватися у професійній діяльності; іноді цей синтез є конструктивним та раціональним, іноді – вступає у суперечність із професійним середовищем. На думку О.Л. Музики, здібності творчо обдарованої особистості є мономорфними, неподільними, тоді як «... пересічна людина легко відмовляється від своїх здібностей під тиском

ситуаційних чинників» [192, с.189]. У дослідженнях М.Д. Левітова, проведених у 1923-1924 роках у школах м. Москви, серед 150 випускників лише 52% мали чітку життєву позицію, пов'язану з професійним вибором, інші 48% вагалися у виборі професії, або й взагалі його не мали. Цитовані автором уривки творів учнів на тему «Ким я хочу бути після закінченню школи і чому» ілюструють відмінності уявлень школярів щодо обраної ними професії та свого майбутнього у ньому. Витримка з твору досліджуваного (В.Г., 18 років) є прикладом адаптивної моделі розвитку майбутнього працівника. «Я особисто така людина, що мені все одно у якій галузі працювати, де тільки можливо. У загальному я все що завгодно буду робити, тобто будь яку професію, виключаючи наступне, а саме сидіти дома, і крім того, на шиї своїх батьків» [124, с.118]. Досліджуваний готовий виконувати будь-яку діяльність, а значить, адаптувати свої здібності відповідно тих вимог, які перед ним буде висувати професійне середовище. Орієнтація пересічного працівника на ситуацію характеризується не лише здатністю працівника роботи «що завгодно», на цьому рівні також часто зустрічається тенденція працівників робити «як завгодно», дотримуватися формальних вимог, уникати ситуації невдач та осуду професійного середовища.

1.3. Теоретична модель становлення особистісної ідентичності працівника у період професійної адаптації

1.3.1. Стратегіально-типологічні відмінності становлення особистісної ідентичності у процесі професійної адаптації

Детальний теоретичний аналіз дав можливість побудувати теоретичну модель структури особистісної ідентичності працівника. Виділено три основні структурні компоненти особистісної ідентичності: ціннісно-смісловий, діяльнісний та референтний (рис. 1.3), динамічні зміни у межах яких є якісним показником успішності професійної адаптації особистості.

Ціннісно-смісловий компонент відображає здатність особистості реконструювати навколишню об'єктивну дійсність. Н.І. Непомнящая

розглядає ціннісність як центральний компонент психологічної структури особистості, який визначає розвиток інших структурних компонентів, зокрема розумової, навчальної та професійної діяльності особистості [200]. Ціннісні утворення у структурі особистісної ідентичності слугують не лише

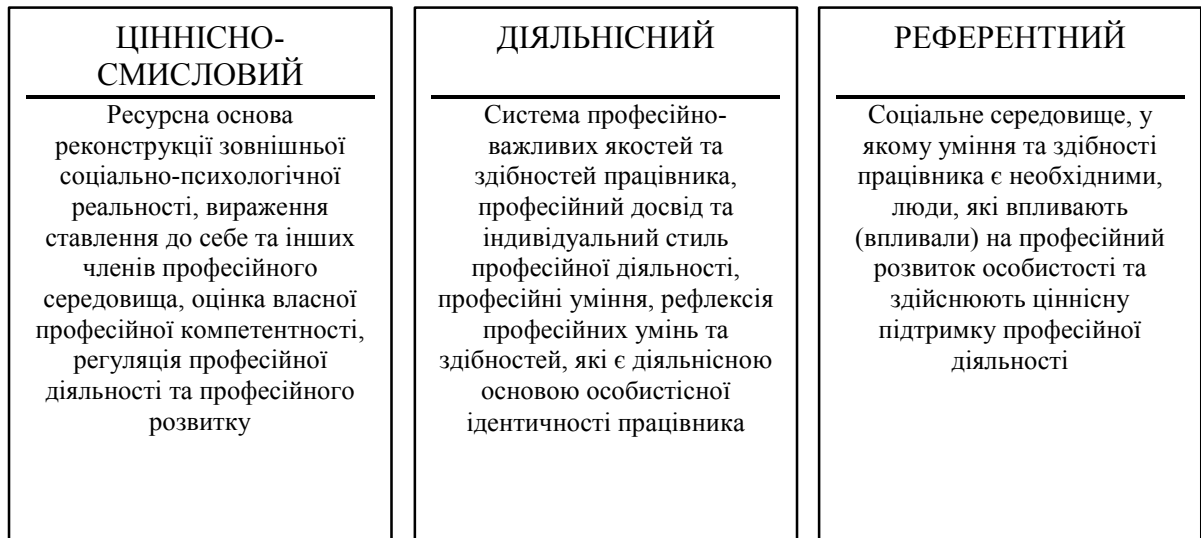


Рис.1.3. Дослідницька модель структури особистісної ідентичності особистості

ресурсом реконструкції соціального середовища, на відміну від смислових утворень, вони визначають ставлення до нього, здійснюють регуляцію поведінки, оцінки себе та середовища. З позицій суб'єктно-ціннісного аналізу О.Л. Музики, цінності є результатом закріплення у свідомості людини стратегій взаємодії з соціальним середовищем, які дають можливість ефективно адаптуватися до нього [188].

Кількість конструктів, які використовує людина для оцінки та реконструкції ситуації, визначають її ціннісну когнітивну складність (О.Л. Музика) [193]. Сприйняття соціальної реальності не може бути одномірно «складним» чи «простим». За дослідженнями О.Л. Музики, у будь-якій ситуації, кількість ціннісних конструктів, що використовує індивід для її реконструкції, може змінюватися. **Діяльнісний** компонент у структурі особистісної ідентичності є операційною основою репрезентації образу «Я» у соціальному середовищі. Наявність специфічних умінь, здібностей,

індивідуально-типологічних властивостей дає можливість особистості продукувати поведінку та діяти у ситуаціях відносно внутрішніх уявлень про себе. Важливою складовою діяльнісного компоненту особистісної ідентичності є здібності та їх унікальне поєднання, які є ресурсною основою адаптації особистості до соціального середовища. На думку В.О. Моляко «... (обдарованість – авт.) як системне утворення особистості є координатором, регулятором, стимулятором творчої діяльності, сприяє знаходженню таких рішень, які дають можливість людині краще пристосовуватися до оточуючого світу, оточення, інших людей та до самого себе. Обдарованість – це свого роду міра генетичної та досвідно закладеної можливості людини адаптуватися до життя» [165, с.87]. У межах концепції психологічної системи діяльності В.Д. Шадрікова здібності визначають не лише здатність успішно виконувати професійну діяльність шляхом перебудови системи психічних функцій відносно вимог професії, вони також відображають унікальну своєрідність виконання діяльності, що є основою індивідуальності працівника [293]. Феноменологія здібностей у структурі особистості обумовлюється культурно-історичними умовами її розвитку. У цьому випадку існує строгий детермінізм співвіднесення конкретних здібностей конкретним видам діяльності. Зокрема С.Л. Рубінштейн зазначає, що здібності – «складне утворення, комплекс психічних властивостей, які роблять людину придатною до певного, історично складеного виду суспільно-корисної професійної діяльності» [243,с.256]. **Референтний** компонент відображає соціальну природу ідентичності особистості, систему взаємовідносин особистості з іншими суб'єктами, знання, уміння та здібності якого є важливими для них. Зв'язок ідентичності з іншими людьми та подіями дає можливість відчувати власну причинно-наслідкову цілісність. На думку А.В. Петровського, «визначальна ціль розвитку особистості – бути значимим іншим для значимого іншого (інших)» [231, с.40]. Розвиток особистості тісно пов'язаний із соціальним середовищем, конкретними

людьми, подіями. Тому О.Л. Музика вважає, що «...будь-які здібності розвивається не лише для чогось, але й для когось» [66, с.35].

У психології існують протилежні за змістом підходи до проблеми вивчення ідентичності особистості працівника: одні з них визначають це явище через сприйняття себе як члена професійної групи, ототожнення з представниками своєї професії [78; 158; 207; 208]; інші – як формування відчуття самоідентичності та власної унікальності професіонала [150; 300; 301; 315]. У дослідженнях, які пов'язані з проблемами професійного становлення та розвитку суб'єкта праці, дослідники мають справу з різними життєвими типами працівників, саме тому в одному випадку ідентичність є результатом порівняння себе з іншими, навіть «зрівняння» на фоні інших, а в іншому ідентичність – результат індивідуального розвитку працівника, спроба виокремити себе з професійного середовища. Відмінності професійного розвитку, які якісно відображає стратегія взаємодії з професійними середовищем, криються у природних відмінностях пристосування особистості до навколишнього середовища, взаємодії зі світом, причому ці типологічні відмінності, на думку О.Л. Музики, є еволюційно доцільними, перевіреними і не можуть аналізуватися на рівні «краще-гірше». «Світ, середовище (і природне, і соціальне), у якому живе людина, має водночас і стійкі і мінливі компоненти. Цей поділ визначає дві адаптаційні стратегії, і, відповідно – два типи особистості – консервативний і творчий» [182, с.133]. В.О. Толочек у процесі операціоналізації поняття стилю професійної діяльності, розводить індивідуальну та типову її складові [275]. Загалом стиль професійної діяльності може існувати як своєрідна сукупність індивідуально-психологічних властивостей людини, так і як сукупність компонентів діяльності. Останні, зазвичай, порівнюються з стилями у мистецтві, типовими стилями керівництва тощо. Вони виникають у процесі становлення та розвитку професії, закріплюються у її продуктах та логіці використовуваних знарядь праці, є результатом суспільної практики досягнень видатних професіоналів, і надалі існують безвідносно своїх

творців. Вони стають своєрідним прикладом для людей, які тільки оволодівають професією. Індивідуальний стиль роботи є результатом перетворення типової моделі діяльності працівника: у процесі праці працівник створює корисний продукт, розвивається сам та змінює професійне середовище. Формування індивідуального стилю професійної діяльності відображає адаптивну здатність працівника по відношенню до професії.

Опираючись на попередній теоретичний аналіз ми визначили, що розвиток особистісної ідентичності працівника має стратегіально-типологічні відмінності. У межах обраної нами науково-дослідної парадигми ми виокремили основні стратегії, у межах яких спостерігаються відмінності розвитку основних структурних компонентів особистісної ідентичності: **стратегію типового розвитку, суб'єктно-ціннісну та ситуативно-адаптивна стратегії.**

Стратегія професійного розвитку, вибрана працівником, визначає особливості його взаємодії з професійним середовищем. У свободі вибору професії та стратегії професійного розвитку реалізуються базові екзистенційні потреби людини. 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»⁶ [261]. Поняття стратегії описує не лише здатність працівника прогнозувати, планувати та організовувати свою діяльність. Воно, скоріше, стосується готовності до неї (діяти, мислити, перетворювати [19; 13; 71; 108; 122; 167]); наявності у суб'єкта праці особистісних ресурсів (умінь, здібностей, таланту) до її здійснення, а отже і до підтримки певного внутрішнього образу професіонала – унікального та неповторного за своєю суттю, цілісного у просторі і часі, де професійне минуле і майбутнє перебувають у постійному тісному зв'язку. За визначенням К.О. Абульханової-Славської «стратегія

⁶ Рівень розуміння завдання, глибина та врахування багатofакторності і варіативності його умов є не менш важливим у системі регуляції професійної діяльності, як і інші психічні характеристики, які позначають загальне суб'єктивне бажання особистості займатися професійною діяльністю [152].

життя у широкому її розумінні – це принципова, реалізована у різних життєвих умовах, обставинах, здатність особистості до синтезу своєї індивідуальності з умовами життя, до її відтворення та розвитку» [3, с.245]. Професійне середовище (як і інші соціальні утворення) є лише джерелом, ресурсом розвитку. **Людина живе не для того, щоб працювати, а працює для того, щоб жити.** У цьому, на нашу думку, криється основний зміст професійної діяльності, як одного з можливих джерел адаптації особистості до соціального середовища. Професійна діяльність (як соціально регламентований вид активності) має ряд штучно створених механізмів реалізації основних базових потреб особистості (наприклад, потреби у визнанні за рахунок усвідомлення соціальної значимості праці), тому, ймовірно, у більшості випадків адаптувація до соціального середовища можлива саме у професії, проте не виключено, що вона може відбуватися й поза ним.

Опираючись на роботи В.О. Моляко [169], Л.М. Мітіної [164], О.Л. Музики [180] ми припускаємо, що адаптаційний період професійного розвитку передбачає не лише розвиток та «спеціалізацію» основних якостей та властивостей працівника, у цей період особистість вирішує ряд питань, комплексне розв'язання яких дає можливість визначити основну стратегію взаємодії з професією, яка вибудовується на основі внутрішньої моделі особистості у професійному середовищі, який має специфічні уміння, досвід, здібності, цінності, референтне оточення та світогляд. В.Г. Алексеева вважає, що «існують різні рівні інтегрованості (включення) спеціаліста в життєдіяльність трудового колективу, а також два різні типи інтеграції: професійну та морально-психологічну, так як виробництво – це не лише машини та механізми, а й складна система міжособистісних відносин...» [7, с.14]. Класичне «бути чи не бути» постає перед працівником саме на етапі адаптації до професійної діяльності, у цей період він приміряє на себе ряд ролей, аналізує власні здібності та можливість їх удосконалення. Професійне середовище та працівник можуть «мати різну валентність» один відносно

одного (поняття К. Левіна [123]), яка залежить від здатності професії задовольняти актуальні потреби працівника, необхідності здібностей та умінь суб'єкта праці у професійному середовищі.

Суб'єктно-ціннісна стратегія становлення особистісної ідентичності потребує високого рівня ціннісної когнітивної складності працівника, яка дає можливість детально та багаторівнево аналізувати професійне середовище, а отже, збільшує ступінь його свободи у діяльності [56]. Здібності працівника, його вміння та індивідуальний досвід професійної діяльності, стають для нього життєвими цінностями, тому у період адаптації такі працівники шукають спосіб їх застосування у професійному середовищі. Як правило, до такої категорії відносяться творчо обдаровані працівники, професіонали високого рівня. У процесі вирішення виробничих завдань, спираючись на дослідження В.М. Чернобровкіна, С.М. Симоненко, Л.Г. Чорної, схильні до використання стратегії реконструювання та комбінування [261]. Їм важко відмовитись від власних здібностей, і тому вони намагаються усіляко змінити (перебудувати) технологію виробництва у максимально релевантному їх вигляді. У структурі особистісної ідентичності працівника здібності є мономорфними утвореннями, вони не діляться і не розцінюються працівником на рівні «важливі – не важливі». Кожне новоутворення, якого потребує професійна діяльність (специфічні вміння, навички) має гармонійно вплітатися у вже накопичений досвід працівника і не суперечити йому. У роботі «Складові біографії творця» О.І. Кульчицька, аналізуючи життєвий шлях І.Я. Франка, К.Е. Цюлковського, У. Діснея, зазначає: «протягом всіх літ життя у цих людей не згасав творчий потенціал. Вони, не дивлячись ані на які перешкоди, зберігали бажання творити» [119, с.29]. Обдаровані працівники, або ті, у яких вже склалося ціннісне ставлення до своїх здібностей, досить чутливі до контактного середовища. Наявність у професійному середовищі людей, які здійснюють ціннісну підтримку професійної діяльності, є необхідною умовою успішного професійного розвитку. Наявність потужного суб'єктно-ціннісного ядра визначає

ставлення працівника до професійної діяльності як ресурсу підтримки власної унікальності та цілісності. У таких працівників досить сильний зв'язок між минулим та майбутнім, їм притаманна часово-процесуальна цілісність. Здатність знаходитися над ситуацією дає можливість працівникові «однаково неповторно» аналізувати будь-яку ситуацію, подію, вчинок, продукт діяльності як у професійному середовищі, так і поза ним. На думку О.М. Борисової, такі працівники «залишаються професіоналами у всіх сферах непрофесійного життя» [21, с.164].

Дослідження ряду відомих фахівців у галузі психології праці (Є.Ф. Зеєр [68], К.К. Платонов [222], В.О. Толочек [275]) свідчать про те, що професія, як стандартизована форма активності особистості вимагає працівника певного «типу», який наділений специфічними вміннями, здібностями, має специфічні морфо-функціональні та психічні властивостями, які у сукупності дають можливість на високому рівні виконувати професійну діяльність. Як влучно зазначив В.О. Толочек, у ряді випадків не зовсім зрозуміло «хто кого вибирає на певних етапах життєвого шляху – людина професію, чи професія людину» [274, с.103]. Свідомий професійний вибір на певному етапі життєвого шляху передбачає не лише готовність виконувати деяку діяльність, а й, що не менш важливо, готовність змінюватися, розвиватися відповідно певної моделі, зразка, який є усталеним у професійному середовищі [272]. Тенденція динаміки особистісної ідентичності працівника у плані уподібнення себе деякому усталеному еталону у професійному середовищі, є результатом орієнтації працівника на **стратегію типового розвитку**. Професіограма, як стандартизований документ, у якому вказані основні вимоги до особистості працівника, є, на нашу думку, спробою уніфікації певної моделі типового працівника для окремої професії. У таких працівників розвинене ціннісне ставлення скоріше не до здібностей, а до результатів своєї діяльності. Опираючись на дослідження Дж. Равена, ми можемо припустити, що для них важливою умовою підтримки власної цілісності та неповторності є збереження відчуття професійної

компетентності та професіоналізму [238]. Внутрішня модель професіонала, яка є основою особистісної ідентичності працівника, підтримується за рахунок трудової діяльності, ситуацій, які підтверджують його статус «професіонала», «фахівця», «майстра» [310]. Здібності у структурі особистісної ідентичності виступають лише ресурсною основою виконання професійної діяльності, яка і складає основну цінність для працівника. Тому такі працівники можуть легко адаптувати здібності відносно вимог професії, зміни ситуації професійної діяльності. Рефлексія особистісного розвитку типового працівника дає йому можливість визначити, які професійно важливі якості у нього є, які можна компенсувати за рахунок інших, та розвиток яких не бажаний для професійної діяльності. Основою ціннісної свідомості таких працівників є діяльнісні цінності, які саме у межах цього типу є максимально конкретизованими і пов'язаними з кінцевими продуктами професійної діяльності. У період адаптації до професійної діяльності типові працівники вибудовують внутрішню ідеальну модель професіонала, яка будується на основі професійно-доцільного типу особистості у професії. Розвиток високого «професіоналізму» працівників, зайнятих у різних галузях виробництва, відбувається на основі типових закономірностей за рахунок формування однакових регуляційних схем діяльності, розвитку загальних професійно-важливих якостей, який А.К. Марковою окреслено як «акмеологічні інваріанти професіоналізму» [157]. Тенденція до збереження високого рівня професіоналізму сприяє глибокій рефлексії власних умінь та здібностей. Референтне оточення таких працівників складають визнані майстри у професійній діяльності, відомі фахівці, професіонали. Типові працівники є найбільш адаптивними по відношенню до соціального середовища, оскільки основою їх професійної діяльності є досягнення кінцевого результату (суспільно-корисного продукту), який є однаково цінним як для працівника так і його оточення. **Ситуативно-адаптивна стратегія** професійного розвитку передбачає адаптацію працівника до професії на достатньому для ситуації рівні. «Достатність» розвитку

визначається виключно зовнішніми умовами, які виконують функцію соціального контролю, регламентації трудової діяльності. Ситуативно-адаптивні працівники легко пристосовуються до нових видів діяльності, мають високий рівень лабільності по відношенню до впровадження нових технологій та стандартів виробництва. Сміслові наповнення їх ціннісної свідомості стосується, переважно, предметів матеріальної культури, побутових речей, умов життя, соціального статусу. Професійна діяльність виступає лише засобом підтримки та забезпечення певного рівня життя, психологічного комфорту. Окремі здібності, навіть високого рівня розвитку, не є елементами ціннісної свідомості, тому працівник може легко від них відмовитися. Якщо професійна діяльність не може на достатньому рівні задовольнити реалізацію та підтримку основних потреб працівника, він може легко відмовитися від її виконання. Високий рівень професійної гнучкості та схильність до використання стратегії випадкових підстановок у процесі вирішення виробничих завдань дозволяє ситуативно-адаптивним працівникам швидко адаптуватися у ситуації кардинальної зміни технології виробництва. У процесі адаптації до професійної діяльності ситуативно-адаптивний працівник може не ідентифікувати себе членом професійної групи, сприймати ситуацію як «життєву необхідність», тимчасове становище. Коло референтних осіб таких працівників можуть складати представники професійної галузі, переважно люди, які займають керівні посади, здійснюють контроль за професійною діяльністю.

1.3.2. Етапи становлення особистісної ідентичності працівника у процесі професійної адаптації

Можливості соціального середовища задовольнити основні потреби особистості, підтримка внутрішнього гомеостазу, визначають рівень його активності у ньому, що і стало основою теоретичної моделі стратегіальних відмінностей адаптації працівника до професійної діяльності. У свою чергу, стратегіальні відмінності взаємодії особистості з професійним середовищем

зумовлюють відмінності у динаміці особистісної ідентичності, які, на нашу думку, передусім стосуються ціннісно-сислової сфери працівника як внутрішнього регулятора професійної діяльності; ресурсної основи виконання професійної діяльності – професійно-важливих здібностей, трудових умінь, навичок, досвіду та референтного оточення, яке здійснює ціннісну підтримку професійного розвитку, виконує функцію зовнішнього регулятора професійної активності.

Професійна адаптація працівника проходить у декілька етапів, кожен з яких має дискретну властивість, відповідно, на кожному відбуваються якісні зміни у структурі особистісної ідентичності. На теоретичному рівні ми виокремили чотири етапи становлення особистісної ідентичності у процесі професійної адаптації: *нормативно-орієнтаційний, пошуковий, рефлексивний та етап ціннісного розвитку* (рис. 1.4). Виокремленні у результаті теоретичного аналізу та попередніх пілотажних досліджень дискретні етапи динаміки особистісної ідентичності можуть мати різну хронологічну тривалість, яка залежатиме від особливостей трудової діяльності та індивідуально-психологічних властивостей особистості. У процесі адаптації до професійної діяльності працівник може змінювати стратегію взаємодії з трудовим середовищем, здійснювати активний пошук себе у професії. На нашу думку, завершення процесу адаптації до професійної діяльності починається з утворенням стійкої стратегії взаємодії з трудовим середовищем: трудовим колективом, технологіями та засобами виробництва, професійною діяльністю тощо.

Нормативно-орієнтаційний етап адаптації до професійної діяльності передбачає активне вивчення працівником професійного середовища, ознайомлення з нормами професійної діяльності, міжособистісної взаємодії, вивчення традицій та звичаїв професійної групи. На цьому етапі відбувається трудова ініціація працівника, яка може відбуватися у вигляді ритуалів,



Рис.1.4. Стратегіально-типологічні особливості становлення особистісної ідентичності у період професійної адаптації

обрядів, колективних зустрічей, посвят. Як зауважує В.О. Толочек «...вибір професії – це не тільки здатність виконувати відповідні трудові функції, це й **прийняття відповідного образу мислення, життя** (авт. – яскравий приклад присяга у військових, чи клятва Гіппократа у лікарів)» [274, с.98.]. Працівник на цьому етапі має повторно (вперше це робиться у школі, ліцеї, вузі) зробити добровільний вибір професії, прийняти її, узгодити свою ціннісну свідомість із колективними цінностями, визначити, чи є професійна діяльність прийнятною для нього, чи не суперечить вона його переконанням та світогляду.

Опираючись на типологію професійного розвитку Є.О. Клімова, ми можемо припустити, що нормативно-орієнтаційний етап професійного розвитку є продовженням стадії адепта: на початковому етапі адаптації до професійної діяльності будь-який працівник розглядається професійним середовищем у якості «учня», проходить випробувальний термін, який закінчується (не у всіх випадках) обрядом ініціації та прийняттям професійним середовищем адепта на правах рівноправного члена.

Працівник, як суб'єкт професійного розвитку, має свідомо визначитися зі стратегію професійного розвитку, прийняти частину професійного «Я» як частину себе. Згідно Е.Ф. Зеєра «для забезпечення реалізації права вільного вибору різноманітних альтернатив професійного становлення, необхідно навчити людину вибирати» [69, с.94]. На цьому етапі відбувається актуалізація або поява нових ціннісних утворень, які регулюють професійну діяльність, діючи як морально-правові імперативи, внутрішні суб'єктні норми. Можлива також зовнішня ситуативна оцінка норм професійної діяльності, у цьому випадку працівник вивчає основні «табу», «звичаї» групи, форми контролю за їх виконанням. Як результат – у працівника може утворитися досить складна нормативно-процесуальна система правил взаємодії з професійним середовищем, які максимально відповідають зовнішнім очікуванням. Поява надситуативної активності та активне включення працівника у професійну діяльність може свідчити про початок

пошукового етапу професійної адаптації. Працівник активно включається у трудовий процес, вивчає засоби та технології виробництва, намагається освоїти основні способи розв'язання виробничих завдань (як стандартні так і творчі). За результатами досліджень Л.В. Бозрікова та А.А. Киселя, під керівництвом В.А. Ядова, було виявлено, що на першому етапі входження у професію у працівників збільшується рівень творчої активності, який зникає на етапі професійної стабілізації [22]. Згідно В.М. Маркіна, у ситуаціях соціального мораторію освоєння нових видів діяльності «особистість присутня номінально, «дослідно». Вона ще не відкрила саму себе у цих життєпроявах і її ідентичність має «контурний», лише передбачуваний характер. Щось із цієї взаємодії зі світом може увійти у «Я-досвід», у базову ідентичність» [156, с.50]. Працівник перевіряє власну функціональну здатність виконувати професійну діяльність, готовність діяти як професіонал у типових, і що головне – нетипових виробничих ситуаціях. У роботі «Феноменологія творчості» С. Самед зазначає, що «творчість, по суті, є охоронним механізмом психіки вищого рівня, який дозволяє особистості не лише захищати себе від деструктивного впливу оточуючого середовища, але й сміливо «кидатись» на розкриття нових таємниць природи, не боячись проблем, які можуть стати у неї на шляху» [249, с. 167-168]. Потенційну здатність до творчої діяльності, відкриття нового, пошуку нових нестандартних рішень, варіантів розв'язку завдань, які можуть суперечити логіці, – мають більшість людей. Проблема у тому, чи перетворюється ця «здатність» у конкретну діяльність, і що головне – чи не шкодить вона психічному здоров'ю людини, чи не порушує її цілісності, не вводить дисбаланс у структуру образу «Я» та світу [50; 149; 249; 261; 266;]. Використання елементів творчої діяльності може бути одномоментним, вимушеним вчинком, який сприймається суб'єктом як «виключення з правил». У процесі виробництва пошук нестандартних, оригінальних способів діяльності необхідний і виникає лише у тому випадку, коли інші «стандартні способи» не можуть розв'язати проблему. Як правило, пересічні

працівники, виконуючи виробничі завдання, використовують загальноживані методи, і лише перевіривши їх неспроможність – вдаються до використання нестандартних прийомів, елементів творчості, пошуку нових шляхів тощо. Ознакою ефективного пристосування до оточуючого середовища, як це зазначено у роботі «Психологія конструювання технічних систем» В.О. Моляко, є здатність суб'єкта передбачати ситуації, які можуть виникати у майбутньому, та заздалегідь бути готовими до їх вирішення [168]. Завдання пошукового етапу у процесі адаптації до професійної діяльності: накопичення можливих шляхів розв'язання виробничих завдань, свідомо підготовка себе до нестандартних, екстремальних, особливих умов діяльності. Пошук нового і невідомого може бути як свідомою стратегією взаємодії з професійним середовищем, так і результатом наслідування діяльності інших, спробою позиціонування себе у якості «обдарованого», «визнаного майстра», «фахівця», «рятівника ситуації». Як правило, у результаті наслідування відтворюється не весь творчий акт, а окремі його елементи (працівник може не усвідомлювати усієї глиби задуму творця, продукувати псевдо надситуативну активність) [94]. Пошукова активність, яка виникає на етапі адаптації до професійної діяльності, потребує значної мобілізації психічних, розумових та фізичних ресурсів людини. Досліджуючи проблему функціонування та практичного значення психологічної установки, Д.М. Узнадзе приходять до висновку, що за своєю суттю вона є одним із адаптаційних механізмів психіки, який дозволяє людині ефективно пристосовуватися до середовища, раціонально використовувати свої психічні ресурси, проте унеможлиблює творчий акт⁷, який вимагає виходу за межі ситуації, максимальної психічної, фізичної, розумової мобілізації [279]. Ми хочемо звернути увагу на те, що творча активність може бути новою і оригінальною по відношенню до історії

⁷ В.О.Моляко у роботі «Психологія конструкторської діяльності» (1983) вказує на те, що формування стилю професійної діяльності пов'язано з окремими суб'єктивними вподобаннями працівника до окремих мислительних стратегій вирішення завдань, які використовуються у більшості типових (стандартних) ситуаціях. Вирішення складних завдань вимагає виходу за межі усталеного стилю, розширення його діапазону (Моляко В.А. Психология конструкторской деятельности / Валентин Алексеевич Моляко. – М.: Машиностроение, 1983. – 134с.)

людства та розглядатися як новаторська по відношенню до минулого людини [149;197]. Як правило, творча діяльність у процесі адаптації до професійної діяльності має індивідуальне значення, виконує функцію «практичного відкриття попередньо засвоєних знань», тому логічно, що у період стабілізації працівник рідше використовує елементи творчості у своїй професійній діяльності і вдається до них лише за крайньої необхідності. Процес активного професійного пошуку завершується актом **рефлексії** працівником власних умінь та здібностей. Процес самообмеження меж внутрішнього образу «Я» є результатом оцінки та співвіднесення мотивів, бажань, соціальної ситуації, здібностей та потенційних можливостей розвитку., Опираючись на вихідні положення концепції рефлексивних механізмів розвитку В.І. Слободчикова, висунуті у роботі «Психологічні проблеми становлення внутрішнього світу людини» (1986), можемо стверджувати, що внутрішні механізми рефлексії, особливо у підлітковому віці, зумовлюють гостру боротьбу між бажаннями проявити ті якості, які підліток цінує у собі, виявленням якостей, нав'язаних контактним середовищем [256].

Результати досліджень М.Ю. Варбан [34], І.Є. Григорович [49], І.С. Загурської [63], В.К. Зарецького [65], Н.Ю. Мельнік [161], І.М. Тичини [273], В.О. Толочка [275], Л.Б. Шнейдер [300], А.О. Яшиної [315] свідчать, що ускладнення рефлексивних механізмів оцінки професійних умінь, здібностей, свідчать про успішний особистісний розвиток працівника, ускладнення картини професійного світу, психологічної системи професійної діяльності, розвитку ціннісного ставлення до умінь та здібностей, що, власне, і складає якісний показник професійного розвитку особистості. Поява (ускладнення, або редукція) рефлексії умінь, здібностей, потенційних можливостей власної ефективності у професійній діяльності можлива лише після активного освоєння професійної діяльності. Не виключно, що вона з'являється і до неї (у молодшому шкільному віці), проте не має професійної специфікації (ефективності окремих здібностей у професійній діяльності),

адекватної самооцінки рівня розвитку (відповідно професійних норм), перспективної моделі їх удосконалення [203]. На цьому етапі працівник усвідомлює свою потенційну здатність ефективно виконувати професійну діяльність на еталонному чи достатньому для ситуації рівні. Після активного включення у професійну діяльність суб'єкт праці може змінити своє ставлення до професії, свого місця у ній, що призводить до змін у структурі особистісної ідентичності працівника, його уявлень про себе як представника (носія) професії. Згідно Л.Б. Шнейдер, «динамічно-процесуальний аспект ідентичності забезпечується такими процесами, як самовизначення та самоорганізація на основі пошуку та присвоєння смислів, оволодіння хронотопами, персоналізація на основі прототипів, і саморефлексія на основі цінностей – у своїй єдності вони викристалізують структуру ідентичності» [300, с.52]. Рефлексивний етап може стати основою початку процесу переоцінки працівником життєвих цінностей, норм, подій та людей, які пов'язані з цими подіями. **Етап ціннісного розвитку** на основі детального аналізу попереднього досвіду, суб'єктивної важливості професійної діяльності (як адаптивного механізму, ресурсу розвитку та самоздійснення) та свого місця у професійному середовищі (посади, статусу), призводить до якісних змін у структурі особистісної ідентичності працівника. Як смислові утворення вищого порядку, цінності не лише реконструюють зовнішню реальність, здійснюють регуляцію взаємодії особистості з професійним середовищем, професійною діяльністю, ставленням до результатів праці, власних умінь, здібностей. На нашу думку, процес «переосмислення», який позначає початок змін у ціннісній свідомості працівника, є завершальним у процесі адаптації особистості до професійного середовища.

Завершенням періоду професійної адаптації у межах обраної нами науково-дослідної парадигми можна вважати розвиток відносно стійкого ціннісного ставлення до окремих умінь, здібностей, особистісних якостей, предметів матеріальної та духовної культури, які є ресурсом ефективної адаптації працівника до соціального середовища (зокрема професійного).

ВИСНОВКИ ДО I РОЗДІЛУ

Період професійної адаптації є одним із ключових етапів у становленні особистісної ідентичності працівника. Самостійна трудова діяльність зумовлює розвиток ряду психічних новоутворень, які визначають успішність адаптації працівника до професійної діяльності. У ході історичного розвитку, виникаючи як результат суспільної необхідності, професія вимагає працівника, який відповідає певному типу, тобто має стандартизовані морфофункціональні, психічні, інтелектуальні властивості, які є основою успішного виконання певного набору професійних дій та операцій, які включені у систему професійної діяльності (В.О. Бодров, М.Д. Левітов, К.К. Платонов, В.Д. Шадріков). Розвиток суб'єкта праці неодмінно пов'язаний із прогресом у суспільстві та професійній галузі, вдосконаленням засобів та технологій виробництва, зміною умов праці та професійного середовища. У період юності, згідно Е. Еріксона, відбувається перехід від дитячих мрій, які пов'язані з майбутньою професією, до конкретних життєвих планів та процесу їх реалізації. На початкових етапах активного включення особистості у професійну діяльність відбувається перевірка потенційних можливостей та здібностей працівника, його умінь, а головне – готовності до професійної діяльності. Ціннісно-мотиваційна готовність до професійної діяльності, якісне оволодіння технологією виробництва та здатність до її реалізації (що вимагає певного рівня розвитку умінь та здібностей) зумовлюють стратегіальні відмінності адаптації працівників до професійної діяльності, що визначають відмінності у становленні їх особистісної ідентичності у цей період. Хронологічний період адаптації має індивідуальну, зумовлену внутрішніми психофізичними властивостями, тривалість, і залежить від особливостей розвитку основних професійно важливих якостей особистості та ціннісного ставлення до них. В силу цього, будь-які здібності, згідно К.К. Платонова, можуть неоднозначно впливати на продуктивність професійної діяльності. Здібності, як закріплені на практиці успішні стратегії адаптації до навколишнього середовища, можуть мати, у

першу чергу, суб'єктивно важливе, ціннісне значення, а тому працівник намагатиметься їх використовувати у трудовій діяльності, не зважаючи на їх професійну чи ситуативну доцільність.

Теоретичний аналіз проблеми становлення особистісної ідентичності суб'єкта праці у період адаптації до професійної діяльності дав змогу виокремити методологічні основи подальшого дослідження розвитку виділених нами основних компонентів структури ідентичності особистості, які, за нашим припущенням, мають диференційні відмінності розвитку, залежно від обраної працівником стратегії взаємодії з професійним середовищем.

Основний зміст першого розділу представлений у наступних публікаціях:

1. Кириченко В.В. Становлення професійної ідентичності творчо обдарованої особистості / В.В. 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.: Спецпроект: «Тенденції розвитку психології в Україні: історія та сучасність» з нагоди 85-річчя від дня народження фундатора вітчизняної історико-психологічної науки В.А.Роменця. Методологічні проблеми психології. Психологія творчості. – С. 78-85.
2. 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, 2011. – С. 68-74.
3. Кириченко В.В. Соціально-психологічні аспекти операціоналізації поняття «ідентичність» / В.В. Кириченко // *Materialy Międzynarodowej Naukowi-Praktycznej Konferencji «Nauki. Teoria i praktyka»* – Poznań, 2012. – Część 4. – S.47-48.

4. Кириченко В.В. Професійний розвиток особистості у процесі навчання у вузі / Кириченко В.В. // Матеріали восьмої Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Наука і життя: сучасні тенденції, інтеграція у світову наукову думку» 17-19 травня 2012 року. – К.: ТОВ «ТК Меганом», 2012. – С.43-46.
5. Кириченко В.В. Стратегіальні відмінності становлення особистісної ідентичності працівників у процесі адаптації до професійної діяльності / В.В. Кириченко / Віктор Васильович Кириченко // Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України. – К: Видавництво «Фенікс», 2012. – Т.ХІІ. Психологія творчості. – Вип. 15. – Частина ІІ. – С.142-149.
6. 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.

РОЗДІЛ II. ДИНАМІКА РОЗВИТКУ ОСОБИСТІСНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ СУБ'ЄКТА ПРАЦІ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ

2.1. Методи й організація дослідження становлення особистісної ідентичності працівника

2.1.1. Методологічні підходи та методика вивчення ідентичності у психології

Логіка вибору методологічної основи дослідження спиралася на загальні описові можливості тих методів, які дали б нам можливість зафіксувати динамічні зміни у структурі особистісної ідентичності суб'єкта праці у період професійної адаптації. Користуючись загальними принципами соціально-психологічного дослідження трудового колективу, окресленими С.Д. Максименком у роботі «Психология коллективной деятельности» (1977), ми принципово не вводили у дослідження методологічно несумісні діагностичні процедури, а намагалися використовувати методи, релевантні не лише завданням, а й концептуальній основі дослідження [151]. Опираючись на попередній теоретичний аналіз проблеми та вихідні положення, які лягли в основу нашого дослідження, ми використовуємо методи, які дозволяють дослідити індивідуально-психологічні відмінності первинної адаптації. Аналіз сучасних досліджень проблеми професійного розвитку (Д.Є. Баришева, І.І. Бойчук, А.С. Борисюк, І.М. Галян, І.А. Дружиніна, Н.Л. Іванова, С.П. Лубянська, М.Л. Магідович, Н.Ю. Мельнік, М.М. Павлюк, М.І. Петрус, І.М. Тичина, Ю.Г. Шапошникова [18; 24; 26; 40; 59; 80; 145; 150; 161; 211; 214; 271; 297]) дав змогу зробити висновок, що найбільш продуктивними у дослідницькому та описовому плані є психосемантичні методи, які дають можливість вивчити ціннісно-когнітивну структуру особистісної ідентичності.

У емпіричних дослідженнях статусу ідентичності Дж. Марсія використовувався метод напівструктурованого інтерв'ю, який включав у себе запитання, які стосувалися професійних планів та майбутнього, кар'єри,

громадянської, релігійної, політичної позиції, сімейних намірів тощо [278]. Одним із перших класичних методів вивчення статусу ідентичності вважають тест Дж. Адамса «Об'єктивний спосіб вивчення статусів еґо-ідентичності», який містив 24 твердження (по шість на кожний зі статусів, запропонованих Дж. Марсія). Досліджуваний повинен проранжувати запропоновані варіанти, які стосувалися громадської та професійної діяльності, політики, релігійних переконань, в межах біполярної шкали «повністю згоден – абсолютно не згоден» [38]. У багатьох дослідженнях, що проводилися у руслі символічного інтеракціонізму (Дж. Мід, Ч. Куллі), для вивчення когнітивної складової ідентичності, як варіант нестадартизованого самозвіту, використовується методика «Хто я?» («Self-attitudes test») М. Куна та Т. Мак-Партленда [81]. Досліджуваним пропонується дати 20 відповідей на запитання «хто я?», які б відображали їх уявлення про себе на певний момент часу. У загальній інструкції досліджуваним наголошується, що правильних чи неправильних відповідей не існує, вони можуть бути розташовані у будь-якому порядку, можуть не мати логічного чи хронологічного зв'язку між собою. Подальша обробка результатів дослідження може проводитись за допомогою методів математичної статистики (методів непараметричної статистики, факторного аналізу), контент-аналізу. Адаптація методу «Хто я?» Т.В. Румянцевою дає можливість вивчати професійну, гендерно-рольову, соціально-політичну, релігійну, націоналу складову ідентичності. Загалом, на думку автора, про успішність професійного розвитку свідчить наявність професійного майбутнього, здатність самостійно планувати свій професійний розвиток [246]. Діагностична можливість використання методу на досить великих вибірках (за рахунок низької ресурсоемності) дає можливість із високою статистичною значимістю переносити отримані висновки на генеральну сукупність. З іншого боку, метод не дає можливості вивчення семантичної структури тверджень досліджуваних, динаміки їх утворення та розвитку, суб'єктивну важливість та їх цінність для досліджуваних. У межах поставлених перед нами завдань дослідження, вивчення ціннісно-сміслової

будови ідентичності працівників, які адаптуються до професії, неможлива без аналізу природи цих утворень, їх функцій як регулятора професійної діяльності, реконструкції та оцінки професійного середовища. Критика методу «Хто я?» М. Куна та Т. Мак-Партленда через спрямовування досліджуваного на соціально-бажаний аспект репрезентації «Я» у соціальному середовищі, орієнтацію на рольові відносини, дала поштовх у межах сучасної постнекласичної науки та психології наративу до розвитку якісно нової методології дослідження ідентичності. Н.В. Писаренко, виходячи з того, що «ідентичність – це те, що людина досягає впродовж усього життя, а її опис – це своєрідний індивідуальний сюжет, який охоплює ситуативні, але значимі фрагменти актуального «Я»», пропонує використовувати нарративні методи дослідження цього феномену [217, с. 604.]. Для того, щоб звільнити людину від соціальних тягарів, які породжують феномен соціальної бажаності у дослідженнях, у руслі символічного інтеракціонізму, необхідно дати волю свідомим та несвідомим інтенціям самоопису, самоінтерпретації, які народжуються у постійному діалозі зі світом та власним «Я». Уявлення про те, що ідентичність особистості складається не лише з когнітивно-сміслових утворень, а й з елементів, які не мають семантичного відповідника, чуттєві образи, які знаходяться на межі свідомого та несвідомого, лягли в основу методу «Проективний малюнок людини» К. Махвер. На думку автора, по мірі розвитку людина усвідомлює значення кожної з частин тіла, яка є фізичною основою будь якої діяльності людини. Процес вивчення власних фізичних та психічних властивостей починається з усвідомлення зв'язку окремих частин тіла з емоціями, почуттями, сенсомоторними властивостями, психічними станами, які вибудовують особисту «схему тіла» як результат накопичення унікального досвіду [159]. Досліджуваному дають інструкцію: намалювати зображення людини, яка є проекцією його уявлень про себе, власні можливості, соціальний статус та зв'язки з іншими членами соціуму,

емоційно-оціночні, афективні утворення, які іноді залишаються поза увагою дослідників.

Широкий спектр завдань, пов'язаних із розробкою проблем професійного розвитку, семантичної структури професійного майбутнього особистості, будовою картини світу професії, дає можливість розв'язати методологічний підхід до операціоналізації поняття «особисті професійні плани» Є.О. Клімова [97, с.124-125]. Опитувальники, побудовані відповідно до його операціонального означення, мають включати наступні елементи:

- усвідомлення основної мети діяльності, кінцевої цілі (що необхідно робити, з ким, де, яку користь приносить моя робота, яким необхідно бути, чого можу досягти, який мій життєвий ідеал);
- найближча та середня перспектива діяльності, конкретні цілі (початкове середовище діяльності, спеціальність, апробація потенційних можливостей у трудовій діяльності; де і чому необхідно навчатися, перший трудовий пост, перспективи підвищення майстерності, професійний ріст);
- шляхи та засоби досягнення найближчих життєвих цілей (вивчення довідкової літератури, бесіди з професіоналами, самоосвіта, вступ до відповідного навчального закладу);
- зовнішні умови досягнення цілей (труднощі, ймовірні перешкоди на шляху, опір контактного оточення);
- внутрішні умови досягнення цілей (стан здоров'я, здатність до навчання, здібності та уміння, необхідні для роботи і навчання);
- запасні варіанти цілей та шляхи їх реалізації на випадок виникнення непередбачуваних труднощів на шляху реалізації основних цілей («не пройду за конкурсом в це ПТУ, вступлю до іншого на ту ж спеціальність»).

Варто зауважити, що метод можна використовувати не лише у якості діагностичної процедури, а й як форму аутотренінгу актуалізації рефлексивних механізмів психіки. Діагностична процедура «Особисті

професійні плани» включена до комплексу вправ «Вісім кутів ситуації професійного вибору», запропонованого Є.О. Клімовим та спрямована, передусім, на випускників шкіл, ліцеїв, ПТУ. Високий ступінь лабільності методу до модифікацій, відповідно завдань дослідження, дає можливість його використання на різних групах вибірок (відмінних за соціальним статусом, релігійною приналежністю, регіоном проживання тощо) проте є оптимальною для досліджуваних підліткового та юнацького віку у ситуації професійного вибору. Структура «особистого професійного плану» була доповнена М.С. Пряжніковим морально-ціннісними компонентами, яка отримала назву «особиста професійна перспектива». Зокрема, до неї увійшли: знання власних переваг та недоліків, які можуть впливати на успішність професійної діяльності, усвідомлення шляхів подолання власних вад, орієнтація в соціально-економічній ситуації країни, узгодження запитів соціуму з власними потребами [233]. Емпіричні дослідження Л.Б. Шнейдер, з використанням методу «Особистий професійний план», дали змогу виокремити невиражений, пасивно-виражений та активно-виражений рівні розвитку професійної ідентичності [302].

У дослідженнях ціннісно-сислової структури картини світу особистості, які складають основу особистісної ідентичності, використовують методику Дж. Крамбо та Л. Махоліка (адаптація Д.О. Леонтьєва) «Тест смисложиттєвих орієнтацій» (ТСО) [133]. Результати тесту включають у себе загальний показник осмисленості життя (ОЖ) та п'ять субшкал, три з яких стосуються смисложиттєвих орієнтацій особистості («цілі життя», «процес життя, або інтерес та емоційна насиченість життя», «результативність життя, або задоволеність самореалізацією») і дві, які відображають його локус контролю («локус контролю – Я (Я – господар життя)», «локус контролю – життя чи керованість життям»). Тест складається з 20 пар біполярних тверджень, побудованих за принципом семантичного диференціалу. Досліджуваному пропонується у межах семизначної градаційної сітки вибрати, який із них у

більшій мірі відповідає його уявленням про себе. У межах методу, осмисленість життя – це синтез досягнень людини, наявних цілей близької та далекої перспективи та впевненість у їх досягненні. Основою смисложиттєвих орієнтацій є наявність зв'язку між минулим та майбутнім особистості, досягненим та перспективними планами, можливостями досліджуваного та його мріями, що дає можливість використовувати метод для опису та дослідження ідентичності особистості.

Зальний аналіз підходів до операціоналізації поняття ідентичності, який не претендує на вичерпність та описову досконалість, ілюструє загальну тенденцію відходу від «тестового» вивчення особистості. Зокрема у психології праці ще на початку 30-х років відбулася жорстока критика психотехніки та недбалого використання тестів у психології праці, які виходили за межі своїх описових можливостей, використовувалися не за призначенням, або з порушенням методології дослідження [303]. Відповідно поставлених завдань ми схилиємося до використання ідеографічних методів дослідження, які дозволяють вивчати розвиток психічних явищ у контексті індивідуального життєвого шляху людини. Зокрема, проаналізувати становлення особистісної ідентичності працівника у процесі професійної адаптації як результату поєднання унікальних життєвих подій та референтного оточення, задатків і потенційних можливостей, соціальної ситуації розвитку та базових потреб, які репрезентують реальне, позбавлене соціальної бажаності та очікувань, стереотипних уявлень та культурної експансії «Я».

2.1.2. Суб'єктно-ціннісний підхід до вивчення розвитку особистості

У межах нашої роботи ми використовуємо основні положення суб'єктно-ціннісного аналізу (О.Л. Музика), що зумовило вибір основних діагностичних процедур та специфіку планування та проведення дослідження. З позицій використаного нами підходу, розвиток особистості визначається динамікою розвитку здібностей та особливостями їх

закріплення як цінностей індивідуальної свідомості. О.Л. Музика вважає, що ціннісні утворення у свідомості є закріпленими на практиці ефективними формами адаптації особистості до соціального середовища. Також при реалізації суб'єктно-ціннісного підходу, на думку автора, «на перше місце виходить не питання способів суспільного виробництва та інтеріоризації цінностей, а питання особливостей їх буття в індивідуальній свідомості, спосіб їх взаємодії з уже існуючими там цінностями та іншими психічними утвореннями» [191, с.53]. Суб'єктно-ціннісний підхід до вивчення особистості базується на результатах багаторічних емпіричних досліджень у галузі психології здібностей і обдарованості, в ході яких було виділено його основні методологічні принципи: принцип опори на ціннісний досвід людини, принцип «вмонтовування» у ціннісний досвід привнесених цінностей, принцип групового зняття ціннісних дисонансів, принцип доповнення ціннісно-регуляційних схем, принцип соціальної валідації цінностей, принцип рефлексивно-особистісної асиміляції цінностей, принцип неактивності ціннісних конструктів тощо [232, с.465-485; 191].

Вивчення особливостей ціннісно-сміслового розвитку особистості у період професійної адаптації проводилося за допомогою «Методики моделювання ціннісної свідомості» (ММЦС) О.Л. Музики [190; 232]. Автором сформульовано основні положення про ціннісні конструкти, моральнісні, діяльнісні та суб'єктні цінності як складові ціннісної свідомості особистості.

Ціннісний конструкт – це елементарне ціннісне уявлення про способи соціальної поведінки і діяльності, що: 1) констатує їх корисність (у суб'єктивній інтерпретації суб'єкта); 2) виникає у суб'єкта у результаті накопичення ціннісного досвіду; 3) відтворюється семантичними засобами суб'єкта; 4) має однополюсну будову; 5) може набувати різної значимості в залежності від оцінки суб'єктом його ролі в регулюванні поведінки людини в окремих життєвих ситуаціях; 6) може включатися як складова частина до інших ціннісних утворень, зокрема до суб'єктивних цінностей» [232, с.468-

469]. *Моральнісні цінності* особистості – це внутрішні ціннісні індивідуально своєрідні уявлення, що задають морально-етичні смислові координати взаємодії з іншими людьми в процесі вирішення життєвих завдань і саморозвитку. *Діяльнісні цінності* – це індивідуально-своєрідні внутрішні ціннісні уявлення про власні діяльнісні ресурси (ансамбль вмінь та можливостей) для підтримки особистісної самоідентичності та особистісного розвитку у тій чи іншій життєвій ситуації. *Суб'єктні цінності* – це особливі поєднання високо значимих моральнісних і діяльнісних цінностей, що тісно корелюють між собою і утворюють внутрішню самодостатню, самодетерміновану основу для регуляції діяльності і саморозвитку особистості, оскільки містять у собі і ціннісно-смислові, і інструментально-діяльнісні характеристики, які дозволяють задовольняти основні особистісні потреби (у визнанні і поцінуванні, у підтриманні самоідентичності, у розвитку, у суб'єктності), через вироблення ціннісної основи й мотивів діяльності у певній життєвій ситуації. До основних властивостей суб'єктних цінностей О.Л.Музика відносить: 1) вони є внутрішніми регуляторами поведінки і визначають вчинки людини; 2) вони є результатом життєвого досвіду і формуються впродовж життєвого шляху людини; 3) стійкість суб'єктних цінностей визначається їх змістовим наповненням; 4) адаптивність, релевантність різним життєвим ситуаціям забезпечується структурною перебудовою суб'єктних цінностей; 5) не декларативність, дієвість суб'єктних цінностей забезпечується взаємною підтримкою моральнісних і діяльнісних цінностей [232, с.470-471].

Методику ММЦС використано у дослідженнях І.С. Загурської «Розвиток самооцінки творчих здібностей у молодшому шкільному віці» (2006); Н.Ф. Портницької «Наслідування як психологічний механізм розвитку творчих здібностей у дошкільному віці» (2007); Н.О. Никончук «Рефлексивно-ціннісна регуляція розвитку учбових здібностей у молодшому шкільному віці» (2009); О.М. Савиченко «Ціннісно-мотиваційна регуляція розвитку спортивних здібностей у юнацькому віці» (2009); І.М. Тичини

«Професійна переорієнтація випускників вищих навчальних закладів як чинник особистісного самоздійснення» (2009); Т.М. Майстренко «Ціннісна регуляція навчальної діяльності студентів в умовах переходу до кредитно-модульної системи навчання» (2013).

Дослідження за ММЦС складається з кількох етапів: *біографічно-рефлексивного, ціннісно-генеруючого, рефлексивно-оцінного, етапу факторно-семантичного моделювання та інтерпретаційного етапу. У випадках, коли ММЦС використовується не тільки для діагностики, а й для надання психологічної допомоги, додається етап ціннісної підтримки.*

I. Біографічно-рефлексивний етап. Завдання цього етапу – актуалізувати у свідомості досліджуваного події, які відігравали вагомe значення на шляху його розвитку та становлення. На цьому етапі дослідження реалізується один із принципів суб'єктно-ціннісного аналізу – принцип збереження цінностей. Ціннісні стратегії, які давали можливість особистості успішно адаптуватися до соціального середовища на ранніх етапах розвитку, можуть бути не актуальними на момент дослідження, проте залишатися у ціннісній свідомості у вигляді діяльнісних чи моральнісних ціннісних конструктів. Між досліджуваним та дослідником повинна утворитися абсолютно довірлива атмосфера, тому на біографічно-рефлексивному етапі може виникнути необхідність у проведенні повторних зустрічей. Основна форма роботи з досліджуваним – це біографічно-рефлексивна бесіда, результати використання якої заносяться до спеціального бланку фіксації подієво-референтних груп (Додаток А.1.). Автор вказує на типові помилки, які можуть виникнути на цьому етапі дослідження: переважання формальних, соціально декларованих подій, і не виокремлення тих, які дійсно вплинули на особистісний розвиток досліджуваного; виокремлення референтних осіб з числа родичів або з ситуативно створеного контактного оточення (колеги по роботі, випадкових людей, які викликали сильні емоційні переживання на момент дослідження).

II. Етап реконструкції ціннісного простору особистості актуалізує ціннісні конструкти у свідомості досліджуваних. На цьому етапі реалізуються принципи людиноцентризму та індивідуальної унікальності цінностей. З позицій суб'єктно-ціннісного аналізу, носіями цінностей є люди, а предметний світ є лише посередником їх стосунків. Основним дослідницьким прийомом є метод тріад, запропонований Дж. Келлі, хоча можна використати й інші прийоми [284]. Досліджуваним пропонується порівнювати референтних осіб та себе, і на основі цього виділяти якості і характеристики, які мають властивості життєвих цінностей (Додаток А.2.).

III. Рефлексивно-оцінний етап. Досліджуваний має визначити ступінь вираженості кожного з ціннісних конструктів у осіб референтного оточення (Додаток А.3.). На цьому етапі реалізовано принцип нерівнозначності цінностей; ціннісні утворення (у певній життєвій ситуації) мають різну значимість для людини, що викликано здатністю окремих умінь, здібностей, статусних характеристик, характерологічних особливостей сприяти ефективній адаптації до соціального середовища.

IV. Етап факторно-семантичного моделювання. Отримана на рефлексивно-оцінному етапі заповнена оцінками матриця піддається факторному аналізу, графічна модель представлення факторних зв'язків є моделлю ціннісної свідомості досліджуваного. Факторизація масиву даних проводиться методом головних компонент з використанням ротації Varimax normalized. Смыслові утворення, які мають кореляцію на рівні 0, 25 і більше хоча б за одним з факторів, належать до діяльнісних чи моральнісних цінностей. З точки зору математичної моделі ціннісної свідомості, суб'єктні цінності корелюють між двома та більше факторів на рівні 0, 25 та більше (рис.2.1.).

V. Інтерпретаційний етап. На цьому етапі відбувається аналіз факторно-семантичної моделі досліджуваного. До уваги береться рівень факторизації масиву даних (відсоток дисперсії), кількість виділених факторів, семантична структура кожного фактору, наявність опозиційних

тенденцій та ціннісних конфліктів (прямих та обернених кореляційних зв'язків),

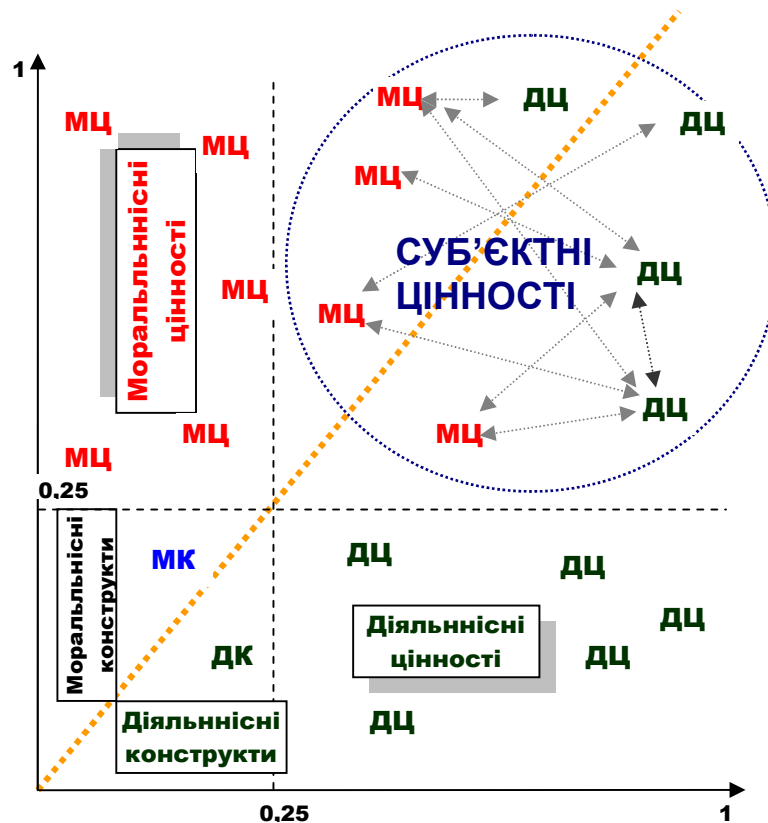


Рис. 2.1. Факторна модель ціннісної свідомості особистості (За О.Л. Музикою, 2005)

кількість діяльнісних, моральнісних, суб'єктних цінностей, ціннісних конструктів, зв'язки між референтними особами та «Я» (використання транспонування матриці). Для вирішення окремих завдань дослідження використовуються числові індекси: індекс референтності окремих осіб, індекс референтної самооцінки, індекс ціннісної когнітивної складності, індекс модальності ціннісної свідомості, індекс ціннісної єдності індивіда з групою тощо.

У межах нашого дослідження ММЦС дає можливість розв'язати ряд комплексних завдань, пов'язаних із дослідженням ціннісно-сміслового розвитку особистості у процесі професійної адаптації (ціннісно-смісловий компонент у структурі особистісної ідентичності), визначити стратегіальні відмінності ціннісної регуляції становлення особистісної ідентичності у процесі професійної адаптації. Поєднання ідеографічного та номотетичного

підходів дозволяють вивчати ціннісно-смісловий розвиток особистості крізь призму індивідуального життєвого шляху та піддавати отримані емпіричні данні статистичному аналізу.

2.1.3. Методика та процедура дослідження рефлексивних механізмів становлення особистісної ідентичності у процесі професійної адаптації

Дослідження діяльнісного та референтного компонентів структури особистісної ідентичності проводилося за допомогою методики вивчення динаміки здібностей О.Л. Музики (МВДЗ) [232]. В основі методики лежить авторський підхід до розвитку здібностей, який включає чотири компоненти: діяльнісний, операційно-когнітивний, референтний, особистісно-ціннісний [66]. На думку автора, розвиток особистості пов'язаний із розвитком його здібностей, які є ресурсом адаптації до соціального середовища, джерелом цілісно-сміслового розвитку та підтримки значимих стосунків. Індивідуальний синтез діяльнісного компоненту («що я вмю робити?»), операційно-когнітивного («як я це роблю?»), референтного («для кого?») та особистісно-ціннісного («навіщо це мені?») створює унікальну внутрішню модель особистості – «Я», цілісну у просторі та часі, з властивими тільки їй потребами, конституційними задатками, здібностями, значимими ідентифікаціями та постійними ролями (відповідно означення поняття «особистісна ідентичність» Е. Еріксона). Методика МВДЗ дає можливість дослідити динамічні зміни у структурі особистісної ідентичності, які відбуваються у період професійної адаптації (діяльнісний та референтний компонент), визначити стратегіальні відмінності адаптації до професійної діяльності, які, на нашу думку, криються у особливостях його ціннісно-сміслового розвитку (ціннісного ставлення до здібностей, особистісних якостей, умінь).

Дослідження проводиться у п'ять етапів. **Перший етап** – це проведення індивідуальної бесіди, в ході якої встановлюються довірчі стосунки між досліджуваним та дослідником. Порівнюються життєві

надбання та досягнення з життєвими планами. Аналізуються власні уміння та здібності, люди, які поцінують їх, думка яких є важливою для досліджуваного.

Другий етап – заповнення спеціально розробленого бланку, у якому досліджуваний виділяє діяльності та уміння, якими володіє, оцінює їх, виділяє та оцінює розвиток окремих дій та операцій, референтних людей та власні особистісні якості (рис.2.2.).

| РЕФЛЕКСІЯ ЗДІБНОСТЕЙ | | ІНДЕКСИ ПРОФІЛІ | СОЦІАЛЬНА РЕФЛЕКСІЯ | | | |
|------------------------|---|--------------------|--|---|-----------------------|--------|
| Діяльнісний | Якими діяльностями і вміннями ти володієш? Виділи ті, де ти проглявляеш творчість. Оціни їх важливість для себе | | | Назви людей, які оцінюють твої досягнення, вміння. Оціни важливість їх думки для себе | Референтний компонент | |
| | вміння | оцінка | | люди | | оцінка |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | Яких вмінь ти хотів би набутися чи розвинути? Чому? | | Назви людей зі свого оточення, оцінку яких ти хотів би змінити | | | |
| | вміння | причини | люди | Характер змін | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| Операційно-когнітивний | Виділи окремі дії і операції (в т.ч. мислительні) у найвагоміших вміннях і оціни ступінь їх розвитку | | Які якості дозволяють тобі досягати успіху? | Особистісно-ціннісний | | |
| | Дії, операції | | оцінка | | Особистісні якості | оцінка |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | Які мислительні дії і операції ти хотів би набутися і розвинути? Чому? | | Яких якостей ти хотів би набутися чи розвинути? Чому? | | | |
| | вміння | причини | якості | причини | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |

Рис.2.2. Бланк методики вивчення динаміки здібностей

Процедура дослідження є відкритою, тому можлива модифікація запитань відповідно завдань дослідження, особливостей вікового періоду, рівня розвитку досліджуваного, досліджуваної діяльності тощо.

Для дослідження діяльнісного компоненту у структурі особистісної ідентичності ми пропонували досліджуваним відповісти на наступні питання:

- Якими вміннями Ви володієте?
- Оцініть, наскільки для Вас важливі ці вміння (за 10 бальною шкалою).
- Чого б хотіли навчитися? Для чого необхідні Вам ці уміння?

У дослідженні когнітивно-операційного компоненту виокремлюються ті дії та операції, які для досліджуваного є найважливішими. Для їх аналізу можна використовувати наступний перелік питань:

- З яких дій (мислительних операцій), елементів, компонентів складається уміння?
- Оцініть рівень їх розвитку.
- Які дії та операції ви хотіли б удосконалити? Чому?

Для дослідження референтного компоненту у структурі особистісної ідентичності використовувалися наступні запитання:

- Назвіть людей, які оцінюють Ваші досягнення.
- Оцініть, наскільки важливою для Вас є їх думка?
- Думку яких людей Ви б хотіли змінити? Чому і як?

Дослідження особистісно-ціннісного компоненту у структурі особистісної ідентичності можна проводити з використанням наступних запитань:

- Назвіть якості, уміння, здібності, які допомагають Вам досягти успіху.
- Які якості Вам заважають досягти успіху і чому?
- Які б якості ви хотіли розвинути? Для чого Вам це необхідно? Які життєві завдання це вирішить?

На третьому етапі дослідження проводиться кількісний аналіз отриманих даних. Він дає можливість виявити основні тенденції розвитку здібностей та напрямок цього розвитку, зробити статистичні узагальнення, виявити відмінності у групі досліджуваних. Кількісний аналіз отриманих результатів проводиться за такими напрямками: визначення загальної кількості виділених умінь та їх значимості (аналогічні показники

визначаються по кожному компоненту рефлексії здібностей), вивчення диференційованості самооцінки здібностей, вивчення рефлексії перспектив розвитку.

Четвертий етап передбачає аналіз та інтерпретацію даних. Завдання цього етапу – порівняти показники кількох опитувань одного досліджуваного з метою виявлення напрямку розвитку здібностей. Аналіз рефлексії умінь, дій та операцій проводиться на основі аналізу наступних показників: кількість виокремлених дій та операцій (окремо від тих, які стосуються сфери дозвілля, побуту, спілкування, професійної діяльності), змістове наповнення виокремлених умінь (абстрактність чи максимальна конкретизація), диференційованість оцінки рівня розвитку умінь. Аналіз референтного компонента включає в себе кількість виокремлених осіб, які допомагають чи заважають розвитку умінь та здібностей, диференційованість оцінки референтного оточення, кількість осіб, які стосуються професійної сфери. Особистісно-ціннісний компонент оцінюється за допомогою наступних показників: кількість позитивних та негативних якостей, кількість професійно-важливих якостей, співвідношення між реальними та бажаними якостями (які групи утворюють ці співвідношення, наприклад – «сфера дозвілля – сфера професійної діяльності»).

У межах нашого дослідження методика вивчення динаміки здібностей дає можливість дослідити зміни у структурі особистісної ідентичності, які пов'язані з розвитком здібностей, рефлексією формування професійних умінь та навичок. На нашу думку, стратегіальні відмінності у адаптації до професійної діяльності спричинені відмінностями у розвитку основних структурних компонентів особистісної ідентичності, можливість прослідкувати їх дасть методика вивчення динаміки здібностей.

2.2. Етапи становлення особистісної ідентичності особистості у процесі професійної адаптації

2.2.1. Соціально-нормативна регуляція трудової діяльності у початковий період професійної адаптації.

2.2.1.1. Вплив професійного середовища на ціннісну регуляцію професійної діяльності

Функцію соціально-нормативної регуляції професійної діяльності та взаємовідносин із професійним середовищем (колективом, технологіями виробництва, продуктами праці, трудовим постом) виконують інститути професійної соціалізації. Їх рівнева організація забезпечує поступове входження у ціннісно-сміслову структуру особистісної ідентичності суб'єкта праці таких якостей, як «добро», «чесність», «порядність», «працелюбність», «людяність» тощо, які мають професійно важливе значення (В.В. Рибалка, Д.О. Леонтьєв, А.А. Піскопель) [87; 131; 218; 260; 240; 239]. Соціально-декларовані цінності, у більшості випадків, стосуються моральних імперативів соціальної взаємодії, оцінки ситуацій та вчинків. У дослідженнях ціннісно-сміслового розвитку студентів випускних курсів, проведених за допомогою методики моделювання ціннісної свідомості (ММЦС) виявилось, що група моральнісних цінностей представлена загальними, абстрактними поняттями (переважно одним із полюсів біполярного утворення), які мають низький рівень когнітивно-сміслової диференційованості [90]. Адаптаційний період передбачає інтеріоризацію основних норм професійної діяльності, які регулюють взаємодію членів трудового колективу. З позицій суб'єктно-ціннісного аналізу, це відбувається у процесі трудової діяльності, накопиченні професійного досвіду. «До цінностей не можна долучитися, їх не можна засвоїти, ним не можна навчити. Для того, щоб суспільні цінності стали особистісними, людина має проникнути в них своїми потребами, своєю діяльністю, своїм життєвим досвідом» [181, с.114].

У межах дослідження проблеми відносин особистості та держави, Н.В. Хазратова виділяє наступні форми прийняття особистістю правових

норм: правовий ригоризм, правовий релятивізм та правовий нігілізм, які відображають ступінь ціннісного прийняття норм суспільства, готовність узгоджувати власну поведінку відносно законів, які існують у соціальному середовищі (у тому числі і професійному) [286]. За результатами досліджень К.П. Гавриловської, яке проведених у 2010 році у Волинській області, виявилось, що 85% опитаних притаманний правовий релятивізм як форма суб'єктивної легітимності системи правових норм. На думку дослідниці, така тенденція пояснюється постійними змінами у системі правової регуляції діяльності [39]. Це нашоує на припущення існування типологічних відмінностей нормативної регуляції професійної діяльності, які пов'язані з відмінностями ціннісного прийняттям норм моралі та права (вибірковому та ситуативному прийнятті окремих норм).

Професійне середовище використовує загальнокультурну нормативну базу з деякими уточненнями, особливими вимогами до окремих уявлень про «відповідальність», «професіоналізм», «добро» («що означає бути добрим?») на посаді медсестри, відповідальним – на посаді оператора АЕС, тощо). Адаптація до професійної діяльності може передбачати не стільки прийняття окремих норм моралі, правил взаємодії (оскільки їх інтеріоризація починається на ранніх етапах соціалізації – у школі, вузі), а пошук і орієнтацію на носіїв цих норм у конкретному професійному осередку, у окремих випадках на осіб, які відповідають за контроль та дотримання цих норм. У період професійної адаптації вони набувають статусу ситуативної референтності, яка може зникати на більш пізніших фазах професійного розвитку.

Швидке прийняття норм професійного середовища, яке відображене у традиціях професійної спільноти, когнітивних схемах реконструкції (аналізу) ситуацій, вчинків, подій, сприяє поліпшенню входження працівника у соціально-психологічний простір колективу (позначає успішність адаптації не до діяльності, яку необхідно виконувати «що робити?», а до того «з ким робити?» і «де робити?»). Початок професійної адаптації починається із

освоєнням організаційної культури трудового колективу (правил, норм, традицій, законів, легенд, міфів), порівняння власної системи цінностей із цінностями професійної групи.

Опираючись на визначення особистісної ідентичності як інтегральної властивості суб'єкта, яка відображає його часово-процесуальну цілісність та єдність психофізичних властивостей у площині минулого та майбутнього, ми припустили, що професія, яка обирається з урахуванням оцінки індивідуально-психологічного потенціалу суб'єкта праці, є частиною життєвих завдань, а тому взаємодія з нею є доцільною (у плані вирішення життєвих завдань) у певний період соціально-вікового розвитку. За результатами наших попередніх досліджень, у сучасних соціально-економічних умовах професійне середовище має неоднаково багатий мотиваційний потенціал та ресурси для задоволення базових потреб людини [93]. Вибір професії може бути пов'язаний із соціальним престижем професії, матеріальними чинниками (розмір зарплатні, соціальні пільги, трудовий стаж), референтним оточенням (працюють знайомі, порадили батьки, допомогли влаштуватися) чи абсолютно випадково-ситуативними чинниками (побачив оголошення в газеті, сподобалась назва компанії, недалеко від зупинки тролейбуса). На високому рівні професійне середовище може задовольняти один комплекс потреб (наприклад, пов'язаних із матеріальними потребами працівника) та створювати перешкоди на шляху реалізації інших (наприклад, потреби у саморозвитку чи соціальному визнанні).

На початковому етапі включення працівника у професійну діяльність ми провели опитування, орієнтовний перелік питань якого мав на меті визначити основні мотиваційно-поведінкові тенденції вибору професійної діяльності, зокрема конкретного підприємства, установи чи організації (Додаток В.). Виконуючи професійну діяльність, працівник реалізує ряд особистісних потреб, завдяки чому вступає у симбіотичну систему взаємовідносин із соціальним середовищем – задовольняє власні потреби (наприклад, у соціальній приналежності, предметах матеріальної культури,

визнанні), виконуючи суспільно-корисну діяльність. У дослідженні брали участь 248 працівників, які проходили період первинної професійної адаптації у професіях типу «людина-людина» (136 осіб) та «людина-техніка» (112 осіб). Контент аналіз результатів опитування дав змогу визначити основні змістові категорії мотивів вибору професійної діяльності, до яких увійшли: матеріально-економічні (57,8%), соціально-статусні (7,8%), індивідуально-психологічні (12,8%) причини, пов'язані з референтним оточенням (7,5%), та випадково-ситуативні причини (13,1%) (додаток В.1). Загальний якісний аналіз отриманих результатів свідчить про те, що основою вибору професії є «висока заробітна плата», «соціальні пільги», «безкоштовне користування громадським транспортом», «стабільний прибуток», «соціальний захист», «накопичення трудового стажу», «вільний графік роботи» (який дозволяє займатися власними справами), «безкоштовний відпочинок на морі», «можливість користуватися службовим транспортом». Частина відповідей, які стосувалися матеріально-економічних причин вибору професії, мала негативну конотацію або позначала кризовий стан працівника: «треба годувати дітей», «більш-менш нормальна робота», «необхідно сплачувати кредит», «набрідло сидіти на шиї у батьків», «перша робота, яку вдалося знайти за два місяці» тощо. У досліджуваних, які планували пов'язати з професійною діяльністю тривалий проміжок життєвого шляху (від 1 до 5 років та довше), поряд із матеріально-економічними причинами домінуючу частку починають займати соціально-статусні та індивідуально психологічні, які позначалися відповідями типу «цікава робота», «перспективи кар'єрного росту», «престижна спеціальність», «маю хист до роботи», «можу навчитися чогось нового», «вмію працювати з деревиною», «маю професійну підготовку».

Структура образу «Я» унікальна та неповторна не лише в силу культурно-історичних обставин (у межах історичної епохи; наприклад, сучасний військовий завтра не стане на рівні особистісної ідентичності середньовічним лицарем), вона (не зважаючи на базову диспозицію часово-

просторової єдності) унікально своєрідна на різних етапах життєвого шляху особистості, що зберігає відчуття розвитку, поступу вперед, або руху у зворотному напрямку (таким чином зберігається різниця між «Я» у минулому та «Я» у майбутньому). Обираючи професійну діяльність, працівник реально оцінює той проміжок часу, який він готовий їй присвятити. Перспективна оцінка терміну професійної діяльності у період первинної професійної адаптації обумовлена індивідуально-психологічними властивостями працівника (вік, фізіологічний стан, досвід, розвиток психічних процесів) та умовами професійного середовища, яке, у першу чергу, має задовольняти актуальні потреби суб'єкта праці. Залежно від суб'єктивної тривалості професійної діяльності на певній посаді, досліджувані розділилися на чотири категорії: до шести місяців, до 1 року, до 5 років та більш тривалий проміжок часу (якщо зберігається певна умова). За результатами якісного аналізу відповідей досліджуваних на питання «Який термін часу Ви плануєте працювати на підприємстві, чи займатися аналогічною діяльністю на інших підприємствах і чому?» ми виокремили ряд категорій відповідей, які зумовили відповідний розподіл вибірки на окремі групи. Ряд професій мають соціальні (не функціональні) обмеження щодо віку представників певних професій. Досліджувані, які влаштовувалися на посади «офіціантів», «розповсюджувачів рекламної продукції», «продавців магазинів косметики», «закладів швидкого харчування» часове обмеження терміну трудової зайнятості пояснювали саме віковими вимогами до працівників своєї професії. Наступна категорія відповідей стосувалася соціально-рольових обмежень, які є частиною нормативних експектацій оцінки соціальних норм. Існує деяка відповідність між домінуючими соціальними ролями та типами професій, залежно від яких відбувається оцінка її представників. Наприклад, соціальною нормою вважається робота в «MacDonald's» молоді, яка має соціальний статус «студента», «неодруженого чоловіка (жінки)». Обираючи професію кухаря чи офіціанта відповідного закладу, працівники пов'язують свої перспективи з нею на певний,

пов'язаний із етапом соціально-вікового розвитку, проміжок часу (досліджувані, які виявляли високий рівень задоволення обраною професією, все ж констатували, що «у віці сорока років вони будуть якось дивно виглядати на цій посаді⁸»). На підприємствах, які займаються охороною фізичних та юридичних осіб, а також об'єктів нерухомості, соціально-схвалюваними є працівники, які мали військову підготовку, проходили строкову службу в Збройних Силах України, або мали статус «військового». Вважається соціально неприйнятним працювати на посаді «охоронця», маючи статус «студента», або попередній досвід роботи на посаді «вчителя основної школи» (гуманітарного чи природничого циклу підготовки).

Якщо у межах наукової психології ми говоримо про типологію професій (зокрема загальноживану типологію Є.О. Клімова), то логічно припускати, що існують відповідні особистісні типи, які, за рахунок психофункціональних особливостей, можуть ефективно, без надлишкових компенсацій, на високому рівні виконувати професійну діяльність. Розробка функціональної психологічної типології для дослідження професійних типів, хоча б у межах дихотомії («професійної доцільності – недоцільності»), необхідна, проте у системі професійного відбору реалізується не завжди, хоча б з урахуванням оцінки тієї ж економічної доцільності (розробляти систему психологічного відбору працівників на сезонні роботи, або професорського складу НДІ). Для економії ресурсів у професійному середовищі використовують стандартизовану, на рівні норм професійного середовища, модель працівника, відносно якої оцінюють професійну придатність у кожному індивідуальному випадку. Життєздатності моделі надає екстраполяція на соціальний портрет працівника стереотипних уявлень про диспозиційні психологічні особливості, які притаманні тій чи іншій соціальній категорії. Беручи на роботу особу жіночої статі, професійне середовище очікує на наявність у неї особливих «материнських рис», а отже,

⁸ У цьому реченні, і далі по тексту зустрічаються витримки з прямої мови досліджуваних, які можуть мати неправильну граматичну конструкцію та за своїм стилем відноситися до розмовного жанру.

і відповідної поведінки у деяких ситуація, реакції на вчинки інших, яка може і не бути стовідсотково прогнозованою, проте відображатиме життєво перевірену закономірність.

Соціальні очікування щодо розвитку у представників окремої професії групи професійно-доцільних особистісних якостей існують у вигляді соціальних експектацій (зовнішніх вимог), які є необхідною та достатньою умовою для успішного виконання професійних обов'язків. По відношенню до деяких професій існує деяка соціальна, гендерна, вікова толерантність, у деяких видах діяльності ці обмеження є строгими заборонами. У суспільстві професійний образ «Я» формується з урахуванням соціальних норм та очікувань, тому професійна соціалізація передбачає їх інтеріоризацію на рівні уявлень, смислових утворень, цінностей індивідуальної свідомості. Вивчення проблеми нормативної регуляції професійної адаптації особистості з позицій становлення її ідентичності закладає абсолютний зміст у поняття норми професійного середовища, використовуючи яке ми намагаємося висвітлити проблему нормування розвитку професійно важливих якостей та їх поступової інтеграції у ціннісну свідомість суб'єкта праці. У площині соціальних очікувань працівник є лише тим, якими його бачать інші: референтне оточення, колеги, суспільство та загал. Слідувати певному професійному ідеалу, образу – це, до певної міри, не вирішувати дилему «бути чи не бути ввічливим, справедливим, точним, педантичним, освіченим», а шукати програму розвитку цих якостей, яка б узгоджувалася з індивідуально-психологічними властивостями адаптанта та зовнішніми запитами професійного середовища.

Ми прагнемо відійти від соціального стереотипу: «професія – це справа на все життя», який поширюється у системі професійної підготовки. Фактори зовнішнього середовища у вигляді науково-технічного процесу, соціально-політичних трансформацій, та індивідуально-психологічні особливості особистості руйнують усталену традицію «раз і назавжди», змушуючи особистість постійно шукати себе у професії (іноді безрезультатно),

вибудувати часово-просторові рамки, у межах яких розгортається їх професійний образ, та реалістичну стратегію взаємодії з професійними середовищем.

2.2.1.2. Прояви типологічних відмінностей нормативної регуляції особистісного розвитку у період професійної адаптації

Лімінальність нормативно-орієнтаційного етапу у процесі професійної адаптації визначається через ситуативну невизначеність особистості відносно умов професійного середовища. Контакт суб'єкта праці з професійним середовищем відбувається на основі організаційних цінностей (їх репрезентації у традиціях, нормах, елементах професійної культури тощо), які у період адаптації намагається перейняти адепт. «Ціннісність» кожної професійно важливої особистісної властивості відображатиме ступінь входження суб'єкта праці у професійне середовище.

Проблема стратегіально-типологічних відмінностей професійної адаптації особистості у межах дихотомії «адаптивність-дезаптивність» відображає якісні відмінності ціннісно-сміслового розвитку особистості від цілковитого прийняття професійних норм до пошуку узгодження їх із раніше набутим досвідом та світоглядом. Робити висновок про те, що у період професійної адаптації виникають глобальні зміни у структурі особистісної ідентичності, відбувається професійне становлення, яке дає можливість провести деяку межу між «Я» - вчора та «Я» - завтра, можна лише на рівні узагальнення емпіричних зрізів. Для суб'єкта праці плин часу не має меж, якщо не брати до уваги кризові періоди розвитку (на які вказує І.С. Кон) як ресурси дискретності життєвого часу [109]. Особистість формується упродовж всього життя, і первинна професійна адаптація є лише його невеликою частиною, яка у процесі становлення особистісної ідентичності має показати, наскільки внутрішні уявлення адаптанта, які підкріплюються його реальними психофізіологічними та психічними властивостями, відповідають вимогам професійного середовища. Фаза професійної адаптації,

на нашу думку, є проміжним етапом професійного становлення, тому ми можемо робити висновок про формування стратегіальних тенденцій, які у подальшому можуть бути передумовою становлення успішної (не лише у професійному плані) особистості.

Адаптивна модель розвитку, яка відображає ступінь прийняття норм професійного середовища, відображається у своєрідності розвитку ціннісної свідомості, когнітивної складності окремих конструктів та їх зв'язку з досвідом особистості. З позицій суб'єктно-ціннісного аналізу, жодне ціннісне утворення не зникає і не з'являється раптово (якщо не брати до уваги глибокі кризові періоди, які можна розглядати як результат життєво зумовленої переоцінки раніше набутого досвіду). Підкреслюючи тезу про те, що цінності відображають ступінь адаптивної доцільності окремих властивостей та здібностей особистості, ми припускаємо, що ситуація професійної адаптації може змінити їх адаптивну якість та призведе до зміни ціннісно-сміслового наповнення особистісної ідентичності.

Досліджувана Оксана Л. Вік – 23 роки. Працює педагогом-організатором у дитячому оздоровчому таборі. За освітою досліджувана психолог та менеджер організацій. На етапі заповнення репертуарної решітки досліджувана виділила 28 конструктів, з яких вибрала 15 для самооцінки та оцінки референтного оточення. На думку досліджуваної, високого рівня розвитку у неї набули такі якості, як «комунікативність (10)», «зацікавленість у роботі (10)», «відповідальність (9)», «ініціативність (8)»; на низькому рівні розвитку знаходяться «знання іноземних мов (4)», «працьовитість (5)», «обізнаність у професії (5)». За результатами статистичної обробки даних⁹ оціночної решітки досліджуваної було виокремлено два фактори (додаток В.6.1, таблиця В.6.1.1). Перший описує 39% масиву даних, другий – 20%, факторизація повна. До першого фактору увійшли конструкти, які умовно можна віднести до діяльнісних цінностей досліджуваної (ДЦ):

⁹ Статистична обробка результатів дослідження проводилася за допомогою факторного аналізу методом головних компонент, використовуючи факторну ротацію Varimax Normalized. (Музика О.Л. Курсові роботи з психології. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І.Франка, 2007. – С.74-85.)

«комунікативність» (0,75¹⁰), «обізнаність у професії» (0,91), «ініціативність» (0,92), «організаторські здібності» (0,77), «професійність» (0,8). Обернену кореляцію з цими якостями мають конструкти «чесність» (-0,49) та «вміння плавати» (-0,39). До другого фактору увійшли конструкти «чесність» (-0,71) та «зацікавленість у роботі» (-0,83), які протиставляються конструктам «творчість» (0,57) та «цілеспрямованість» (0,44) (Додаток В.6.1., Табл. В.6.1.2.).

Обидва фактори наповнені конструктами, які стосуються практичних професійних умінь досліджуваної. Виділені вони були у процесі порівняння себе з представниками професійного середовища, які (за результатами біографічної бесіди) відіграли вирішальну роль у процесі професійного становлення саме у плані професійного наставництва. Висока факторна вага (вища 0,25) за двома факторами таких конструктів, як «цілеспрямованість», «знання іноземних мов» та «організаторські здібності» свідчать про те, що вони є суб'єктним ядром професійної діяльності досліджуваної, хоча, зважаючи на дані оціночної решітки, ці якості у неї розвинені не досить добре (додаток В.6.1, табл. В.6.1.3). Уваги заслуговує конструкт «творчість», який має однаково високу вагу за двома факторами (0,51 та 0,57), та конструкт «чесність», який у межах двох факторів має від'ємне значення (-0,49 та -0,71). Незважаючи на високу факторну вагу усіх конструктів та високу загальну факторизацію, які утворюють потужне суб'єктно-ціннісне ядро, після виконання транспонування оціночної матриці та використання процедури *biplot* (представлення одночасно двох площин «якості» x «значимі люди» на одній матриці) виявилось, що досліджувана позиціонує себе («Я») поза виділеними якостями, що може свідчити про відчуження суб'єкта професійної діяльності від професійно важливих рис, які поки що їй не притаманні, а залишаються утвореннями лімінальної персони, яка є бажаною, проте ще не досягнутою (рис. 2.3.).

¹⁰ Факторна вага.

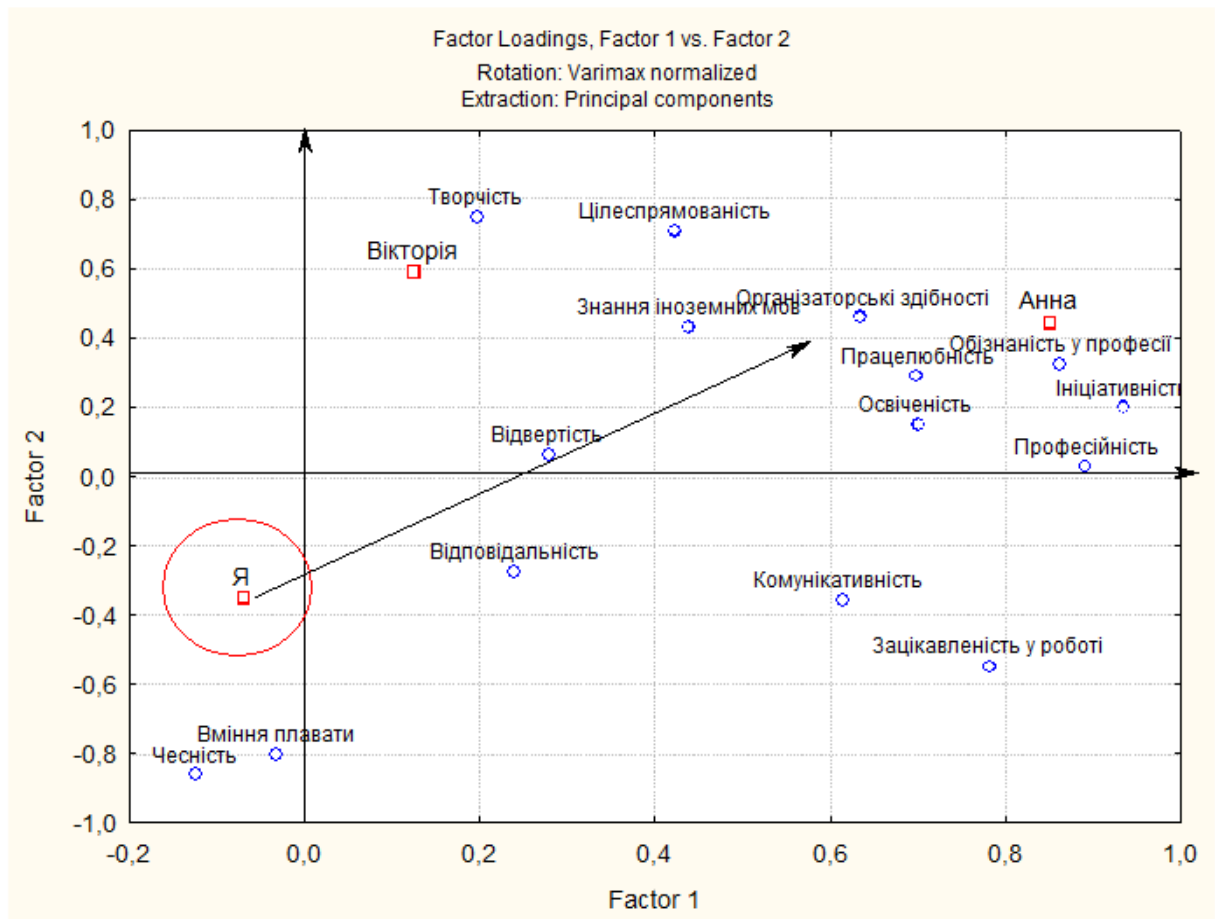


Рис. 2.3. Факторно-семантична модель ціннісної свідомості досліджуваної Оксани Л.

Персони «Вікторія» та «Анна», які на факторно-семантичній моделі ціннісної свідомості досліджуваної знаходяться у межах суб'єктного ядра, за результатами біографічної бесіди є взірцем для досліджуваної, тому можна робити висновок про ціннісно-сміслову інтеріоризацію окремих професійно-важливих якостей, які сприймаються досліджуваною апіорі як професійно-доцільні, проте є ще не перевіреними на практиці. Ціннісний конфлікт між конструктами «творчість» та «чесність» свідчать про деякий нормативний ригоризм досліджуваної, яка намагається прийняти зовнішні вимоги (у цьому випадку вимога від педагога – бути «творчим») та відсутності внутрішніх ресурсів для її виконання. Тому досліджувана відчуває деякий адаптаційний дискомфорт, який пов'язаний з «нечесністю» позиціонування себе «творчим», або й небажанні бути ним.

Ціннісне ставлення до здібностей, які у професійному середовищі мають індіферентне, або негативне значення, у життєвому досвіді

особистості є одними з основних адаптивних форм співіснування, а тому можуть призвести до ізоляції професійно важливих якостей на рівні соціально-декларованих утворень та розвитку деструктивних форм взаємодії з професійним середовищем. Досліджуваний Дмитро К. працює менеджером з реалізації готової продукції, за освітою – менеджер організацій, закінчив навчання у музичній школі. За результатами вступної бесіди, досліджуваний планує працювати на підприємстві до 1 року, основна причина роботи на займаній посаді – фінансова стабільність та можливість достойного заробітку.

Результати біографічної бесіди свідчать про те, що досліджуваний більшість подій, які відіграли визначальне значення у його житті, пов'язує з розвитком музичних здібностей, здобуттям музичної освіти (у майбутньому досліджуваний планував продовжувати навчання, проте у зв'язку з рядом життєвих колізій йому цього зробити не вдалося). У процесі заповнення оціночної решітки досліджуваний генерує 38 конструктів, з яких 17 використовує для оцінки себе та референтного середовища. Більшість конструктів відповідають конкретним умінням та здібностям більше, ніж абстрактним поняттям, що говорить про високий рівень зв'язку з досвідом досліджуваного. У результаті факторного аналізу було виділено чотири фактори. Перший описує 28,2% масиву даних, тому має найбільшу вагу при аналізі якісних показників, другий – 19,6%, третій – 13,9%, четвертий – 12,7% (додаток В.7.1., табл. В.7.1.1.). Умовно виділені фактори можна віднести до двох груп, перша з яких описує сферу професійної діяльності, друга – сферу позапрофесійних захоплень. До першого фактору увійшли конструкти, які стосуються сфери музичних захоплень досліджуваного: «захоплення музикою» (0,89), «цікава людина» (0,88), «адекватність вчинків» (0,77), «вміння грати на фортепіано» (0,66) та «вміння сприймати музику». До другого фактору увійшли конструкти, які стосуються професійної діяльності досліджуваного: «вміння продавати» (0,94) та «вміння подобатися людям» (0,87). До цього ж фактору, з дещо нижчою факторною вагою,

увійшли такі конструкти, як «бажання працювати» (0,51), «прямолінійність» (0,57) та відповідальність (0,67) (додаток В.7.1., табл. В.7.1.2.). Досліджуваний розмежовує адекватність «дій» та «вчинків», маючи на увазі під першим – відповідність дій ситуації, в якій він знаходиться, та відповідність між тим, що він робить та його інтересами. У першому факторі конструкт «адекватність вчинків» знаходиться у тісному позитивному зв'язку з конструктами «захоплення музикою» та «цікава людина», що може свідчити про те, що основою його моделі самопрезентації у соціальному середовищі є музичні здібності, мистецтво, яке, на його думку, відповідає його природі. У другому факторі ці конструкти протиставляються професійно-важливим якостям «вміння продавати» та «вміння подобатися іншим». У третьому факторі присутня яскраво виражена опозиція конструктів «прямолінійність» (0,83) та «адекватність дій» (-0,82), які можуть свідчити про рефлексію досліджуваним негативних наслідків деяких подій.

На факторно-семантичній моделі ціннісної свідомості досліджуваного (рис. 2.4) видно, що група музичних умінь та здібностей знаходяться у зоні суб'єктних цінностей, а отже, мають високий кореляційний зв'язок із іншими ціннісними утвореннями (додаток В.7.1., табл. В.7.1.3.). Група конструктів, які відносяться до сфери професійної діяльності знаходяться, виходячи з концептуальної моделі ціннісної свідомості О.Л. Музики, у зоні моральнісних цінностей, а отже, можна припустити, що вони мають декларативне походження, пов'язані з соціально-професійними очікуваннями (на такий висновок нас наштовхує також тісний зв'язок цих конструктів з персонами «А.У.» та «Михайло Петрович», які пов'язані з життєвими етапами професійного становлення досліджуваного).

Взаємодоповнююча констеляція індивідуальних та організаційних цінностей, яка відображає цілком продуктивну модель адаптації до професійної діяльності, можлива у ситуації пристосування особистості до професії, у якій індивідуальні цінності є водночас основою організаційних.

Наявність у адепта значного професійного досвіду роботи в різних професійних галузях (наприклад, у різних професійних системах типу «людина-людина», «людина-машина», «людина-знакова система») дає можливість швидко адаптуватися до професії за рахунок розвитку групи соціальних здібностей, які допомагають налагодити комунікативні зв'язки з колегами, перейняти професійний досвід.

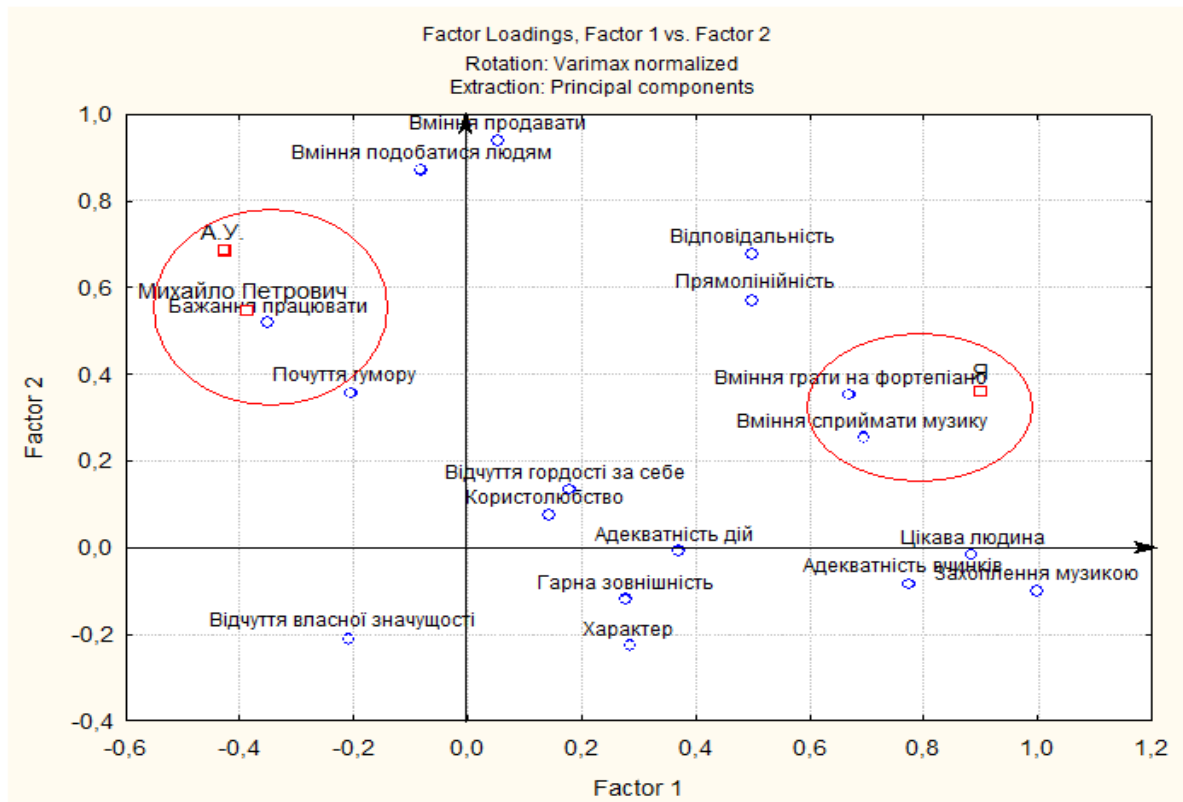


Рис. 2.4. Факторно-семантична модель ціннісної свідомості досліджуваного Дмитра К.

Ситуативна адаптація до професії (особливо у випадку, коли ситуативний фактор є об'єктивною умовою, цитуючи досліджуваних: «Працюю, поки не знайду кращого місця», «Робота на час літнього відпочинку», «Працюю, поки навчаюсь») істотно відрізняється від адаптації до професії, яка є результатом усвідомленого вибору адепта. В умовах ситуативної адаптації до професійної діяльності адепт розвивається на достатньому для ситуації рівні, проявляє високий рівень конформності у прийнятті професійних норм та організаційних цінностей, як необхідної умови професійної успішності. Для такої групи адаптантів, якщо

екстраполювати узагальнення на філософські порівняння «змісту» та «форми», важливим є не стільки те, що вони роблять, а ще й те, як вони це роблять, і як це сприймають інші люди.

Наприклад: досліджуваний Віталій А. працює на посаді мережевого адміністратора; основний мотив вибору місця роботи – отримати фінансову стабільність та незалежність від батьків, мати гроші на задоволення власних потреб. Результати біографічної бесіди показали, що основні життєві події досліджуваного пов'язані з важливими етапами особистісного розвитку, які відображали зміну соціальних ролей, соціального статусу, віковий розвиток досліджуваного¹¹. В результаті факторного аналізу оціночної матриці досліджуваного було виділено три фактори: перший описує 28,8% масиву даних, другий – 24%, третій – 16,3%. Факторизація повна (додаток В.8.1., табл. В.8.1.1.). Конструкти, використані досліджуваним для оцінки референтних осіб, позбавлені конкретних умінь та здібностей, стосуються якісних характеристик особистості та соціальної ситуації, у якій знаходиться суб'єкт. У першому факторі конструкти «егоїзм» (0,66) та «зануда» (0,77) мають від'ємну кореляцію з конструктами «підлабузник» (-0,81), «гарне життя» (-0,78), «життєва стабільність» (-0,89), «широкий кругозір» (-0,31), «трудоголік» (-0,12), «робота в команді» (-0,03), «професіоналізм» (-0,24). Досліджуваний протиставляє дві якості, які мають ознаки суб'єктних цінностей, використовуючи мову математики – корелюють із усіма факторами на рівні більше ніж 0,25 більшості виділених конструктів. Це свідчить про наявність у досліджуваного особистісних протиріч, які є результатом рефлексії якостей, які заважають професійному (та й іншим соціальним сферам) розвитку. До другого фактору увійшли конструкти, які позначають моральні переконання досліджуваного та його ставлення до праці: «відповідальність» (0,89), «професіоналізм» (0,81), «робота в команді» (0,92),

¹¹ Кириченко В.В. Соціокультурні ресурси рефлексії дискретності життєвих подій / В.В.Кириченко // Матеріали Міжвузівської науково-практичної конференції «Психологія розвитку в аксіологічному вимірі», 2010. – С. 53-60

які, з огляду на результати досліджень, суперечать уявленням досліджуваного про образ «хорошої людини» (- 0,65).

У третьому факторі, який має невисоку вагу загальної дисперсії, конструкт «комфорт» (0,72) протиставлений конструктам «дружелюбність» (-0,75), «трудоголік» (-0,91) та «широкий кругозір» (-0,72), які можуть свідчити про негативний досвід професійної діяльності досліджуваного (можливо, надмірна трудова активність, яка була викликана особливими стосунками з колегами та широким спектром професійних та життєвих компетенцій, які стали для нього тягарем) (додаток В.8.1., табл. В.8.1.2.).

З усіх виділених конструктів досліджуваний має високу кількість моральних цінностей, які регулюють як сферу професійних стосунків, так і позапрофесійну сферу. Факторно-семантичне поле досліджуваного показує, що цінності, які пов'язані з утилітарними потребами («життєва стабільність», «гарне життя», «підлабузник») тісно пов'язані з цінностями, які регулюють професійну діяльність – «відповідальність», «робота в команді», «професіоналізм», що може свідчити про взаємодоповнююче існування одного заради іншого (якісна робота заради матеріального комфорту та життєвої стабільності) (рис. 2.5).

Персона «Я» пов'язана з утилітарними цінностями, у межах яких відбувається зв'язок із референтним оточенням досліджуваного – його родиною, близькими людьми. До числа осіб, які стосуються професійного середовища, увійшли люди, які займають керівні посади в організації, здійснюють пряме керівництво досліджуваним та оцінюють продукти його діяльності. Тому ми робимо висновок про ситуативну, соціально обумовлену референтність, ознакою якої є важливість іншого суб'єкта за рахунок його особливого становища у конкретній ситуації, яке обумовлене соціальною роллю, яку він тут виконує.

Виходячи з положень про те, що ціннісні утворення у свідомості не лише реконструюють зовнішню соціальну реальність, а й оцінюють її, ми вважаємо, що основою професійної адаптації, яка б позначала успішність

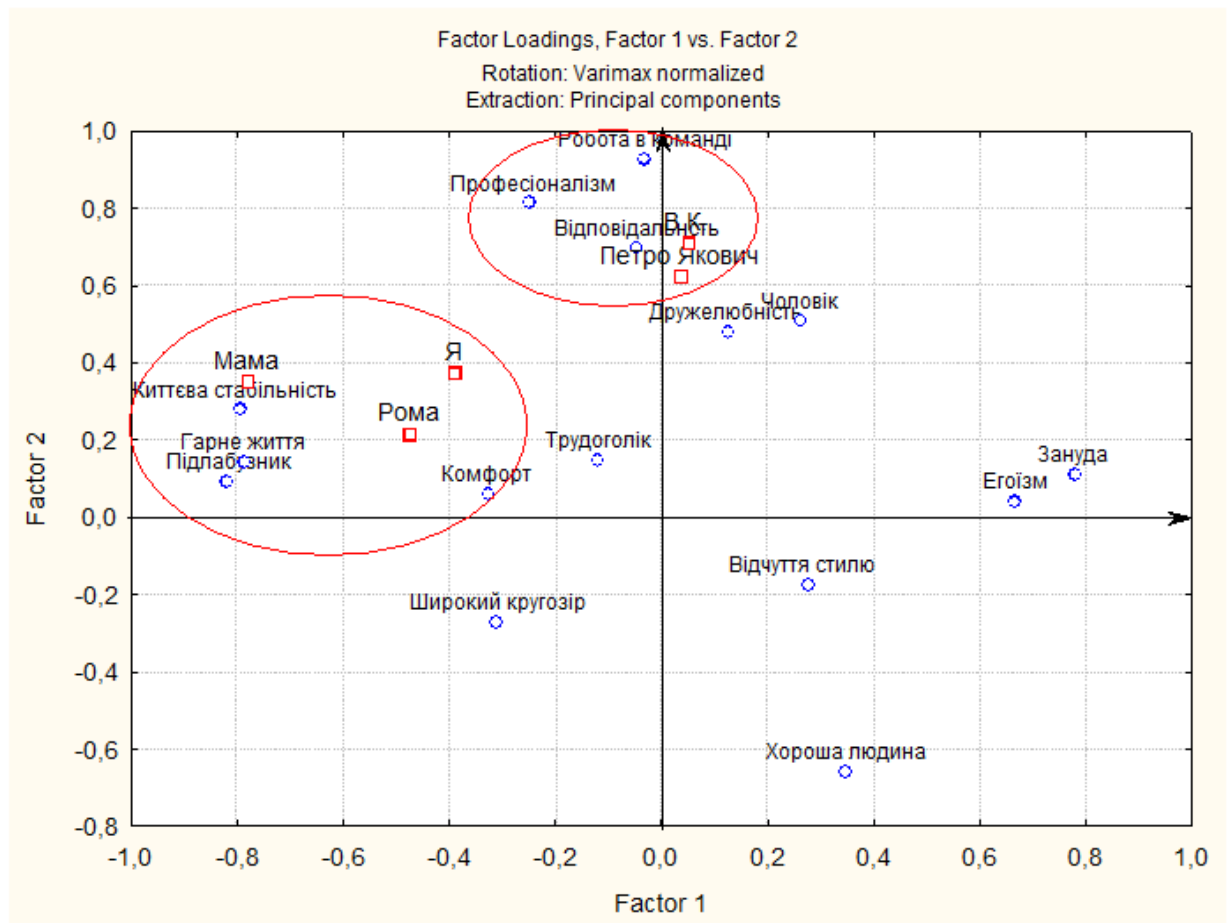


Рис. 2.5. Факторно-семантична модель ціннісної свідомості досліджуваного Віталія А.

цього процесу, є входження у ціннісну свідомість особисті конструктивів, які дають можливість адаптанту зрозуміти диспозиційну суть професії, зміст професійної діяльності у межах трудового посту, освоїти технології виробництва. Прийняття професійних норм – це процес узгодження власних індивідуально-психологічних властивостей, які обумовлені унікальним життєвим шляхом особистості та вимогами професії, відносно яких адепт може проявляти особистісну ригідність до змін і бути в опозиції по відношенню до зовнішньо декларованих ціннісних утворень.

2.2.2. Пошукова активність працівника у період адаптації до професійної діяльності

2.2.2.1. Особливості пошукової активності у період адаптації до професійної діяльності

Соціальна ситуація розвитку у професійному середовищі є складнішим утворенням, ніж абстрактна, штучно синтезована модель, основана на соціальних прототипах, яка і є вихідною у процесі вибору професії. Квазі-образи «медика», «вчителя», «бухгалтера», «кухаря», які використовуються у сучасній літературі, кінематографі, музичному мистецтві, є «зібранням» очікувань соціального середовища щодо представників цих професій, які, на думку пересічної людини, повинні (говорячи про відображення соціальних реалій, коректно вживати «є такими...»), підкреслюючи цим не бажаний, а дійсний стан речей) бути наділеними специфічними рисами. Включаючись в систему професійних відносин у процесі первинної професійної адаптації, яка опосередкована предметом спільної діяльності, організаційною ієрархією ролей, 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. На початковому етапі ідеальна модель професії втрачає життєздатність під впливом обставин, середовища, а професійний світ залишається когнітивно невизначеним та нереконструйованим. Накладання реальної та ідеальної моделей професійного світу супроводжується процесом повторного пошуку власного «Я» у ньому, який змушує особистість знаходити відповіді на основні питання, які стоять перед нею в адаптаційний період. Перша група проблем, які вирішує особистість у процесі первинної професійної адаптації, пов'язана з функціональними можливостями виконання професійних обов'язків на високому професійному рівні. Беручи за основу погляди В.О. Моляко на професіоналізм як психологічну характеристику, яка позначає здатність особистості успішно розв'язувати професійні завдання у типових ситуаціях,

ми вважаємо, що пошукова активність адепта у цей період націлена на вивчення переліку типових завдань та трудових обов'язків, які має виконувати представник певної професії [165]. Перша частина процесу пошуку полягає у ознайомленні з повним спектром професійних обов'язків, які стосуються меж компетенції посади, яку обіймає працівник (ця частина прописується у трудовому договорі, посадових інструкція, професіограмі, контракті). Інша частина, що складає психологічну складову процесу, націлена на пошук індивідуальних можливостей щодо виконання обов'язків на еталонному для цього професійного середовища рівні. Поняття еталону, або професійного зразка, є теж відносним, хоча воно і використовується як деяке мірило (у межах нашого дослідження – як міра професіоналізму). Економічні реалії диктують незмінне правило: попит формує пропозицію, тому, незважаючи на наявність еталонів, вони існують як ідеальні моделі, які розглядаються як перспективи розвитку (які стають такими за наявності ринкового попиту на них). Особистість може позиціонувати себе у соціальному середовищі, світі професій, контактному оточенні, для самого себе, наприклад, кухарем; вважати (на рівні ціннісного прийняття), що він уміє «готувати», «створювати рецепти», «робити смачні страви», і цей факт на рівні соціальної оцінки може бути як істиною, так і суб'єктивною оцінкою. На рівні закладів швидкого харчування (fast food) позиціонування себе у якості професійного «кухаря» можливе за рахунок уміння готувати декілька видів страв; проте цих умінь не достатньо, якщо ми оцінюємо роботу кухаря престижного ресторану, який має декілька мішленівських зірок. Зачіпаючи проблему економічної доцільності, попиту та пропозиції, варто звернути увагу на роботи М.Д. Левітова, який вважав, що для будь якої професії існують норми розвитку, які стосуються як верхньої максимальної, так і нижньої мінімальної межі, і людина не може їм суперечити (інакше вона вводить дисбаланс у професію) [124]. Варто переглянути основні можливості професійного середовища щодо особистісного розвитку персоналу, і бути досить обережним, висуваючи на перший план особистісно розвиваючу

складову трудової діяльності¹². Професійне середовище може сприяти, до певної міри, психічному, інтелектуальному, фізичному розвитку людини, проте, якщо праця не відповідає природі людини (про що влучно говорив Г.С. Сковорода як про ідею «сродної праці»), вона може запустити зворотній процес, який пов'язаний із професійними та особистісними деформаціями, застрягання розвитку на професійно прийнятній межі (акцентуації рис характеру, на думку К. Леонгарда, відбуваються на фоні професійної деформації, як обумовлені загостренням професійно важливих рис).

Якщо якісною характеристикою нормативно-орієнтаційного етапу первинної професійної адаптації є внутрішнє особистісне прийняття працівником норм професійного розвитку (на рівні ціннісної свідомості, семантичної картини професійного світу, утвердження колективних цінностей як цінностей індивідуальної свідомості, що, на нашу думку, позначає внутрішню готовність особистості до змін: на деякий час, вимушених змін, довгоочікуваних змін, соціально зумовлених змін), то пошуковий етап дає можливість суб'єкту праці і професійному середовищу (в особі роботодавця, колег) зрозуміти, чи має він ресурси до розвитку здібностей, оволодіння фаховими знаннями та вміннями. Кінцевий результат процесу пошуку має містити у собі відповідь на питання: «як має виглядати виготовлений мною продукт, та яку користь він приносить для інших?». Аналізуючи механізми процесу професіоналізації, Г.М. Кочетов зазначає, що «... професійна культура знаходиться у сфері ідеалів, але не будь-яких, і тим паче, не орієнтованих на себе, а лише тих, які пов'язують людину-виробника з людиною-споживачем» [116, с.76]. Результати трудової діяльності мають бути корисними для інших людей, вибіркової сукупності, яка формує попит на професію. Професії зникають не тому, що зникають їх носії а тому, що зникають їх споживачі, для яких знання та вміння інших (представників цих

¹² Цікавий приклад відсутності релевантності між особистісними інтересами та професійним середовищем наведений Є.О. Клімовим у роботі «Психологія професійного самовизначення». Дослівно цитуючи «...студентка першого курсу, прочитавши роботи М.М. Бахтіна, захотіла написати на кафедрі **інженерної психології** курсову роботу на тему «**Карнавальна культура**». Оттакої! Йй, бачте, здалося цікавим. І вона здивувалася, що викладачі кафедри вказали на її недоречність».

професій) є необхідними та актуальними. Пошукова активність адаптанта направлена на вивчення певного переліку робіт, які має виконувати на виробництві працівник у межах закріпленого за ним трудового посту. Відповідно до КП (класифікатора професій) кваліфікаційні рівні, які обумовлені складністю певного набору видів робіт, які повинен виконувати працівник, визначають основні вимоги до індивідуально-психологічних властивостей особистості та його підготовки до професії. Зазначимо, що вищі кваліфікаційні рівні («професіонали», «фахівці») вимагають складної багаторівневої освітньої підготовки на рівні спеціаліста, магістра, та наявності досвіду роботи у певній галузі («законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)»), інші – базуються на рівні за базової загальної середньої освіти та мінімальної професійної підготовки, або інструктажу («кваліфіковані робітники з інструментом», «найпростіші професії»)¹³.

Уявлення про майбутню професію мають формуватися ще у процесі професійної підготовки та навчання, під час навчання у вищій чи середньо-спеціальному навчальному закладі. Окреслення кола компетентностей, якими має володіти представник конкретної професії, відбувається у руслі професійної підготовки. Пізнавальна активність у процесі професійної адаптації виконує функцію практичного відкриття попередньо засвоєних знань. Освітньо-кваліфікаційна підготовка спеціаліста передбачає знайомство з широким спектром виробничих обов'язків, трудових постів та посадових обов'язків. Оскільки провідною діяльністю у юнацькому віці є навчальна діяльність, більшість умінь, здібностей та особистісних властивостей, які виконують адаптивну функцію та визнаються референтним

¹³ У державному класифікаторі професій України (ДК 003:2010) представлено вісім кваліфікаційних рівнів, які визначаються освітнім рівнем та спеціалізацією. Необхідний рівень освіти досягається завдяки реалізації освітніх, освітньо-професійних та освітньо-наукових програм підготовки і має відповідати складності професійних завдань та обов'язків. До ієрархії кваліфікаційних рівнів професії увійшли (у порядку спадання): «законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)», «професіонали», «фахівці», «технічні службовці», «працівники сфери торгівлі та послуг», «кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства», «кваліфіковані робітники з інструментом», «робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин», «найпростіші професії». (Взято з державного класифікатора професій України від 2010 року).

оточенням, пов'язані з нею (що було підтверджено у дослідженнях І.М. Тичини [273]). Ціннісні утворення, які позначають професійно-важливі уміння, здібності, стосуються особистісних якостей, які по відношенню до конкретного виду діяльності виступають як необхідна умова, яка не гарантує професійно успішного розв'язання завдання (наприклад, можна порівняти виокремленні різними досліджуваними у процесі використання МВЗД конструкти «комунікативність» та «вміння вести конструктивний діалог»). Професійне середовище зацікавлене у тому, щоб працівник володів конкретним набором знань, умінь та навичок, достатніх для успішного виконання професійної діяльності. Це можна зрозуміти, якщо звернути увагу на те, що є основою державного класифікатора професій. Центральне поняття, відносно якого означаються усі наступні (кваліфікація, професія) – це робота, як певне завдання та обов'язок, який виконується, або повинен бути виконаний однією особою. Формування професійної компетентності, як якісної характеристики працівника, яка позначає рівень його професіоналізму – це не здатність точно відтворювати алгоритм роботи (тому варто розмежовувати поняття *компетентності* та *компетенції*), а готовність діяти і приймати конструктивні рішення в ситуації невизначеності, змінених та екстремальних професійних ситуаціях, готовність навчатися та постійно розвиватися. Для того, щоб підтримувати відчуття психологічного комфорту та вберегтись від професійної невизначеності, працівник намагається визначити, *що він має робити, за рахунок чого він це зможе зробити, і в яких умовах він може цим займатися*. Від рівня розвитку здібностей залежить кількість робіт, які може виконувати працівник, та діапазон варіативності виробничої ситуації.

У межах суб'єктно-ціннісного аналізу здібності розглядаються як складне інтегральне утворення, яке утворюється у тісній залежності від конкретної діяльності, яку виконує суб'єкт розвитку (у цьому є певна сумісність поглядів О.Л. Музики та К.К. Платонова на проблему здібностей). Конкретний вид діяльності вимагає розвитку конкретної здібності, як

сукупності анатомо-фізіологічних, психічних, розумових властивостей індивіда, які дають можливість успішно її виконувати.

На пошуковому етапі професійної адаптації особистість намагається знайти застосування своїм здібностям у професійному середовищі, хоча ця тенденція спостерігається не у всіх випадках. Кількісний та якісний аналіз умінь, які виокремлювали досліджувані у процесі дослідження за МВДЗ, показав, що на початковому етапі професійної адаптації працівники виділяють у середньому 14,7 окремих умінь. Для порівняння – на інших фазах професійного розвитку (порівнювалися результати досліджень, проведених зі студентами, які відповідно до періодизації Є.О. Клімова, знаходяться на фазі адепта) досліджувані обох груп виокремлюють приблизно однакову кількість умінь; студенти у середньому виокремлюють 17 умінь, частина з яких стосуються навчальної діяльності, яка є провідною у цьому віці. Діяльнісний компонент особистісної ідентичності у період професійної адаптації розвивається залежно від загальної особистісної спрямованості працівника, яка реалізується у стратегії професійної адаптації. Кількісний аналіз результатів дослідження дав можливість поділити вибірку на три групи, кожна з яких мала певні якісні особливості, які відображали відмінності у професійному розвитку працівника (Додаток В.5).

У першій групі досліджуваних виокремлено 34,6% професійних умінь, які, на думку досліджуваних, необхідні для успішного розв'язання виробничих завдань. З них 5,8% були пов'язані з загальними здібностями (досліджувані рефлексували можливості їх переносу на інші види діяльності, або можливості використання у інших професіях, наприклад «уміння керувати автомобілем», «спокійно вислухати іншого», «доглядати за дітьми»). Орієнтуючись на підхід К.К. Платонова, ми вважаємо, що загальними здібностями можуть бути ті, які використовуються у суміжних видах діяльності, або можуть бути ефективним для розв'язання певного кола питань. 18,4% здібностей, які виділяють досліджувані, стосуються спеціальних здібностей, які можуть бути використані лише у цій професії,

для виконання окремої роботи («робити якісні меблі», «працювати з автозаправкою пального», «толерантно ставитись до людей з алкогольною залежністю»). Також представлені одиничні уміння, які необхідні у окремих виробничих ситуаціях («пробивати товари по касі», «приклеювати листівку до стенду», «не забувати ставити пломби на ящик», «посміхатися клієнтам»).

Дослідження, які ми провели на базі Житомирського міського центру зайнятості, Житомирського державного університету імені Івана Франка, дали можливість виявити відмінності рефлексії здібностей до початку трудової діяльності та після включення у неї.

Наприклад досліджувана Галина К., яка обіймає посаду секретаря-референта до початку роботи (період тимчасового безробіття) рефлексує розвиток таких умінь: «варити їсти», «доглядати за дитиною», «сваритися», «водити автомобіль», «грати на гітарі», «співати», «прати речі», «бути хорошою (якщо треба)», «слухатися батьків», «любити чоловіка», «жартувати та розповідати анекдоти». На матеріалі використаного нами випадку можна створити модель розвитку здібностей працівника, який орієнтований на вимоги професійного середовища та розвивається відповідно умов ситуації (рис.2.6.). Після влаштування на роботу список умінь, які досліджувана виділяла на початку, доповнюється уміннями «друкувати», «працювати у Word, Excel», «користуватися факсом і ксероксом», «посміхатися», «варити каву», «робити реєстр», «вносити рахунки». До початку трудової діяльності досліджувана вважає, що у майбутній професійній діяльності їй знадобиться уміння «водити автомобіль», «бути хорошою (коли треба)», «жартувати та розповідати анекдоти». У ситуації професійної адаптації досліджувана легко відмовляється від одних умінь та здібностей, та, на вимогу професійного середовища, розвиває інші. У період адаптації до професійної діяльності особистість шукає шляхи застосування своїх здібностей у професійному середовищі (як і для виконання професійних обов'язків, та і для інтеграції з

іншим членами трудового колективу¹⁴). Якщо окремі здібності не стали частиною ціннісної свідомості, або професійне середовище створює умови, які перешкоджають їх розвитку та вдосконаленню, працівник легко розвиває інші здібності, освоює нові уміння та навички.

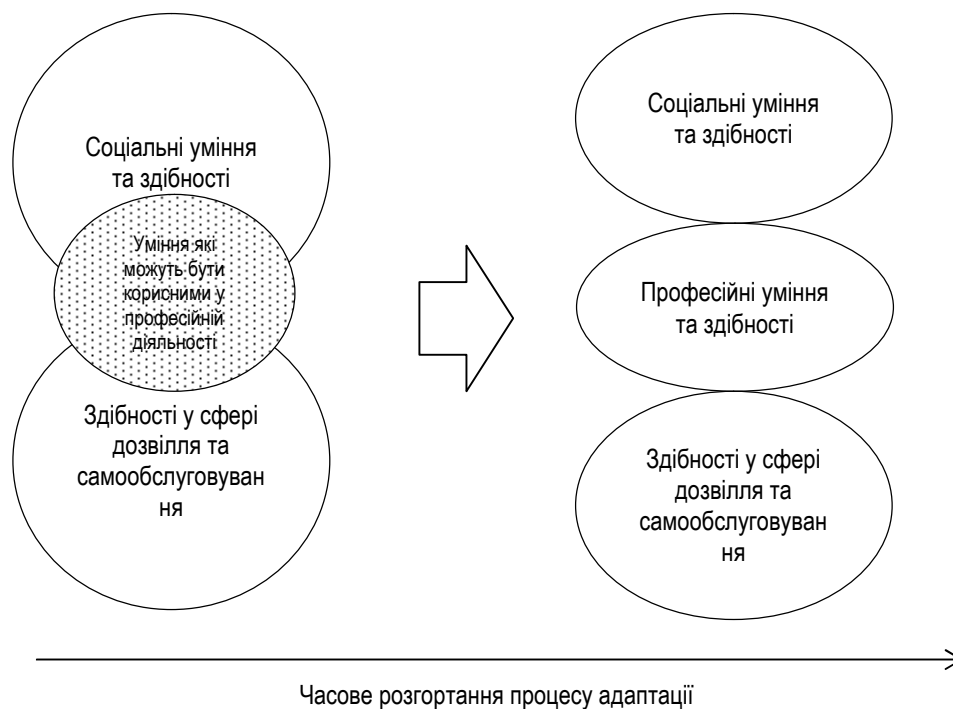


Рис. 2.6. Модель рефлексії здібностей працівником, який орієнтований на ситуативно-адаптивну стратегію професійної адаптації

Якісною ознакою другої групи досліджуваних є наявність у них високого відсотку умінь та здібностей зі сфери професійної діяльності, або тих, які досліджуваний вважає професійно-важливими (68,2%). З них 13,7% стосуються загальних здібностей, 33,2% – спеціальних, та 21,3% стосуються одиничних випадків. 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 (випускники вишів). У цієї групи достатньо високий відсоток умінь, які стосуються сфери соціальних

¹⁴ Музика О.Л. Інтеграція особистісного досвіду як психологічний механізм розвитку творчої обдарованості / О.Л. Музика // Актуальні проблеми психології: Проблеми психології творчості: Збірник наукових праць / За ред. В.О.Моляко. – Т.12. – Вип. 3. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім.І.Франка, 2007.– С.159-164.

стосунків (20,1%), що може свідчити про їх необхідність як комунікативно-інтегративного компоненту у процесі професійної адаптації. 9,5 % виділених умінь стосувалися сфери відпочинку та самообслуговування. У досліджуваних чітко розмежування умінь, які необхідні у професійному середовищі і тих, які стосуються інших (не менш важливих) сфер життя. За результатами досліджуваних цієї вибірки можна зробити висновок про тісний зв'язок навчальної та трудової діяльності. У процесі бесіди з досліджуваними, яка є частиною процедури МВЦС, виявилось, що професійне становлення особистості відбувається у декілька етапів, які у хронологічному порядку представлено на всіх етапах соціально-вікового розвитку особистості (профорієнтація у школі, пошук себе у професії та вибір навчального закладу, становлення професіонала у виші, інших професійних навчальних закладах, пошук роботи за спеціальністю, адаптація у трудовому колективі, яка завершується обрядом ініціації та позначає прийняття працівника трудовим колективом як його повноправного члена) (рис. 2.7.).

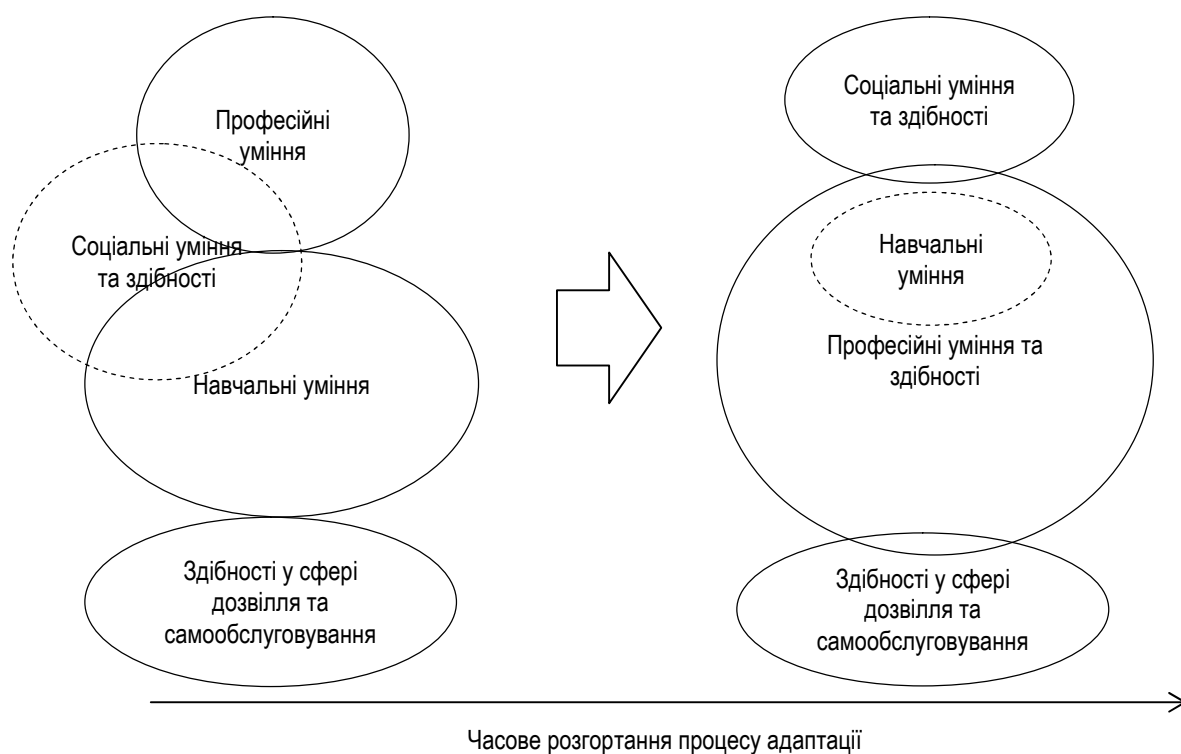


Рис. 2.7. Модель рефлексії здібностей працівником, який орієнтований на типову стратегію професійної адаптації

Навчальні здібності, які були актуальними у процесі освітньо-професійної підготовки, не зникають, а стають частиною професійних здібностей та дають можливість підтримувати високий рівень професіоналізму. Якісною властивістю досліджуваних є стійкі світоглядні уявлення про те, яким необхідно бути (специфічні особистісні якості, професійні уміння) та наявність до початку трудової адаптації умінь, які дозволяють ідентифікувати себе членом професійної спільноти. Загальна модель рефлексії здібностей у період професійної адаптації відображає положення про розвиток особистісної ідентичності суб'єкта праці через його ідентифікацію з професійним середовищем.

Досліджувана Марина В. працює помічником дільничного інспектора міліції. Стаж роботи – 4 місяці, планує працювати на посаді (з урахуванням службових підвищень) 25 років. Основна частина умінь (67,4%), які досліджувана виділила, стосуються сфери професійної діяльності. Спостерігається чітке розмежування умінь, які необхідні в інших сферах життя досліджуваної (наприклад «переказувати фільми», «гарно відпочивати») та власне професійних («розмовляти з людьми», «допомагати людям та вільно спілкуватися з начальством», «бути лідером», «дотримуватися закону»). До початку професійної адаптації, у процесі професійної підготовки та навчання у досліджуваної вже були сформовані (на рефлексивному рівні) професійні уміння та навички. Період професійної адаптації ускладнив систему умінь та здібностей досліджуваної, вплинув на семантичну категоризацію та класифікацію здібностей (емпірично це виглядало наступним чином: одиничні уміння, які до цього рефлексувалися окремо, стають частиною семантичних угруповань, які рефлексуються досліджуваним як «юридичні уміння», «комунікативні уміння»¹⁵).

¹⁵ К.К. Платонов вважав, що професійні здібності є складними утвореннями, до складу яких входять елементарні здібності. «Складними загальними здібностями є преш за все професійні здібності, які утворилися в результаті розподілу праці... Про складні здібності, в структуру яких входять елементарні, завжди говорять у множині: «музичні здібності», «математичні здібності» // Платонов К.К. Структура и развитие личности / Константин Константинович Платонов. – М.: Наука, 1986. – 256 с.

Третя група, до якої увійшли досліджувані з високим відсотком індивідуально-психологічних причин, які лягли в основу вибору професії (Додаток В.2.). Судячи з цього, досліджувані не лише вбачають у професійному середовищі джерело поліпшення свого матеріального становища, а й орієнтовані на особистісний розвиток у ньому (до типових відповідей досліджуваних на питання «чому ви вибрали цю професію, або це підприємство?», належать: «отримати досвід роботи», «самореалізуватися», «думаю, я впишуся в трудовий колектив», «захотів щось змінити в житті»). Результати досліджень, отриманих за МВДЗ, було важко згрупувати та узагальнити. Досліджувані вважають професійно важливими як здібності, які безпосередньо стосуються трудових обов'язків так і ті, які на перший погляд не є основою операціональної суті професії. Нами зазначено, що 78,5% умінь та здібностей, які виокремили досліджувані, стосуються професії. Досліджувані самостійно визначають професійну доцільність окремих здібностей, тому до їх переліку могли входити професійно несумісні утворення, або такі, що мають індіферентне відношення до професії (не мають практичної користі). Статистичні узагальнення мають номінальне, умовне значення. Кожен окремий випадок потребує окремого аналізу, і лише у цьому випадку може давати реальну картину процесу становлення особистісної ідентичності у процесі професійної адаптації. Порівняно невисокий відсоток умінь (33,2%), які мають спеціальне значення та використовуються лише у цій професії (працівник не бачить можливостей для їх використання у інших ситуаціях). Статус «загальних» чи «спеціальних» здібностям надають досліджувані. Модифікація процедури МВДЗ відповідно 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 (18,2%), свідчить про соціальну чутливість цієї групи досліджуваних (18,2%) відносно контактного оточення. Хоча необхідність умінь та здібностей, які дають встановлювати та підтримувати (не лише значимі) соціальні стосунки є у кожній групі досліджуваних (рис.2.8.).

Для ілюстрації типового представника третьої групи досліджуваних ми вибрали результати дослідження Анатолія Р., який працює помічником майстра цеху. Робити висновки про типові випадки саме по цій частини вибірки неприпустимо, проте для ілюстрації загальних закономірностей розвитку діяльнісного компоненту особистісної ідентичності можемо використати ці результати. За освітою досліджуваний «столяр-станочник», працював на підприємствах деревообробної галузі. Зараз до прямих професійних обов'язків досліджуваного входить контроль за якістю залізобетонних конструкцій, дотримання технології виробництва, розподіл обов'язків та ресурсів у виробничому цеху. Досліджуваний виокремлює 23 уміння, які стосуються різних сфер життя; досліджуваний вагається, які з них є професійно важливими. 3-поміж умінь, які стосуються професійної діяльності і мають ознаки спеціальних: «залити бетонні форми», «робити зв'язки між плитами», «визначати якість бетону» (хоча досліджуваний вважає, що ці ж уміння необхідні у професії будівельника, монтажника, кровельника, штукатурка) досліджуваний підкреслює необхідність уміння «не порушувати технологію виробництва», «музичні уміння» (хоча на початку дослідження він виділяє окремі їх компоненти: «підбирати акорди для пісні», «ловити мелодію на ходу» тощо), «оцінювати ситуацію і знаходити правильний вихід», «створювати різні конструкції» (як доказ, досліджуваний розповідає приклад зі свого професійного досвіду, коли він допоміг створити бетонну конструкцію на замовлення, яка відрізнялася від стандартних форм). Ретроспективний аналіз життєвого шляху досліджуваного, умінь, які були

необхідними у інших професіях, виявив, що їх склад є досить константним (хоча і відкритим для нового, наприклад досліджуваний, як частину бажаного компоненту умінь, які необхідні для його професії, називає «працювати з різними зварювальними системами»). Досліджуваний вважає, що у будь-якій професії (яку б він не обрав) йому знадобляться його «музичні уміння», вміння «оцінювати ситуацію і знаходити правильний вихід», а також, як частина життєво важливого досвіду (як продуктивна стратегія адаптації у соціальному середовищі), його уміння «створювати бетонні конструкції».

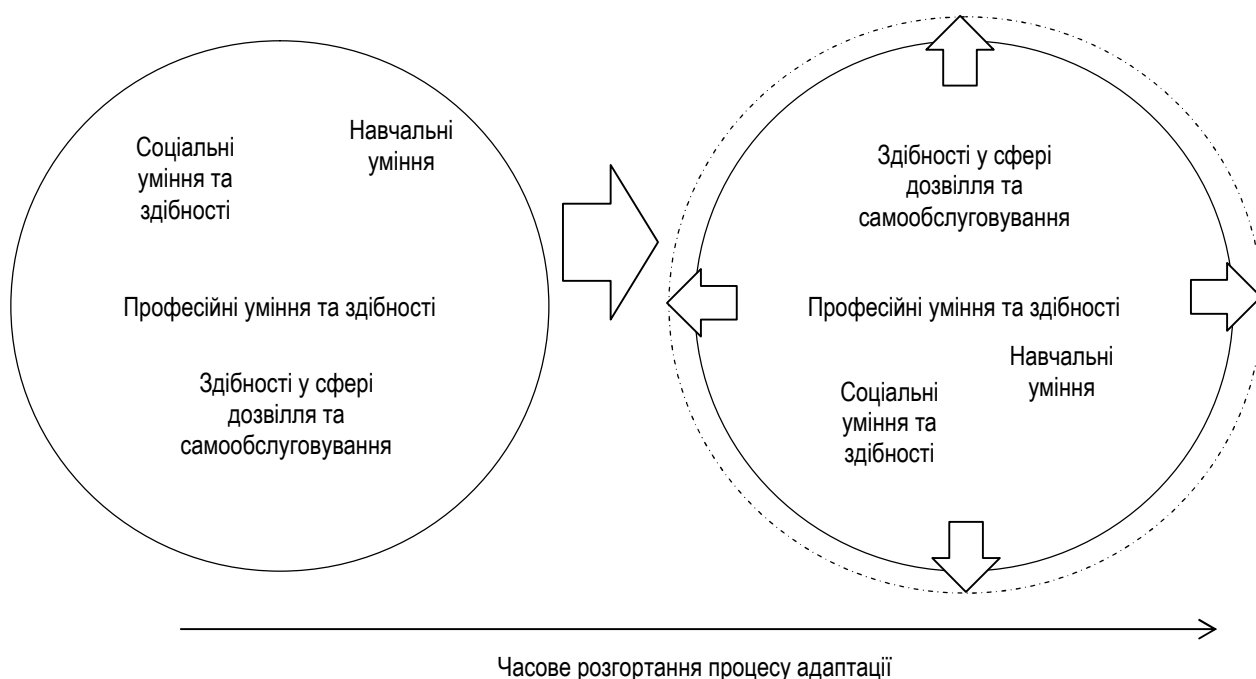


Рис. 2.8. Модель рефлексії здібностей працівником, який орієнтований на суб'єктно-ціннісну стратегію професійної адаптації

У цієї групи досліджуваних уміння та здібності, як частина життєвого досвіду, є індивідуальними надбанням, вони не сприймаються як тимчасові необхідності, а зберігаються впродовж усього життя (за умови відносної константності життєвої ситуації). Загальною ознакою цієї групи досліджуваних є нерозривний зв'язок між тим, що вони можуть та роблять та тим, хто вони є. На факторно-семантичному полі досліджуваного Анатолія Р. видно, що уміння та здібності, які він виокремив, є частиною його ціннісної свідомості, і персона «Я» тісно з ними пов'язана (Додаток В.9.).

Аналіз діяльнісно-операційного компоненту розвитку здібностей, який був зроблений на основі даних, отриманих у процесі дослідження осіб, які проходять професійну адаптацію, дає можливість зробити ряд висновків:

- процес професійної адаптації не відповідає лінійним закономірностям, а його особливості у межах кожного окремого випадку обумовлюються багатофакторною системою умов зовнішнього (професійного) середовища та індивідуально-психологічних властивостей особистості (здатків, здібностей, умінь, освіти та кваліфікації);
- одним із основних завдань процесу адаптації є пошук можливостей використання сформованих умінь та здібностей у професійному середовищі, або розвиток тих, які є доцільним у ньому;
- основні стратегіально-типологічні відмінності становлення особистісної ідентичності у процесі професійної адаптації пов'язані з відмінностями у ціннісному ставленні до здібностей як адаптаційного ресурсу.

На основі отриманих результатів припускаємо, що існують стратегіальні відмінності адаптації особистості до професійної діяльності, які у загальному виглядають так: працівник, орієнтований на ситуативно-адаптивну стратегію професійної адаптації, розвиває мінімальну кількість професійно-важливих здібностей, які дозволяють виконувати діяльність на достатньому рівні. Особливостями типової стратегії є орієнтація на соціальні очікування прямих споживачів послуг та благ, виготовлених у процесі трудової діяльності; розвиток професійно важливих умінь, які дозволяють їх носієві працювати на високому професійному рівні. У працівників, які реалізують суб'єктно-ціннісну стратегію професійної адаптації немає (на рівні рефлексії умінь та здібностей) поділу на суто професійні та непрофесійні уміння, здібності, якості. Увесь комплекс надбань життєвого досвіду (О.Л. Музика вважає, що **досвід це не те що було, а те що залишилося** [183]) особистість використовує у професійній діяльності, що дозволяє їй виходити за межі ситуації професійної діяльності та бути професіоналом у всіх непрофесійних сферах.

2.2.2.2. Становлення індивідуального стилю трудової діяльності як результат успішної адаптації працівника у професійному середовищі

Основою вирішення будь-якого дослідницького завдання, яке стосується емпіричних зрізів на основі хронологічних періодизацій, є відповідь на питання: «коли і за яких умов завершується період, і що є свідченням цього?». Процес адаптації має чіткі часові рамки у межах професійного розвитку особистості, виокремленні емпіричним шляхом Є.О.Клімовим. Проте, автор наголошує (що унеможливорює екстраполяцію деяких закономірностей на вікову періодизацію. Наприклад, тривалість періоду, основні новоутворення), що поділ періоду професійного розвитку на фази є досить умовним і перехід від однієї до другої є явищем досить умовним, хронологічно та індивідуально своєрідним. У деяких видах професій період адаптації триває декілька днів (годин), приміром у групі «найпростіших професій», «кваліфіковані робітники з інструментом», «робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин», у інших випадках, що прописано у державних стандартах освіти підготовки фахівця, він триває декілька років (помічник майстра, інтернатура, аспірантура). У роботі «Психологія професійного самовизначення» [100] Є.О. Клімов також наголошує на неможливості узагальнення та пошуку зв'язків між віковим та професійним розвитком особистості. Період професійної адаптації може початися і у віці середньої дорослості, якщо життєва ситуація призводить до необхідності зміни професії, або зміна технологій та засобів виробництва вимагає створення нових видів професій, які приходять на зміну старим. Процес професійної адаптації триває постійно. Опираючись на результати дослідження, представлені у розділі 2.2.2.1., ми припускаємо, що успішність процесу адаптації позначатиме не лише рефлексія умінь, як абстрактних можливостей виконувати певний вид робіт, а й конкретної програми їх реалізації, яка будується з урахуванням операціональної та змістової суті діяльності («що?», «як?» і «для чого робити?»), індивідуально-психологічних

властивостей особистості («чи можу я це робити, і за рахунок чого?»), умов виробничого середовища, соціально-психологічного клімату колективу та системи організаційних цінностей («як сприймають мою роботу інші?», «як прийнято робити?»). Вирішення працівником цілої низки питань у процесі професійної адаптації призводить до розвитку якісного новоутворення діяльній складовій особистісної ідентичності – *індивідуального стилю професійної діяльності*.

Рефлексія професійних умінь може базуватися на суб'єктивній оцінці референтного оточення, бути викликаною вимогами соціального середовища¹⁶ («я повинен уміти»); у поодиноких випадках досліджувані ототожнювали «знання» і «уміння»¹⁷. 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 власну «неуважність», «реактивність», «самовпевненість», «пам'ять», «художні здібності» тощо. Індивідуальний стиль професійної діяльності дозволяє працівникові раціонально використовувати власні фізичні та психічні можливості, а це можливо лише у випадку глибокої рефлексії особистісних ресурсів. Суб'єктивне значення професії на певному етапі життєвого шляху особистості (для чого людина працює на підприємстві: «для батьків», «для

¹⁶ На підприємстві деревообробної галузі досліджуваному Руслану П. були делеговані обов'язки виготовлення стендів з техніки безпеки. В умовах загальної мобілізації до початку перевірки, працівник вчиться малювати, для того щоб виконати службове доручення. У процесі дослідження за МВДЗ досліджуваний вказує на те, що він уміє «малювати». У процесі рефлексивної бесіди, виявилось, що досліджуваний уміє не малювати, а оформлювати стенди і скоріш за все, що є реальним фактом «перемальовувати зображення». У цьому контексті варто згадати російського поета Ф.Тютчева «*мысль изреченная есть ложь... (рос.)*» (*Silentium!*), тому не завжди, те, що ми говоримо є правдою, можливо в силу ментальних особливостей нашого народу, які влучно підкреслює О.Л. Музика, як здатність видавати бажане за дійсне.

¹⁷ За результатами наших спостережень, студенти другого курсу психологічних спеціальностей, у межах виконання професійно-орієнтованих завдань з курсу «Психологія праці», вважають, що вони уміють проводити консультативні бесіди. Їх уявлення ґрунтуються на тому, що вони досконально знають структуру цього процесу, вимоги до нього, основний перелік питань, які повинен ставити психолог на кожному з етапів тощо. На питання «Скільки консультацій ви провели?» поза межами навчального закладу, студенти відповіді дати не можуть, або намагаються видати за консультації дружні розмови з однолітками, або сімейні дискусії. Ті студенти, які займаються самоосвітою у роки навчання у ВНЗ (відвідують різні психологічні групи: когнітивно-поведінкової терапії, психодрами, танцювально-рухової тощо), як правило, не заявляють, що вони уміють консультувати, або вважають, що це уміння у них розвинене на низькому рівні.

дітей», «для того, щоб заповнити вільний час», «для підтримки матеріального стану», «накопичення грошей на мрію», «для того, щоб не вважали ледащим») зумовлює певний рівень складності операційно-когнітивного компоненту рефлексії здібностей.

На наше прохання, з метою вивчення відмінностей рефлексії окремих дій та операцій, досліджувані мали виокремити діяльнісні компоненти окремих умінь, які мали, за результати МВДЗ високу оцінку та ті, які залишалися бажаними.

Найбільш високу значимість професійно важливі здібності мають у працівників, які орієнтовані на типову стратегію професійної адаптації (\bar{x} 7,6 за 10 бальною шкалою), найнижчу – у працівників, які обрали ситуативно-адаптивну стратегію професійної адаптації (\bar{x} 4,8). Працівники, які орієнтовані на суб'єктно-ціннісну стратегію професійної адаптації, мають відносно однакову оцінку усіх умінь, які вони виділяють (\bar{x} =7,3) (при R=3,7). Для працівників, які орієнтовані на ситуативну адаптацію до професії, важливими є здібності зі сфери соціальних стосунків та уміння, які допомагають налагодити взаємодію з іншими («мило посміхатися», «тримати язика за зубами», «стильно одягатися», «підтримувати необхідні знайомства», «розуміти інших», «позичати гроші») (\bar{x} =8,2). (рис.2.9). Структура операційно-когнітивного компоненту у межах різних видів діяльності може бути різною, це залежить від її складності та рівня оволодіння нею. Досліджувані, які реалізували суб'єктно-ціннісну та типову стратегію професійної адаптації, окрім практичних дій, які склали основу конкретного уміння, виділяли також ті, які стосувалися підготовки до виконання діяльності: аналіз ситуації діяльності («визначити можливі причини сторонніх шумів під час руху автомобіля: гудіння підшипника, амортизація гальмівних колодок тощо), аналіз ресурсів («чи є всі необхідні матеріали для шпаклювання»), аналіз часових вимог («поцікавитись, яка терміновість завдання»), власного психофізіологічного стану («подумати, чи зможу я це зробити за дві години, чи відмовитись від замовлення»).

Наявність мислительних дій та операцій свідчить про тісний зв'язок між умовами діяльності та індивідуально-психологічними властивостями суб'єкта праці, та дають можливість контролювати її ефективність, вносити елементи «інтерактиву» в загальний алгоритм.

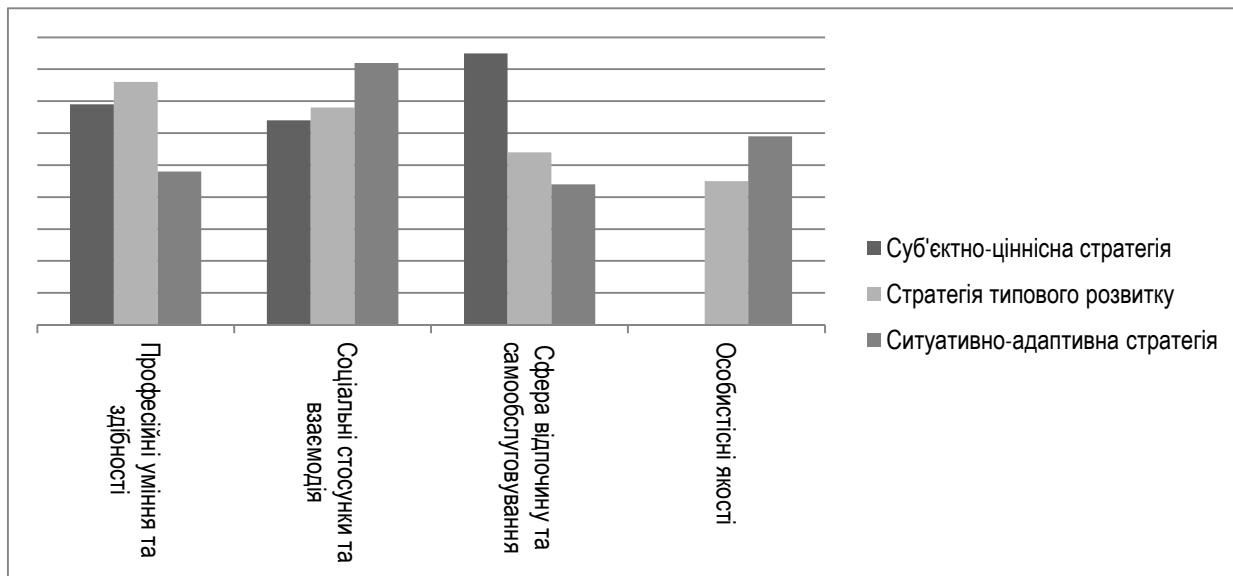


Рис. 2.9. Суб'єктивна оцінка значимості окремих умінь та здібностей у період професійної адаптації за результатами МВДЗ

Індивідуальний стиль трудової діяльності як результат професійного становлення формується на пізніх фазах професійного розвитку (тому у побуті частіше використовують вираз «стиль майстра», а не «стиль учня»), проте його основи закладаються на ранніх етапах професійного розвитку, коли формується професійна спрямованість особистості, яка призводить до розвитку інших підструктур особистості.

Наявність декількох алгоритмів діяльності можлива не у всіх професіях, як і дозвіл на формування цього алгоритму відносно індивідуальних особливостей працівника (професії, пов'язані з екстремальними видами діяльності, або робота з небезпечними для життя і здоров'я технологіями виключає елемент варіативності). У професії військового, оператора автоматизованих систем, пілота повітряного транспорту усі можливі варіанти розвитку професійних ситуацій прописані у посадових інструкціях. Основою професійної підготовки у таких випадках є

не професійне навчання і підготовка, а професійний відбір, який орієнтований на те, щоб представники цих професій вже мали специфічні антропометричні, соматичні, психофізіологічні властивості, які дадуть можливість виконувати професійну діяльність на високому рівні у будь-яких виробничих ситуаціях.

Можливість «діалогу» між особистістю та діяльністю збільшують ступені варіативності алгоритму, який лежить в основі його виконання. «Інтерактивність» у процесі виконання завдання дає можливість на кожному з її етапів (по завершенню окремої дії) робити поправку відносно усього алгоритму. Накопичення професійного досвіду призводить до того, що працівник у межах одного виду професійної діяльності має не один, а декілька алгоритмів її реалізації, які у загальній системі психічної регуляції діяльності взаємопов'язані між собою на рівні «якщо – то». 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 значними 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 допуску виробничих помилок.

ВИСНОВКИ ДО II РОЗДІЛУ

Емпіричне дослідження становлення особистісної ідентичності у період професійної адаптації дало можливість перевірити основну гіпотезу нашої роботи, яка базувалася на існуванні відмінностей професійного розвитку, які обумовлені як особливостями професійного середовища, так і індивідуально-психологічними властивостями особистості. Процес становлення особистості відбувається впродовж життя, з різною інтенсивністю та чутливістю до подій та людей, які впливають на світоглядні уявлення, ціннісну свідомість, когнітивні моделі оцінки ситуацій та вчинків. Період професійної адаптації, життєвий період, який пов'язаний із конкретною професією, може не лишити жодного сліду на тлі життєвого досвіду особистості. Результати дослідження рефлексії розвитку здібностей дали можливість встановити, що у процесі професійної адаптації відбувається оцінка особистісних ресурсів та можливостей використання їх у професійному середовищі. Спрямованість особистості, яка обумовлює розвиток ідентичності та визначає ставлення особистості до професії, пояснює рівень інтегрованості з нею та формує внутрішню модель професійного особистісного розвитку. На ситуативно-адаптивному рівні професійної адаптації професія залишається окремою життєвою ситуацією, тому рівень розвитку окремих професійно-важливих рис, умінь та навичок формує вона. Діяльнісний компонент структури особистісної ідентичності не має чіткого професійного забарвлення, основні уміння та здібності, які мають ціннісне значення, стосуються сфери соціальних стосунків та виконуваних ролей, які не можуть стати професійними в силу різних причин. На цьому рівні особистість готова розвивати у собі професійно-важливі якості, уміння; вносити та приймати нові елементи у ціннісну свідомість як відповідь на соціальні очікування суспільства, так і окремої соціальної групи. Основним каталізатором особистісного розвитку у цієї групи працівників є професійне середовище, яке контролює процес розвитку, оцінює продукти діяльності працівника, задає певний «достатній» рівень, який є об'єктивною межею та

мірилом розвитку. Професійно-важливі здібності мають не високу суб'єктивну оцінку а отже і низьку адаптивну властивість у інших професійних ситуаціях. Життєва невизначеність, яка може бути обумовленою загальними геополітичними умовами розвитку країни, призводить до ситуативної цінності окремих здібностей, умінь, якостей та унеможливорює їх перенесення у інші сфери життя, інші професії, або до пошуку професій у яких вони необхідні («життя – це життя, а робота – це робота»).

Частина досліджуваних мала чітку життєву позицію відносно свого професійного майбутнього. За результатами біографічної бесіди ми визначили, що вибір професії пов'язаний із основними життєво-важливими подіями: соціальною ситуацією розвитку, професійною підготовкою та навчанням, профілізацією та спеціалізацією. Це свідчить про готовність особистості виконувати професійну діяльність на високому рівні, орієнтуючись не на умови ситуації, а на запити середовища. Загальна стратегія професійної адаптації націлена на розвиток відповідно деякого професійного типу, яка вимагає від особистості, відсікаючи зайве, розвивати у собі професійно-важливі здібності, освоювати уміння та накопичувати досвід, який дозволяє залишатися професіоналом у будь-яких виробничих ситуаціях. У процесі професійної адаптації складні «професійні здібності» наповнюються новими практичними та мислительними уміннями, діями та операціями, які відображають специфіку трудового середовища. Навчальні уміння, які були актуальними у процесі навчання, стають частиною професійних здібностей та дозволяють розвиватися відповідно вимог середовища. Високий потенціал та загальна установка слідувати певному зразку, моделі розвитку, розмежовує професійно-важливі уміння та здібності, та ті, які є доцільними у інших сферах життя. Загальна висока частка професійних здібностей свідчить про те, що основною домінуючою сферою реалізації особистості є професія, а інші, хоча і не втрачають свого значення, виконують супідрядну, доповнюючу 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 специфіка професійного розвитку накладає свій відбиток на розвиток особистості («моє життя – моя робота»).

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, так і інших здібностей, хоча поділ у межах цієї частини вибірки є досить умовним. Досліджувані досить високо оцінюють ступінь важливості усіх виділених умінь та можливості їх використання у професійній діяльності. Наявність мислительних дій та операцій у межах операційно-когнітивного компоненту здібностей дає можливість використовувати уміння у різних видах діяльності, різних ситуаціях. Ставши життєвим надбанням, окремі здібності регулюють не лише професійні відносини, а й використовуються у інших сферах, тому для таких людей не існує поділу на професійне і непрофесійне життя. У період первинної адаптації особистість 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. Хоча такий запас функціональної варіативності щодо виконання трудових обов'язків мають не усі види професій (наприклад, пов'язані з небезпечними технологіями та життям інших людей).

У структурі особистісної ідентичності працівника здібності є мономорфними утвореннями, вони не діляться і оцінюються як важливі, чи менш важливі. Кожне новоутворення, якого потребує професійна діяльність має гармонійно вплітатися у вже накопичений досвід працівника і не суперечити йому.

Основний зміст другого розділу представлений у наступних публікаціях:

1. 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.
2. 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.
3. Кириченко В.В. Рефлексія розвитку особистісних якостей суб'єкта праці у професіях «людина-техніка» / В.В. Кириченко // «Інформаційно-психологічні аспекти кіберсоціалізації людини». Збірник доповідей наукового семінару 24 квітня 2013 року. – Житомир: ЖВІ НАУ, 2013. – С.23-24.
4. Кириченко В.В. Вплив соціального середовища на розвиток особистісної ідентичності працівника / Кириченко В.В. // Психологія і педагогіка у системі гуманітарного знання. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції . – Одеса: ГО «Південна фундація педагогіки», 2012. – С.24-27.

РОЗДІЛ III. РЕФЛЕКСИВНО-ЦІННІСНІ ОСОБЛИВОСТІ СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТІСНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ

3.1. Рефлексія ресурсів професійного розвитку у процесі професійної адаптації

3.1.1. Порівняльні особливості динаміки рефлексії розвитку здібностей у процесі професійної адаптації

Рефлексія професійного розвитку обумовлена багатьма чинниками, які пояснюють природу її походження на рівні внутрішніх узагальнень, оціночних ставлень, самоприйняття та самоідентичності. Усвідомити своє внутрішнє «Я» через призму узагальнень інших, подій, вчинків, дій та діяльності, «витворів» та втрат може суб'єкт 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 бути унікальним автентичним «Я», людину сприймають як частину деякого «Ми», наділяючи чи позбавляючи окремих властивостей, умінь, прав, обов'язків¹⁸. Вибір професії передбачає розвиток у працівника певного стандартизованого набору професійно важливих рис, особистісних якостей, умінь. Період професійної адаптації націлений на пристосування особистості до умов виробництва за рахунок розвитку нових структурних компонентів у існуючій моделі ідентичності, корекцію відносно ситуативних вимог, запитів «самого виробничого колективу (Є.О. Клімов)». Як відповідь на зовнішній вплив середовища, працівник у період адаптації щось приймає (ідеали, цінності, переконання, міфи, уявлення щодо себе так і щодо інших), шукає себе, і як результат – рефлексує, які ресурси у нього є для ефективного виконання професійних обов'язків, які ще необхідно розвинути, і за рахунок чого. У кожній професії існує певний мінімум (як необхідна та достатня

¹⁸ Згідно поглядів Платона, які викладені у праці «Держава», кожна соціальна верста у моделі ідеального полісу має бути наділена рядом властивостей. Так «аристократів» він наділяє мудрістю та високими моральними рисами, «воїнів» - сміливістю та відданістю (можливо на основі власних спостережень, а можливо – як ідеальна модель явища).

умова допуску до виконання трудових обов'язків), який має бути властивий кожному представнику окремої професії. Деякі індивідуально-психологічні властивості можуть розвиватися та вдосконалюватися, інші, які стосуються психофізіологічних властивостей, важко піддаються розвитку. Кожен працівник має виконати певну достатню умову для того, щоб професійне середовище сприймало його у якості повноцінного члена. Це стосується розвитку здібностей, накопичення професійного досвіду, «підтягування» окремих умінь до необхідного рівня. Різниця потенціалів «ідеальної» та «реальної» моделі «Я» є рушійною силою розвитку особистості, відповідно, потенціал зникає, коли вони стають тотожними.

Період професійної адаптації є рушійним для розвитку професійно-важливих умінь та якостей, хоча це не означає, що їх генеза починається саме у його межах. Динаміка рефлексії розвитку у цей період полягає у тому, що деякі якості розвиваються (як об'єктивна вимога професійного середовища, необхідність, достатня умова для самостійного виконання трудових обов'язків), 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, або вважали, що їхні вміння у професії не затребувані).

При статистичній перевірці достовірності висунутого нами припущення про існування якісних змін у рефлексії розвитку здібностей у період професійної адаптації, були використані результати МВДЗ працівників, які проходили період адаптації (експериментальна група) та працівників, які знаходилися на вищих фазах професійного розвитку. Для оцінки достовірності зсуву значень у контрольній групі ми застосували критерій знаків (G) для перевірки існування зсуву значень у експериментальній групі, t -критерій Стьюдента для залежних вибірок. При перевірці статистичної значимості зсуву значень у контрольній та експериментальній групі ми використали результати досліджень за МВДЗ 21

досліджуваного, які реалізували ситуативно-адаптивну, типову, та суб'єктно-ціннісну стратегію професійного розвитку у професіях типу «людина-людина» та «людина – техніка», та 21 працівника, які знаходились на вищих фазах професійного розвитку. Досліджувані обох груп займали відповідні посади, або виконували однаковий вид робіт.

Статистична гіпотеза:

H_0 = відмінності між кількісними показниками рефлексії професійно-важливих якостей до початку трудової діяльності (X_1) та у процесі її освоєння (X_2) випадкові та незначимі.

H_1 = відмінності між кількісними показниками рефлексії професійно-важливих якостей до початку трудової діяльності (X_1) та у процесі її освоєння (X_2) достовірні.

Зсув значень у контрольній групі є статистично незначимим (Додаток С.2), тому можна перевірити достовірність зсуву значень у групі досліджуваних, які адаптувалися до професійної діяльності. Відмінності кількісного вираження рефлексії професійно-важливих якостей, які ми зафіксували у межах двох зрізів: до початку трудової діяльності та після завершення періоду адаптації (Додаток С.3.), який фіксували досліджувані, як загальне покращення працездатності, мали статистичну значимість достовірності зсуву значень на рівні ($t=0,00508$, $p \leq 0,01$) (табл. 3.1.).

Таблиця 3.1.

Показники оцінки достовірності зсуву значень за t-критерієм Стьюдента

| Mean | Mean | t-value | df | p | Std.Dev. | Std.Dev. | F-ratio | p |
|---------|---------|----------|----|---------|----------|----------|---------|---------|
| 5,95238 | 7,42857 | -2,96518 | 40 | 0,00508 | 1,11696 | 1,98925 | 3,17175 | 0,01299 |

Тому ми приймаємо як істинну статистичну гіпотезу H_1 . Порівнявши результати групи працівників, які мали значний досвід роботи за спеціальністю (знаходились на вищій фазі професійного розвитку) та групи адаптантів, ми можемо зробити висновок, що розвиток здібностей саме у період трудової адаптації є вагомим чинником професійного становлення.

У процесі дослідження за МВДЗ на етапі рефлексії умінь, розвиток яких необхідний для успішного виконання професійної діяльності, ми використовували схему програми саморозвитку, яка є частиною етапу самооцінки у процесі виконання професійно-орієнтованих завдань (додаток С.1). З алгоритмом та прикладами виконання завдань з курсу «Психологія праці» можна ознайомитися у посібнику «Професійно-орієнтовані завдання з психології» за редакцією О.Л. Музики [232].

Контент-аналіз програми саморозвитку проводився за наступними критеріями: змістова характеристика умінь (загальні, спеціальні, одиничні), складові рефлексивного компоненту розвитку, план заходів для саморозвитку (кількість пунктів плану, їх зміст), термін виконання, критерії саморозвитку. Працівники, які використовують ситуативно-адаптивну стратегію професійної адаптації, вказують на необхідність розвитку одиничних умінь, які необхідні у конкретній ситуації (48%), інша частина (52%) вважає, що вони вже володіють достатнім потенціалом для виконання трудових обов'язків. Необхідність розвивати ці вміння, майже у всіх випадках (за виключенням поодиноких), пов'язана з оцінкою професійного середовища. Наприклад, досліджувана Галина К¹⁹, яка працювала продавцем-консультантом торгового залу супермаркету вважає, що вона недостатньо добре уміє «розміщувати товари на полиці». На питання «На основі чого ви визначили недостатність рівня розвитку цього вміння?» вона відповіла, що на це їй постійно вказує старший менеджер, який змушує її переставляти товари згідно макету. На питання «Чи подобається їй особисто, як розставлені товари на полиці?», вона зазначає, що їй подобається, все виглядає естетично. У виробничій ситуації лише за умови існування оцінки менеджера, як безпосереднього керівника, відбувається рефлексія розвитку окремих умінь (без неї працівника усе влаштовує). У програмі саморозвитку Галини К. були присутні два пункти: 1) взяти схему розташування товарів на

¹⁹ У процесі дослідження доводилося підводити досліджуваних до рефлексії власне професійно важливих якостей. На початку дослідження вони вважали, що їм необхідно навчитися «любити себе», «розуміти інших», «ремонтувати машини», «бути діловою людиною» (складний комплекс умінь, яким об'єктивно необхідно вчитися тривалий час).

полиці у менеджера та вивчити її; 2) не забувати брати цю схему після кожного оновлення товару. Програма саморозвитку є якісним показником змістової суті того, чого насамперед хоче навчитися працівник, незалежно від назви, яку він вкладає у неї (назва може бути нав'язаною професійними середовищем). Наприклад, більшість студентів у процесі розв'язання професійно-орієнтованих завдань (відсоток від загальної кількості ми не вираховували, оскільки це не входило до завдань дослідження) вважають, що у них на низькому рівні розвинені уміння та здібності, пов'язані зі знанням іноземних мов. У одних програмах саморозвитку заходи щодо їх розвитку включають приблизно наступні пункти: «знайти (або купити) словник з англійської мови», «виписати 10 слів, які стосуються психології праці», «вчити ці слова по 30 хвилин на день», «подивитися фільм англійською мовою» тощо. У інших складаються з 5-6 пунктів, які мають послідовні зв'язки та націлені на вирішення менш глобальних завдань (якщо у першому випадку студенти за допомогою словника та перегляду фільмів намагаються вивчити англійську мову, то в інших програмах завдання більш скромні – «оволодіти основним термінологічним апаратом з психології реклами іноземною мовою», «вивчити розмовну мову для спілкування у Skype з іноземними студентами» тощо). На ситуативно-адаптивному рівні професійної адаптації термін виконання програми саморозвитку триває від декількох днів до декількох тижнів. Така тривалість пояснюється або відносно низьким рівнем складності та достатньо високим рівнем самооцінки досліджуваних (як приклад пояснення – «а що тут вчитися...»), або свідомою рефлексією того, що через місяць ці уміння можуть бути неактуальними (у зв'язку з планованим підвищенням, сезонністю роботи, невпевненістю у тривалості роботи). Наприклад, досліджувана Галина К. вважає, що навчитися «розставляти товари на полиці» вона зможе за три-чотири дні (за власною програмою саморозвитку). Основним критерієм оволодіння уміння є схвальна оцінка менеджера, хоча для досліджуваної буде достатньо, щоб він надалі не давав зауважень із приводу розташування товарів на полиці.

Працівники, які орієнтовані на типову модель професійної адаптації вважають, що у цей період варто удосконалювати ті уміння, які є найбільш необхідними для професійної діяльності. Аналіз ситуацій та особистого досвіду стає рушійною силою рефлексії розвитку здібностей. У цієї групи досліджуваних високий рівень відмінностей між уявленнями про професію до та після початку трудової діяльності. Більшість відмінностей пов'язані з розузгодженням уявлень, які були сформовані у процесі освітньо-кваліфікаційної підготовки та реальними виробничими умовами. Розвиток окремих умінь та програм їх розвитку складається з елементів накопичення досвіду. Наприклад досліджуваний Петро К., який працює столяром-станочником вважає, що йому необхідно навчитися «працювати з фрезерувальним станком». У ході бесіди з досліджуваним виявляється, що тривалий час роботи з верстатом виснажує його. Основою програми саморозвитку досліджуваного стали заходи по накопиченню досвіду (елементи вправлення, розвиток сенсомоторних навичок). Досліджуваний намагається перенести стратегію освоєння діяльності з одного виду діяльності (навчання в автошколі, коли тривалий час керування автомобілем теж виснажував) на іншу. Досліджуваний рефлексує, що проблеми роботи за «фрезерувальним станком» не у прогалинах знань чи браку умінь, а фізіологічній неготовності працювати за ним до шести годин на зміну (досліджуваний рефлексує, що у нього болять м'язи, розсіюється увага, виникають травматичні ситуації, апатія, роздратування). Досліджувані, орієнтовані на типову модель розвитку, намагаються розвивати конкретні уміння, які стосуються окремих видів діяльності, закладаючи у програму саморозвитку перспективу їх переходу, за умови концентричного накопичення, у складні професійні утворення. Ми провели частотний аналіз заходів програми саморозвитку умінь та здібностей працівників, які реалізували ситуативно-адаптивну, типову та суб'єктно-ціннісну стратегію професійної адаптації. На ситуативно-адаптивному рівні основними елементами програми саморозвитку є «спостереження за роботою інших»,

«навчання у присутності майстра», «відтворення професійного зразка» та елементи, які включають розвиток (або гальмування розвитку) окремих психомоторних функцій, риси характеру («навчитись бути уважним», «стримувати свого язика»). Основними елементами самоконтролю у досліджуваних ситуативно-адаптивного рівня адаптації є «порівняння з роботою успішних фахівців», «оцінка колег (майстра, керівника, менеджера)», «схвальна (або негативна) оцінка». Оцінка результатів професійної діяльності перекладається на зовнішнє оточення, а тому професійний розвиток стає позалежним та чутливим до контактного оточення. Реалізація ситуативно-адаптивної стратегії адаптації до професійної діяльності передбачає розвиток професійно-важливих якостей на достатньому для ситуації рівні. Ситуація задає межі розвитку (як часові так і процесуальні), тому на цьому рівні програма саморозвитку не виходить за межі того часового терміну, який працівник збирається присвятити професії. Використавши коефіцієнт кореляції Пірсона, який є доцільним для встановлення лінійних зв'язків між явищами, ми виявили, що між складністю програми саморозвитку (який оцінювався за кількістю елементів програми) та суб'єктивною тривалістю професійної діяльності (яку досліджувані вказували у місяцях) існує прямий помірний зв'язок на рівні статистичної значимості $p \leq 0,05$ ($r_{xy} = 0,32 > r_{\text{крит.}} = 0,31$ для $n=42$)²⁰. Діаграма розсіювання регресійного аналізу дає можливість зробити висновок, що, орієнтуючись на ситуативно-адаптивну та типову стратегію професійного розвитку, працівник закладає потенціал розвитку, який дає можливість підтримувати адаптивну властивість умінь та здібностей (професійну актуальність) відносно життєвих та професійних планів особистості (рис.3.1.). У випадках реалізації типової стратегії професійної адаптації найбільш уживаними елементами програми саморозвитку були: «тренування та накопичення досвіду», «додаткове

²⁰ Таблиця критичних значень взято з посібника Климчук В.О. Математичні методи у психології . Навчальний посібник для студентів психологічних спеціальностей / Віталій Олександрович Климчук. – Житомир: ЖДУ, 2009. – С.40.

навчання (самонавчання)», «моделювання виробничих ситуацій», «консультація з фахівцями».

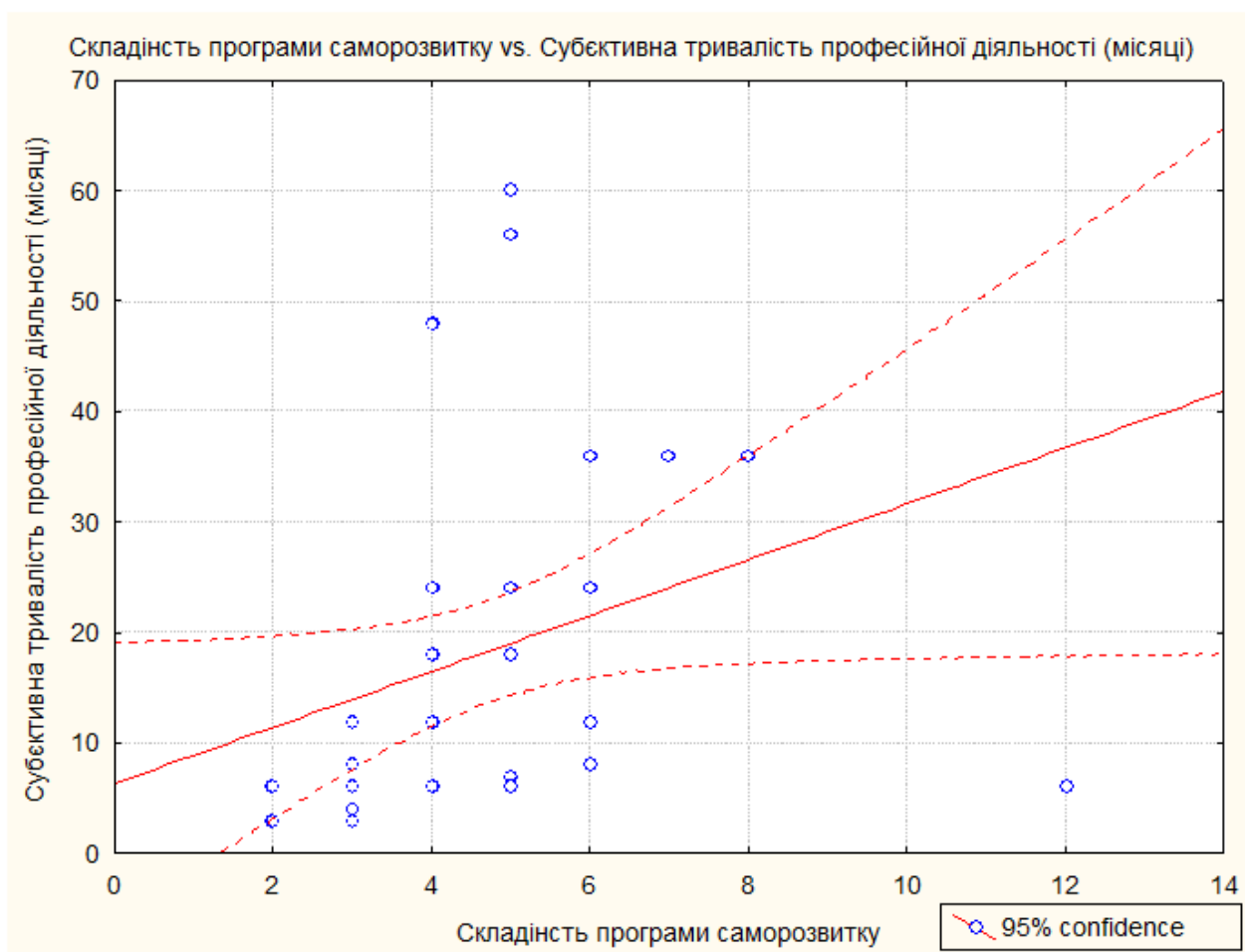


Рис.3.1. Діаграма розсіювання регресійного аналізу між показниками складності програми саморозвитку та суб'єктивною тривалістю професійної діяльності

Основним критерієм самоконтролю розвитку здібностей є «схвальна оцінка клієнтів», «підвищення зарплати», «схвальна оцінка колег», «покращення психофізіологічного та емоційного стану». Репертуарна модель референтного оточення, які поцінують уміння та здібності працівників, орієнтованих на типову модель професійної адаптації, складають як представники професійного середовища, так і люди, які впливали на професійний розвиток працівника на ранніх етапах вікового розвитку (батьки, вчителі, керівники гуртків, пересічні люди, які були учасниками емоційно насичених життєвих подій).

Референтний компонент особистісної ідентичності працівників, які реалізували суб'єктно-ціннісну стратегію професійного розвитку, має більш ускладнену структуру за рахунок тісного зв'язку між ціннісно-смысловими твореннями, які репрезентують життєвий досвід особистості, цілісність та монолітність особистісної ідентичності, у межах якої минуле, теперішнє та майбутнє перебувають у тісному зв'язку. Про це свідчить високий відсоток загальної факторизації оціночної матриці «люди-цінності» та тяжіння до «монофакторності» (за результатами дослідження за МВЦС, у досліджуваних з суб'єктно-ціннісною стратегією професійної адаптації виокремлювався один головний фактор, який у середньому описував 1/3 (40-50% загальної дисперсії) масиву даних та декілька додаткових, які мали загальний відсоток дисперсії на рівні 6-10%). Аналіз результатів факторного аналізу дає можливість робити висновок про нерозривний зв'язок професійної та позапрофесійної сфери життя. Для порівняння – у працівників, які реалізують ситуативно-адаптивну та типову стратегію професійної адаптації, якісним узагальненням результатів факторного аналізу оціночної матриці є «факторна розпорошеність» (виокремлення чотирьох і більше факторів, які описують не більше 10-15% масиву даних кожен), або наявність факторних «антагоністів», які ілюструють наявність чітких протиріч між професійним і особистісним, або минулим досвідом та теперішнім. Ціннісне ставлення до здібностей дає можливість певній групі працівників вийти за межі життєвої ситуації, вони не розвивають здібності для конкретної роботи, завдання або людей. Навіть у ситуації вимушеності працювати на певній посаді, працівники цієї категорії розвивають здібності, які вже довели свою адаптивну доцільність. Досліджувана Світлана О., за освітою «бухгалтер», працює на посаді касира продуктового супермаркету. У програмі саморозвитку досліджувана вказала, що вона на момент дослідження вчиться працювати з програмою «1С Підприємство 8.0» (відвідує приватні курси). Досліджувана рефлексує ситуативну вимушеність працювати касиром в супермаркеті, яка обумовлена життєвими обставинами (проблемами

працевлаштування за спеціальністю). У процесі працевлаштування на роботу вона мала можливість обирати між посадами комірника, продавця торгового залу та касиром, тому вибрала посаду більш споріднену зі своїм фахом. Програма саморозвитку досліджуваної складається з семи пунктів, які мають різну хронологічну тривалість і не прив'язані до тривалості роботи на займаній посаді (досліджувана планує працювати на посаді касира доти, доки не знайде роботи за спеціальністю). Референтний компонент рефлексії розвитку професійних здібностей менш чутливий до професійного середовища: порівняно з ситуативно-адаптивною стратегією професійного розвитку, представник якої розвиває здібності «під когось» (керівника, майстра, власника тощо). Досліджувана Світлана О. розвивається у першу чергу, як вона зазначила, «для себе»: це дає можливість їй відчувати себе стабільною, працювати на високооплачуваній роботі, підтримувати свій професійний статус. На суб'єктно-ціннісному рівні професійної адаптації ми мали можливість зафіксувати явище самореферентності, відчуття власної цінності. На факторно-семантичній моделі ціннісної свідомості досліджуваних, які реалізують суб'єктно-ціннісну стратегію професійної адаптації, персона «Я» залишається у центрі скупчення ціннісно-сміслових утворень, які залежно від життєвої ситуації, можуть залишатися джерелом суб'єктної активності, ресурсом для діяльності, або моральними імперативами, які регулюють різні аспекти соціальної активності (як приклади можна розглянути: додаток В.8.1 та рис. 2.4). Референтне оточення у цієї категорії досліджуваних стає менш контактним та більш професійним²¹. Для них є не обов'язковим, щоб люди, які поцінують та оцінюють їх досягнення, працювали на одному підприємстві, залишалися поруч. Референтність осіб визначається їх особливими уміннями,

²¹ За результатами дослідження Шафранович О.С. працівники, у яких розвинене ціннісне ставлення до здібностей, у процесі трудової діяльності утворюється власна стратифікаційна модель виробничого середовища, у якому статус кожного члена залежить від рівня розвитку умінь, досвіду, кваліфікації, особистісних якостей, а не від посади, яку він займає у професійному середовищі (Шафранович О. Соціометричний статус творчо обдарованої особистості у професійному середовищі / Ольга Шафранович // Психологічні дослідження: наукові праці студентів соціально-психологічного факультету. Випуск 4. / За ред. О.Л.Музики, Ю.Ю. Дем'янчук. – Житомир, 2012. – С.120-122.).

досягненнями, спорідненою з досліджуваним професійною спрямованістю, а не статусом, який вони займають на підприємстві. Концентрація ціннісно-сміслових утворень навколо персони «Я» на факторно-семантичній моделі ціннісної свідомості, свідчить про їх індивідуальну значимість: уміння, здібності та особистісні якості розвиваються у першу чергу «для себе», є основою самоідентичності, існують як невід’ємна частина «Я».

Нам вдалося визначити основні відмінності становлення особистісної ідентичності працівника у межах професійних систем типу «людина-людина» та «людина-техніка», представники яких склали основну вибірки, на яких ми виокремили основні стратегії адаптації суб’єкта праці до професії. Аналіз дослідження діяльнісного компоненту структури особистісної ідентичності показав, що, залежно від предмету праці, у досліджуваних існують відмінності розвитку діяльнісного та операційно-когнітивного компоненту рефлексії розвитку здібностей (за результатами дослідження за МВДЗ). У досліджуваних професій «людина-людина» у процесі первинної професійної адаптації відбувається збільшення кількості професійно-важливих умінь, тоді як у системі «людина-техніка» ці зміни є відносно незначними (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Розвиток діяльнісного компоненту особистісної ідентичності у представників професій типу «людина-людина» та «людина – техніка»

| Типи професій | Кількість професійно-важливих умінь на початку професійної адаптації | Кількість професійно-важливих умінь після завершення періоду професійної адаптації |
|------------------|--|--|
| «Людина-людина» | 6,7 (26%) | 7,3 (69%) |
| «Людина-техніка» | 8,2 (48%) | 8,4 (66%) |

Це свідчить про те, що професії типу «людина-техніка» вимагають від особистості спеціальної підготовки та практичного оволодіння комплексом умінь, які дають можливість виконувати трудові обов’язки (без цих умінь їх не допускають до роботи). Розвиток референтного компоненту у структурі особистісної ідентичності працівників у системі професій «людина-людина»

та «людина-техніка» має наступні особливості: у системі «людина-людина» професійно важливі якості поцінують як представники професії, так і родинне оточення; у професіях типу «людина-техніка» існує поділ референтного оточення на професійне та непрофесійне (тобто представники професії оцінюють лише професійні здібності). Основні відмінності становлення особистісної ідентичності у період первинної професійної адаптації можна проілюструвати на відсотковому розподілі кількості працівників, які реалізували суб'єктно-ціннісну, типову та ситуативно-адаптивну стратегію професійної адаптації (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Відсотковий розподіл працівників залежно від стратегії професійної адаптації

| Типи професій | Ситуативно-адаптивна стратегія | Типова стратегія | Суб'єктно-ціннісна стратегія | Усього |
|------------------|--------------------------------|------------------|------------------------------|-----------|
| «Людина-людина» | 30 (44,2%) | 12 (17,6%) | 26 (38,2%) | 100% (68) |
| «Людина-техніка» | 8 (14,2%) | 36 (64,2%) | 12 (21,6%) | 100% (56) |

Використавши критерій кутового перетворення *Фішера* (ϕ), ми встановили, що відмінності відсоткового розподілу кількості осіб, які у процесі первинної 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 ($\phi = 0,003$, $p \leq 0,01^{22}$). Можна зробити висновок, що відмінності професій за предметом праці зумовлюють стратегіально-типологічні відмінності становлення особистісної ідентичності їх носіїв у період первинної професійної адаптації. Статистична значимість відсоткового розподілу кількості осіб, які реалізували виокремлені нами емпіричним шляхом стратегії адаптації до професійної діяльності, свідчить про відмінності у розвитку основних структурних компонентів особистісної ідентичності у професіях типу

²² Статистична обробка даних проводиться за допомогою пакету програм STATISTICA 6.0.

«людина-людина» та «людина-техніка». У професіях, де предметом праці є автоматизовані системи та механізми, найбільша відсоткова частка працівників орієнтована на типову стратегію професійної адаптації (64,2%). Професії такого типу ставлять більш жорсткі вимоги до професійного розвитку (порівняно з професіями типу «людина-людина»), які зумовлюють розвиток «типового» набору професійно-важливих диспозицій (типового у межах окремої професії), які існують не лише у якості ресурсів професійної адаптації, а й як основа образу професійної ідентичності (існує окрема система самосприйняття у професії і інших життєвих сферах). У межах професійного середовища існує окрема система самоідентичності у професії та в інших, позапрофесійних сферах. У професіях типу «людина-людина», предметом праці яких є інші люди, вона є більш гнучкою щодо можливостей адаптуватися до професійного середовища (на певному рівні). Про це свідчить відносно рівномірний відсотковий розподіл кількості працівників, які реалізували ситуативно-адаптивну, типову та суб'єктно-ціннісну стратегію професійної адаптації. У межах типу професій «людина-техніка» спостерігається найменший відсоток працівників, які 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 мають володіти достатнім рівнем оволодіння основними трудовими вміннями та здібностями (тому професійний розвиток не залежить від ситуації, а детермінується сукупністю вимог, які ставить професія до працівника). У професіях «людина-техніка» готовність до професійної діяльності формується до її початку (що найчастіше пов'язано з небезпекою допуску до роботи зі складними механізмами осіб, які не володіють достатнім рівнем підготовки). Практична спрямованість підготовки працівників у професіях типу «людина-техніка» зумовлює поступове входження у структуру особистісної ідентичності базових елементів професії, які відображають сприйняття

індивіда у трудовому середовищі, як типового її представника (на рівні «Я-професіонал» та «Я-поза професією»).

Рефлексія динаміки розвитку професійних здібностей обумовлена стратегіальними особливостями професійної адаптації. Якісною ознакою ситуативно-адаптивної стратегії професійної адаптації є зовнішня, ситуативна обумовленість цього процесу, соціальна конформність, особистісна лабільність зовнішнім впливам та ситуативна референтна чутливість. На ситуативно-адаптивному рівні процес професійного становлення відбувається під строгим контролем середовища, опір якому у працівників мінімальний (для реалізації альтернатив розвитку або орієнтації на типову модель професійного становлення у працівників немає ресурсів). Стратегія типового розвитку дозволяє працівнику вийти за межі ситуації, підтримувати відносну полenezалежність та особистісну автономність. Динаміка рефлексії розвитку професійних здібностей націлена на підтримку відчуття власної компетентності та професіоналізму, які існують, як ідеальні моделі професійної діяльності (для працівників важлива позитивна оцінка клієнтів, споживачів, соціального оточення). Рівень розвитку здібностей у працівників, які використовували типову стратегією професійного розвитку обумовлюється соціальним середовищем та відповідає деякій нормі, яка може існувати як стереотип соціального сприймання. Для того, щоб працівника сприймали у якості представника певної професії, він повинен володіти відповідними якостями, уміннями, зовнішніми антропологічним та культурними атрибутами, які виконують функцію соціальних маркерів. Процес професійного становлення відбувається через інших, тому референтний компонент структури особистісної ідентичності складається з відомих представників галузі, майстрів, які є зразками соціально-схвалюваного високого професіоналізму, а не сприймаються зовнішнім середовищем, як виключення з правил, альтернатива у професійній

діяльності²³. Суб'єктно-ціннісна стратегія професійної адаптації націлена на збереження власної автономності, цілісності та унікальності, яка позиціонується за рахунок збереження та накопичення індивідуального досвіду професійної діяльності²⁴. Накопичення індивідуального досвіду та особливе ціннісне ставлення до нього призводить до індивідуалізації структури особистості професіонала, яка складається з таких елементів та їх якісного змісту, які відповідають внутрішній картині образу професіонала. Професійний розвиток та особистісне становлення пов'язані з життєвими планами, які відповідають індивідуальній програмі розвитку, а не професійним стандартам, тому працівник сам вирішує, що повинен уміти представник цієї професії, як виконувати трудові обв'язки за умови високого рівня соціальної користі виготовленого продукту (не як-небудь, а краще як типовий зразок) та відповідальності.

3.1.2. Ціннісне ставлення до здібностей як якісний показник становлення особистісної ідентичності у процесі професійної адаптації.

Якісною ознакою професійного розвитку особистості є накопичення та ускладнення картини професійного світу. Якісні елементи структури особистісної ідентичності пояснюють природу походження «Я» у системі соціальних зв'язків та, у першу чергу, у системі самопрезентації, а тому дає можливість людині встановлювати причинно-наслідкові зв'язки між різними диспозиціями «Я», які позначають віковий («Я-вчора», «Я-сьогодні» та «Я-завтра»), соціальний («Я-студент», «Я-батько», «Я-професіонал»), гендерний, релігійний, економічний, політичний розвиток особистості тощо. На ці особливості концепту особистісної ідентичності вказував Е.Еріксон, розмежовуючи основні відмінності соціальної ідентичності, яка є похідною відносно культури та середовища, та особистісної, яка залишається

²³ Референтний компонент рефлексії розвитку професійних здібностей медсестер-початківців складається з видатних лікарів, лікарів-викладачів, колег, а не з народних цілителів, нетрадиційних терапевтів, ставлення до яких у суспільстві неоднозначне.

²⁴ У результаті біографічного аналізу професійного становлення працівників, які реалізували суб'єктно-ціннісну стратегію професійного розвитку виявилось, що основні події які вплинули на їх професійну спрямованість були пов'язані з життєвими моментами коли їм щось вдавалося робити краще за інших (а не так як усі!!!), робити по своєму, або нестандартно (у деяких випадках, наражаючи себе на соціальний осуд).

надбанням життєвого досвіду людини, а тому синтезувала у собі різні культури, традиції та історію. Методологія нашого дослідження дала можливість відійти від соціологічного узагальнення якісної характеристики особистісного та професійного становлення у період професійної адаптації, а тому ми припускаємо, що будь-який досвід може мати різну адаптивну релевантність, і як результат – різну особистісну цінність. Суб'єкт розвитку самостійно визначає межу та ступінь свого входження у професію, орієнтуючись, у першу чергу, на власну систему цінностей та попередній життєвий досвід, тому соціальне позиціонування себе у якості «когось» може залишатися на рівні позиціонування та не відображати реальної картини розвитку особистості. Суть та специфіка будь-якого ідеографічного дослідження полягає у пошуку індивідуальних особливостей розвитку, які важко піддаються статистичній типологізації, проте дають можливість вивчити закономірності розвитку явища, як індивідуальні характеристики.

Динаміка взаємодії особистості з професійним середовищем зумовлена якісними особливостями процесу індивідуалізації та соціальної ідентифікації, що у розрізі психічних новоутворень є результатом різниці потенціалів між тим, що працівник приніс у професію, та тим, що у нього залишилося у процесі взаємодії з нею. Професійний розвиток (який як у науковій літературі, так і у побутовому вживанні має позитивну конотацію) не завжди відповідає діалектичній послідовності кількісно-якісних перетворень. Зважаючи на це, особистісний розвиток, який націлений на індивідуалізацію особистості та її всебічний розвиток, може суперечити професійному, який націлений на розвиток обмеженого кола професійних умінь та якостей.

За результатами досліджень динаміки ціннісно-сміслового розвитку особистості у процесі професійної адаптації, які проводилися за методикою ММЦС (О.Л.Музики) на початку професійної діяльності та після завершення адаптаційного періоду (або відносної стабілізації), який фіксували досліджувані на рівні загального покращення психоемоційного стану, зменшення стану напруги, підвищення рівня працездатності та виробничої

ефективності ми виявили ряд особливостей становлення особистісної ідентичності в умовах професійної адаптації. З позицій суб'єктно-ціннісного аналізу, цінності відображають закріплені у свідомості особистості адаптивно доцільні стратегії поведінки та діяльності. Зміна життєвої релевантності окремих утворень, їх злиття з іншими чи, навпаки, диференціація як окремих (а отже і різних за своєю суттю та призначенням), відбувається у процесі життя, як результат перевірки їх здатності задовольняти потреби особистості. Відносна модульність (здатність у різних обставинах залишатися «+» утворенням) умінь, якостей, здібностей, яка виникає у результаті накопичення життєвого досвіду (різних ситуацій, людей, обставин), дає можливість у різних ситуаціях, переносити з одного виду діяльності на інший, а отже – бути суб'єктивними утвореннями, які є однаково важливими, цінними як у професії, так і у інших сферах життя. Забезпечуючи реалізацію комплексу потреб (матеріальних благ, визнанні, соціальних стосунках, самореалізації), окремі властивості особистості використовуються «лише тут і лиш для цього», інші можуть бути основою структури «Я», а тому бути відносно стійкими як до ситуації, так і до внутрішніх змін.

Динаміка ціннісно-сміслового розвитку відображає системні зміни у структурі особистісної ідентичності. Ціннісність окремих конструктів залежать від змін референтного оточення, зміни виду діяльності (необхідності освоювати різні види діяльності), ускладнення когнітивної моделі світу (окремої його частини: професійної, релігійної, гендерної тощо), рольової поведінки. Ціннісно-смісловий компонент у структурі особистісної ідентичності виконує системотворчу функцію. Семантика та когнітивна складність конструктів, а також їх зв'язок із життєвим шляхом та нашаруваннями досвіду роблять особистість унікальною та самодостатньою у першу чергу для себе, у своєму внутрішньому вимірі. Природа соціально декларованих, нав'язаних культурою та епохою цінностей, відрізняються від цінностей, пов'язаних із життям та індивідуальною історією. Якісна

відмінність фази професійної адаптації, яка має своєрідні, не притаманні іншим фазам професійного розвитку ознаки, полягає у налагодженні механізмів співіснування «Я», яке виникає у результаті узагальнень очікувань професійного середовища (яким мене бачать інші), та «Я» як одиниці самоприйняття, самоідентичності (хто я для себе?). Сила взаємодії цих компонентів викликає різницю потенціалів розвитку особистості.

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-сислової основи, яка акумулює у собі здібності, уміння, звички, очікування, які відграють професійно-важливу функцію.

Особливістю розвитку ціннісно-сислового компоненту особистісної ідентичності досліджуваних, які реалізували ситуативно-адаптивну стратегію професійної адаптації, є низький рівень суб'єктивної значимості конструктів, які мають ситуативну адаптивну ефективність, а тому не мають відносної стійкості до ситуації, яка може «знецінювати» та надавати особливого значення окремим ціннісно-сисловим утворенням. Результати досліджень за МВЦС до початку трудової діяльності та після завершення адаптаційного періоду досліджуваної Аліни Н., яка працює оператором ТОВ «Телеконтракт», ми використаємо для ілюстрації типової моделі динамки ціннісного розвитку осіб, які використовують ситуативно-адаптивну стратегію професійної адаптації. За результатами біографічно-рефлексивної бесіди та використання методу тріад Дж.Келлі – досліджувана легко виокремлює 15 референтних осіб (що може свідчити про референтну чутливість), проте їй важко виокремити конструкти, які їх відрізняють або ріднять (одна і та ж характеристика притаманна різним людям, тому виявляються дві-три пари людей, які мають однакові спільні та відмінні риси). Факторний аналіз

оціночної решітки «люди-цінності» першого зрізу (до початку професійної діяльності) виокремив чотири фактори, які мали відносно рівнозначний вплив на загальну дисперсію (додаток D.1, табл. D 1.1). Основою кожного з факторів є особистісні якості, які стосуються різних сфер життєдіяльності досліджуваної, проте немає чітко виражених професійних якостей, здібностей, умінь. У межах першого фактору високу факторну вагу мають «сміливість» та «енергійність» (0,89), які пояснюють загальну життєву спрямованість особистості (0,87). У другому факторі – «позитив» (0,89) як конструкт, який відображає особливе ставлення до дійсності. У третьому факторі «працелюбність» (0,89) та «любов до рідних» (0,84) пояснюють зв'язок між ставленням до праці та сімейними обов'язками (любити родину значить гарно працювати). Основою четвертого фактору стали конструкти «повага» (0,74) та «інтелект» (0,9) які можуть бути діяльними ресурсами у професії, або стосуватися особливого ставлення до власних інтелектуальних властивостей та референтного оточення. У межах виділених факторів спостерігається тенденція до уніполярності: наявність позитивного полюсу фактора та відсутності конструктів, які їм протиставляються (мають негативну факторну вагу) (додаток D.1, табл. D 1.2).

Відповідно до факторно-семантичної моделі розвитку ціннісної свіжості за О.Л.Музикою, більшість ціннісних утворень досліджуваної стосуються моральнісних цінностей: «позитив», «любов до природи», «повага», «товариськість», «працелюбність» (рис. 3.2). Між конструктами відсутній тісний зв'язок, а тому жоден із виокремлених факторів не може бути використаний для опису диспозиційних властивостей особистості (додаток D.1, табл. D 1.3). Про низький рівень когнітивної диференційованості конструктів досліджуваної, а отже, семантичної бідності сприймання себе та інших, свідчить низька різниця мінімальної та максимальної оцінки кожного з конструктів у матриці «якості – значимі люди» (додаток D.1, табл. D 1.4).

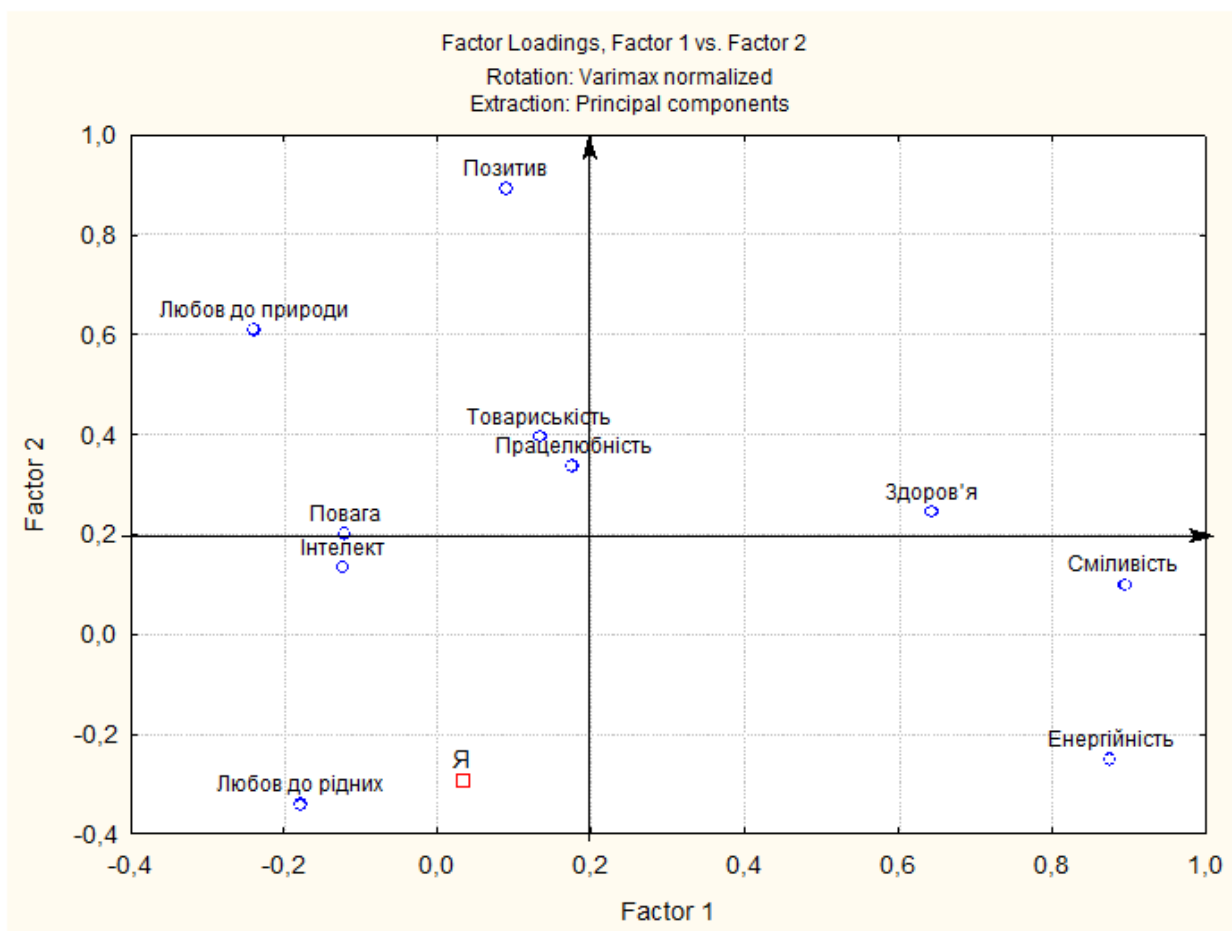


Рис. 3.2. Факторно-семантична модель ціннісної свідомості досліджуваної Аліни Н. (перший зріз).

Наприклад, серед 15 варіантів прояву ознаки (наприклад, якості «товариськість») за десятибальною шкалою досліджувана використовує трьохсегментну шкалу від «8» до «10». З десяти можливих варіантів розвитку «товариськості» (не обов'язково на рівні краще - гірше) та втіленні їх у колі референтних осіб (які не обов'язково є однаково «товариськими», як показали результати ММЦС; а отже, одномірним та спрощеним є сприйняття оточуючих) досліджувана використовує лише верхні крайні значення. Це може означати, що усі люди які її оточують, є «товариськими», а отже, ця якість виконує адаптивно-інтегративну функцію: які б різні не були референтні особи (за показниками енергійності, любові до рідних, природи, у ставленні до здоров'я), вони мають бути **однаково** «товариськими»²⁵.

²⁵ У процесі дослідження ціннісного розвитку особистості за ММЦС у деяких досліджуваних, не зважаючи на чітку інструкцію оцінювання за 10 бальною шкалою, матриця складалася з «+» та «-», які позначали наявність чи відсутність окремих якостей як у себе так і інших осіб.

Після завершення періоду адаптації у досліджуваній ускладнюється ціннісно-сміслова структура свідомості, що пов'язано як із появою нових конструктів та ціннісного ставлення до них, так і ускладненням та диференціацією оцінки конструктів, які вже були. За результатами статистичної обробки даних другого зрізу дослідження за ММЦС, у досліджуваній виокремлюються три фактори, які описують 63 % масиву даних (додаток D.1, табл. D 1.5). У межах другого фактору, який охоплює 17,1 % від загальної дисперсії, першого значення набули конструкти «комунікативність» (-0,82) (який не був представлений у першому зрізі дослідження) та «товариськість» (0,79). Період професійної адаптації змушує досліджувану переоцінити ознаку «товариськості» у контексті зміни соціальної ситуації розвитку, що, можливо, призвело до конфлікту «комунікативності», як професійно важливої риси, та інших ціннісних утворень («сміливість» (0,77) та «товариськість» (0,51) у межах першого фактору), які призвели до загальних змін у розвитку ціннісної свідомості.

Факторно-семантична модель ціннісної свідомості показує зміну оціночного вираження розвитку особистісних якостей у кола референтних осіб під впливом ситуації професійної адаптації (рис. 3.3.). Персона «Я», як і у першому зрізі дослідження за ММЦС, знаходиться ізольованою від ціннісних утворень, проте спостерігається тенденція до збільшення кількості діяльнісних цінностей та диференційованості оцінки ступеня вираженості окремих властивостей у референтних осіб. Порівняння факторно-семантичних моделей розвитку ціннісної свідомості досліджуваної Аліни Н. до та після завершення періоду професійної адаптації дає можливість зробити висновок, що загальною закономірністю особистісного розвитку є висока ситуативна залежність особистості та соціальна чутливість. У цих умовах ціннісність окремих здібностей, властивостей, світоглядних уявлень визначає зовнішнє середовище; на факторно-семантичній моделі (рис. 3.2. та рис. 3.3.) видно, що персона «Я» як до початку періоду професійної адаптації, так і після його завершення, залишається «відірваною» від

ціннісно-сміслових утворень, якими вона реконструює та оцінює світ та себе у ньому.

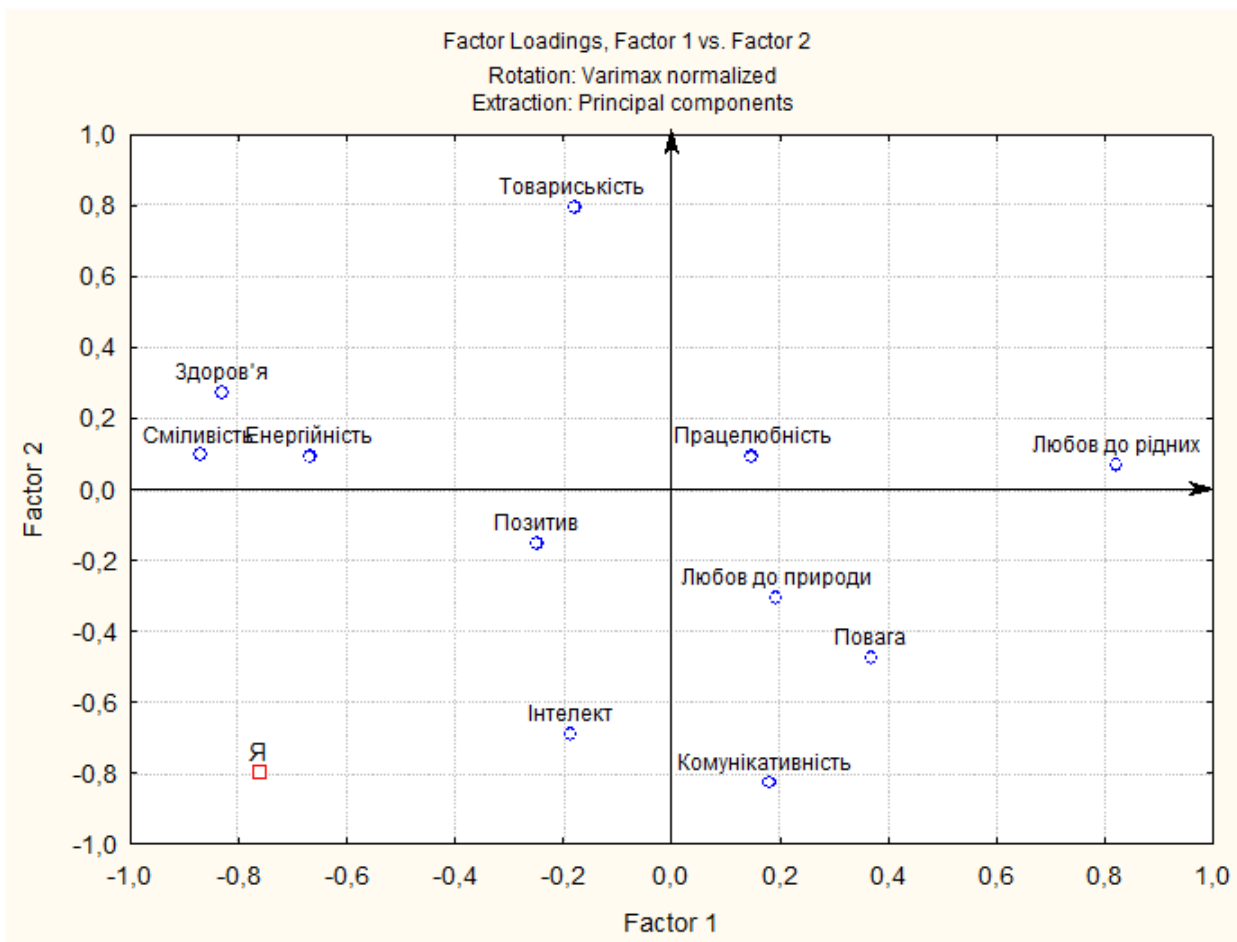


Рис. 3.3. Факторно-семантична модель ціннісної свідомості досліджуваної Аліни Н. (другий зріз).

У цьому випадку напрашується висновок про «ціннісність» цінностей у першу чергу не для себе, а для інших, які дають можливість реалізувати програму розвитку, яка є доцільною саме для цієї ситуації (соціальної групи, професійного середовища, оточуючих людей). У осіб, які реалізували ситуативно-адаптивну стратегію професійної адаптації, досить потужно розвинений сегмент моральнісних цінностей, які здійснюють регуляцію взаємодії особистості з іншими членами соціуму, на рівні соціального сприйняття, оцінки, ставлення до оточуючої дійсності. Незважаючи на високу ситуативно-референтну залежність, у досліджуваних спостерігалася відносна стабільність у розвитку ціннісної свідомості у період професійної адаптації (додаток D.2). Наприклад, досліджувана Наталія Ш. має досить

потужне ядро моральних цінностей, яке як до початку професійної адаптації (додаток D.2, рис. D.2.3.), так і після її завершення (додаток D.2, рис. D.2.6) залишається відносно стабільним за рахунок стійкості оціночного вираження окремих якостей у матриці («люди - цінності»).

Результати досліджень за ММЦС осіб, які реалізували типову стратегію професійної адаптації, свідчать про ускладнення діяльній складовій професійної діяльності та розвитку ціннісного ставлення до окремих професійних здібностей. Якщо на ситуативно-адаптивному рівні адаптації до професійної діяльності основою адаптації до професії є морально-нормативна відкритість адепта (некритичне прийняття корпоративних цінностей та загальних норм моралі). Працівники, які реалізують типову стратегію професійної адаптації намагаються адаптуватися за рахунок високого професіоналізму, основною якого є бездоганне виконання професійної діяльності та висока суспільна корисність виготовленого продукту. За результатами дослідження за ММЦС, у досліджуваних цієї категорії у процесі професійної адаптації відбувається ускладнення ціннісної когнітивної складності.

У досліджуваного Федора К., який працював слюсарем із ремонту автомобілів у період професійної адаптації, відбувається зміна в оцінці розвитку окремих умінь та якостей під впливом професійного середовища (додаток D.3). Результати порівняння оціночних решіток досліджуваного «люди – цінності» до початку трудової діяльності та після завершення періоду професійної адаптації свідчать про загальне зниження самооцінки групи професійно важливих якостей (додаток D.3, табл. D.3.1, табл. D.3.2). У досліджуваного високий ступінь розвитку діяльнісних цінностей, які дають можливість ефективно адаптуватися до професійної діяльності. Результати факторного аналізу оціночної решітки «люди – цінності» у процедурі дослідження за ММЦС показали, що зміна оціночного вираження окремих професійно-важливих якостей не призвели до суттєвого перерозподілу зв'язків між виділеними конструктами. Це може свідчити про загальну

психофізичну готовність особистості до професійної діяльності, яка по відношенню до життєвого шляху особистості не є переломним моментом чи кризовою ситуацією, яка б спричинила зміну референтного оточення та радикальну переоцінку життєвих цінностей.

Факторизація оціночної решітки виокремила чотири групи даних, які описують 74 % дисперсії (додаток D.3., табл. D.3.3). Основою першого фактору є семантична конструкція, що в інтерпретації досліджуваного пояснює загальну життєву спрямованість досліджуваного: «жити з комфортом» (0,83), проте цей конструкт має високу вагу лише у межах першого фактору. Діяльнісні цінності мають високе факторне навантаження у межах другого, третього та четвертого фактору (додаток D.3, табл. D.3.4): у межах другого фактору – «самотійність» (0,86), «не псувати деталі» (0,77), «розбиратися у технічній документації» (0,94); третій фактор об'єднує у собі конструкти «думати, що робити» (0,77), «йти Ва-банк» (0,85), «знати де ти можеш, а де – ні» (0,76); четвертий фактор – «ремонтувати китайські двигуни» (0,71), «працювати по 24 години» (0,85), яким протиставлений конструкт «телепень» (-0,72). Період професійної адаптації призвів до переоцінки рівня оволодіння окремими вміннями та здібностями, що змінює ставлення працівника до професійно-важливих якостей, умінь, як основи для розвитку суб'єктних цінностей. Усвідомлення недостатнього рівня оволодіння професійно-важливими якостями для успішної професійної діяльності призводить до зміщення персони «Я» з зони суб'єктних цінностей у зону діяльнісних цінностей (рис.3.4.). 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 власної професійної компетентності.

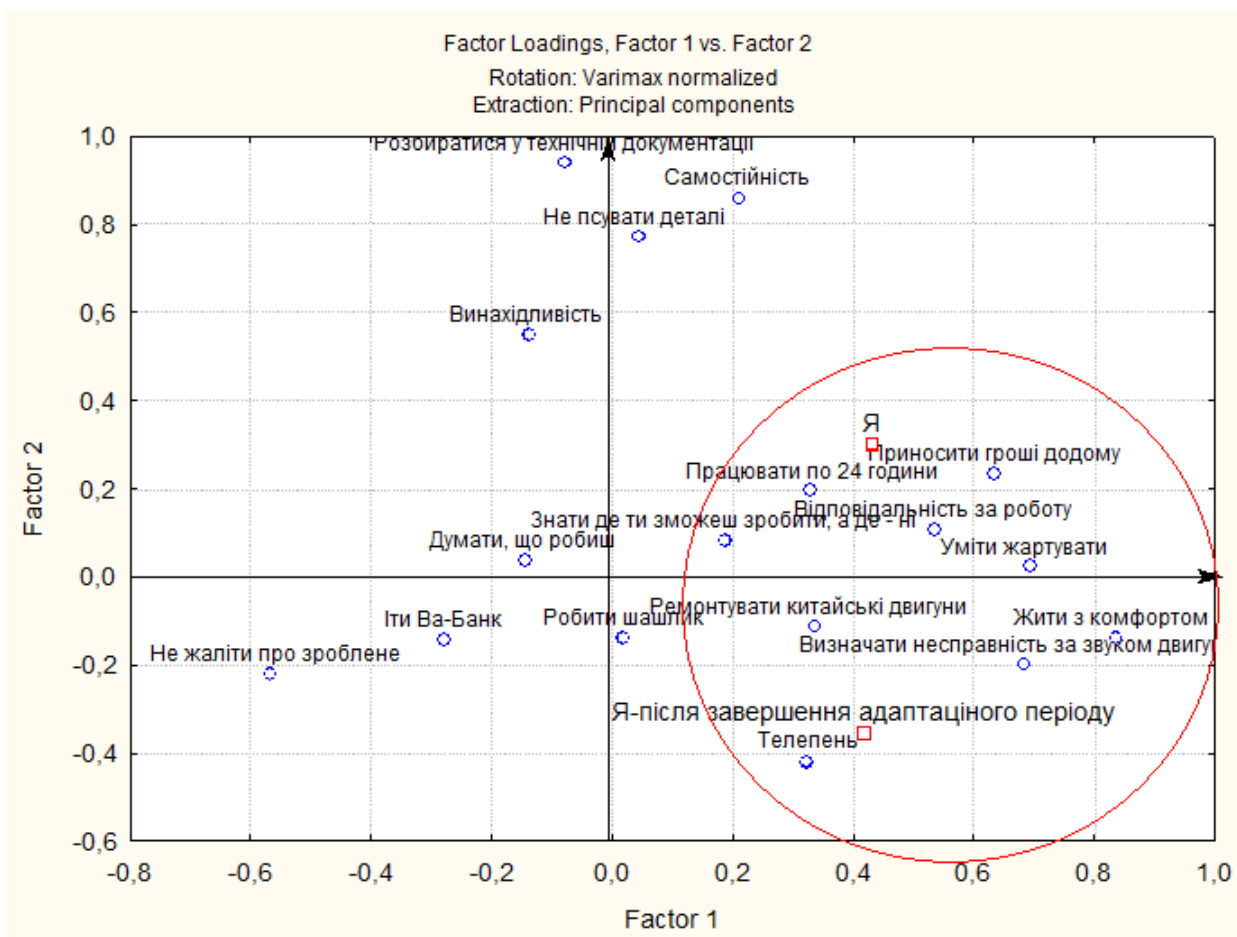


Рис. 3.4. Факторно-семантична модель ціннісної свідомості досліджуваного Федора К.

У межах конструктів «професіоналізм» та «відповідальність» у частині вибірки, яку об'єднувала стратегія типового розвитку у період професійної адаптації, намічається тенденція їх переходу до якісно нового рівня розвитку, як суб'єктно-ціннісних творень, які пов'язують між собою різні сфери життя особистості (професійну та позапрофесійну). Наприклад, аналізуючи результати дослідження розвитку ціннісної свідомості досліджуваної Ірини О., яка працює на посаді фельдшера ТМО, можна зафіксувати збільшення ролі конструкту «компетентність» у процесі професійної адаптації, як ресурсу ціннісної регуляції суб'єктної активності²⁶ (додаток D.4).

²⁶ Конструкт «компетентність» має високу факторну вагу у межах трьох виділених факторів. Другий зріз дослідження показав, що у межах третього фактору, після завершення періоду професійної адаптації, він має статистично значиму факторну вагу по третьому фактору (Додаток D.4., Таблиця D.4.1. та Таблиця D.4.2.).

Працівники, які реалізують суб'єктно-ціннісну стратегію професійної адаптації вирізнялися з поміж інших найбільшим ступенем чутливості до життєвої ситуації, у якій вони опинилися. Тенденція залишатися у будь-якій виробничій ситуації суб'єктом праці зумовлювала особливе ставлення до життєвих подій, контактного оточення, вимог професійного середовища тощо. Життєвий світ особистості є цілісним, а тому досвід, який накопичив працівник, не поділяється на «професійний – непрофесійний», чи «ситуативно доцільний – ситуативно недоцільний». Професійно-важливі новоутворення мають гармонійно вплітатися у вже накопичений досвід працівника, що унеможливує «ізоляцію» ціннісних утворень. Основними ознаками ціннісної свідомості працівників, які реалізують суб'єктно-ціннісну стратегію професійної адаптації, є цілісність та неподільність накопиченого досвіду (якщо він уже ввійшов у ціннісно-смыслову систему координат). Особистість залишається цілісною, самотньою лише «саме у такому поєднанні» особистісних властивостей, умінь, здібностей, лише у «цьому» референтному оточенні (тому така категорія працівників може ефективно пристосуватися не до будь-якого професійного середовища), і лише виконуючи певний вид робіт, з якими людина «зріднилась» (порівнюючи з «сродною працею» Г.Сковороди). Ціннісність окремих особистісних властивостей формується поступово, у процесі накопичення позитивного досвіду їх використання як ресурсу адаптивно доцільної форми поведінки. Закономірно, що накопичення досвіду у кількості, достатній для розвитку ціннісно-смыслових утворень, які регулюють суб'єктну активність індивіда та дають можливість «знаходитись над життєвою ситуацією», потребує тривалого часу. А.О. Чорний у роботі «Принципи інженерної творчості» (2005) зазначає, що інженер не одразу стає винахідником, а лише по мірі накопичення досвіду вирішення творчих завдань [290]. У осіб, які реалізують суб'єктно-ціннісну стратегію професійної адаптації, життєві цінності пов'язані з історією особистості (зв'язок з культурою незаперечний, проте не

визначальний), тому, як компонент особистісної ідентичності, вони є системоутворюючим та пов'язують інші структурні утворення.

Досліджуваний Дмитро К. (результати першого зрізу дослідження за ММЦС представлено у розділі 2.2.1.2) у процесі професійної адаптації намагається інтегрувати професійно-важливі якості у ціннісну свідомість. Про це свідчить тенденція до «монофакторності», яку ми зафіксували у другому зрізі дослідження (додаток D.5). За результати статистичної обробки даних оціночної матриці другого зрізу дослідження за ММЦС О.Л.Музики виокремлено чотири фактори (додаток D.5, табл. D.5.1), перший із яких описує 48,2% масиву даних, другий-четвертий (12,6-8,2%). Четвертий фактор має найменшу вагу у загальному розподілі числового масиву, причому ця вага знаходиться на рівні 8,2%, тому ми можемо його не враховувати у процесі якісного аналізу результатів дослідження. Відсутність ціннісних конструктів, які у межах одного фактору знаходяться в опозиції, свідчить про відсутність ціннісного конфлікту та успішне завершення періоду професійної адаптації (додаток D.5, табл. D.5.2). Здібності, які мають професійно-важливе значення, не суперечать тим, до яких у досліджуваного сформувався ціннісне ставлення, а тому досліджуваний отримує ціннісну підтримку з боку колег (які набули статусу референтних осіб), що зміцнює їх позиції як системоутворюючої основи ядра особистісної ідентичності. Графічне представлення факторно-семантичної моделі ціннісної свідомості досліджуваного Дмитра К. ілюструє зміцнення зв'язку суб'єктних цінностей та персони «Я» (додаток D.5, рис. D.5.3).

Суб'єктно-ціннісний рівень професійного розвитку властивий працівникам, які мають достатній стаж професійної діяльності та успішно розв'язали усі завдання, які стояли перед нею у період професійної адаптації. Опираючись на те, що здібності розвиваються у діяльності, для формування ціннісного ставлення до них необхідне накопичення позитивного досвіду, що вимагає тривалого часу. У дослідженнях, які ми провели разом із Л.О. Слободенюк, суб'єктно-ціннісний рівень професійного розвитку був

притаманний працівникам, які знаходилися на вищих фазах професійного розвитку («майстра», «авторитета», «наставника») [255]. Досліджуваним цієї категорії притаманний високий рівень когнітивної диференційованості оціночних суджень рівня розвитку особистісних якостей, здібностей та особистісних якостей. Наприклад, досліджувана Людмила Б. яка працює менеджером із персоналу, заповнюючи матрицю «люди-цінності» у процесі дослідження за ММЦС, оцінює рівень розвитку власних особистісних якостей на рівні вище середнього (досліджувана не використовує крайні вищі оціночні значення). У репертуарному списку референтних осіб є персони, які мають вищий рівень розвитку цих якостей, що може свідчити про їх референтність як взірця професійного розвитку. У результаті факторного аналізу оціночної матриці виокремлено два фактори, перший із яких описує 56,8% масиву даних, другий – 16,1% (додаток D.6, табл. D.6.1). Факторизація повна. У першому факторі мають високу факторну вагу конструкти, які стосуються соціальних здібностей особистості, які є суб'єктно-ціннісною основою особистісної ідентичності. Ціннісне ставлення до здібностей обумовило вибір професійної діяльності: досліджувана рефлексує, що вона уміє робити, тому шукала роботу відповідно своїх умінь Як інтегральне утворення сукупності багатьох індивідуально-психологічних властивостей, досліджувана позначає його як «здатність налагодження стосунків з іншими людьми» (за рахунок фізичної привабливості, соціального інтелекту, емоційної грамотності). Результати дослідження за МВДЗ показали, що до початку професійної адаптації досліджувана спрямована на використання набутих умінь у професійній діяльності та вважає, що «підвішений язик», «уміння розбиратися у людях», «широкий кругозір», «давати розумні відповіді на нерозумні питання» тощо є професійно-важливими.

Незважаючи на професійну важливість та ціннісність якостей для розв'язання життєвих завдань рівень їх розвитку у досліджуваній знаходиться на середньому рівні, тобто існує деяка ідеальна модель «Я» до якої прагне досліджувана. Тяжіння до «монофакторності» свідчить про

використання базових елементів ціннісної свідомості для оцінки та реконструкції будь-якої життєвої ситуації. Базова модель особистісної ідентичності залишається незмінною як у професійній, так і позапрофесійній сфері, що свідчить про її цілісність у просторі (різних ситуація, різних місцях, з різними людьми) та часі. Другий зріз дослідження не виявив істотних змін у розвитку ціннісної свідомості, оскільки життєва ситуація професійної адаптації не вплинула на оціночне вираження рівня розвитку окремих якостей. Список референтних осіб складався з осіб, які займалися діяльністю, спорідненою з досліджуваною, проте не були членами трудового колективу, у якому працювала досліджувана (кредит довіри досліджувана дає лише на основі результату, посада та кваліфікація не є визначальними для надання статусу референтної особи). Факторно-семантична модель ціннісної свідомості показує, що базові компоненти особистісної ідентичності є елементами лімінальної персони, які існують як модель бажаного (рис. 3.5.).

Межі розвитку задаються не ситуацією, а є результатом внутрішньої рефлексії можливостей їх вдосконалення. Особистісна ідентичність на суб'єктно-ціннісному рівні професійного розвитку є більш автономною, незалежною, що збільшує ступені свободи у конкретних життєвих ситуаціях. Рівень професіоналізму, усвідомлення себе як майстра відбувається не лише на основі оцінки та суджень інших працівників, особистість здатна самостійно оцінювати «коли і за яких умов вона є фахівцем високого рівня, а за яких умов – ні».

Ціннісний розвиток відбувається на основі переосмислення життєвих пріоритетів, життєвих завдань, життєвого досвіду. Ціннісний розвиток у процесі професійної адаптації обумовлений інтенсивними процесами рефлексії ресурсів трудової діяльності, зміною ситуації розвитку та соціального оточення.

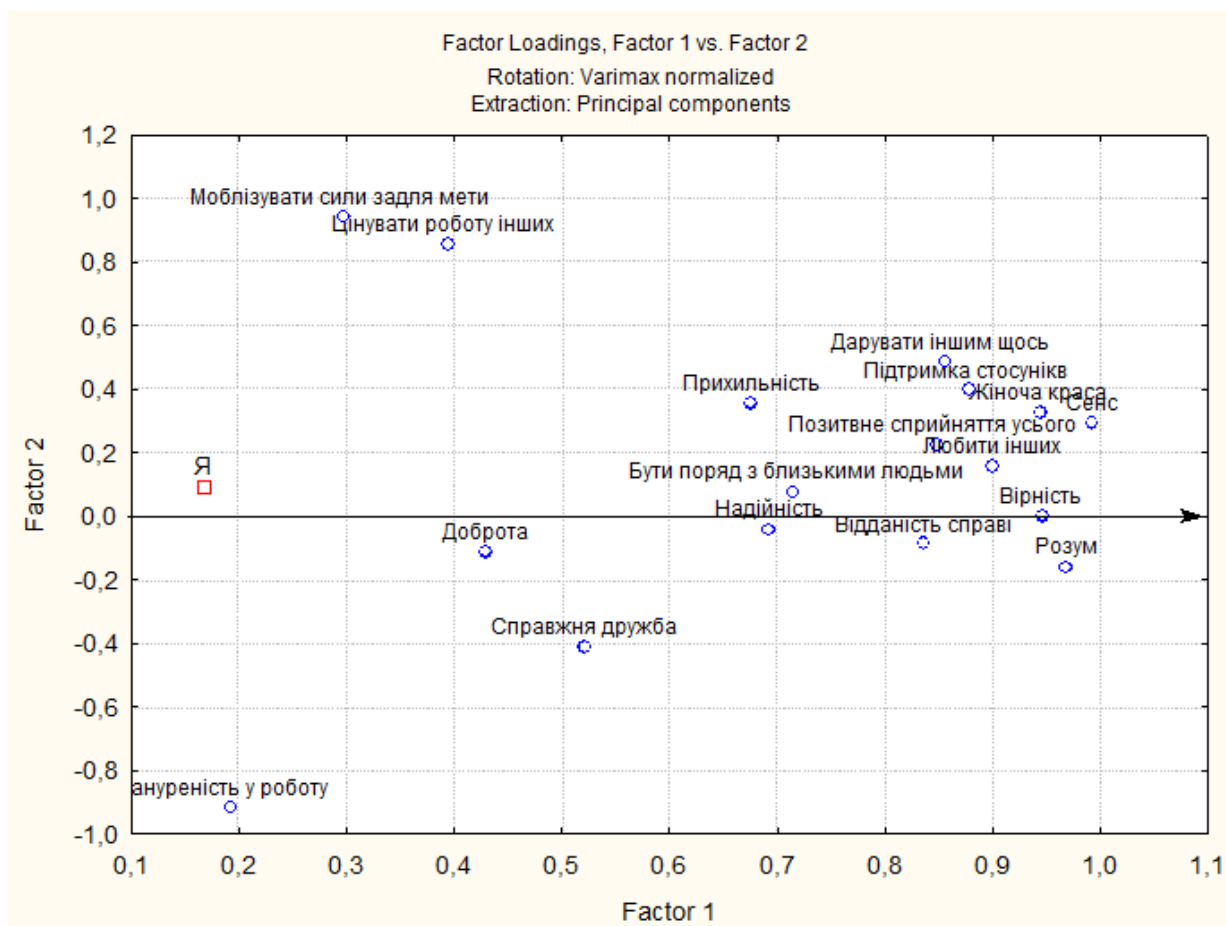


Рис. 3.5. Факторно-семантична модель ціннісної свідомості досліджуваної Людмили Б.

На більш пізніх фазах професійного розвитку відбувається процес стабілізації динамічних процесів особистісних змін, який пов'язаний зі зникненням енергетичної різниці потенціалів індивідуально-психологічних властивостей особистості та об'єктивних вимог професії. Проте, якщо він пов'язаний із внутрішніми устремліннями особистості, індивідуальним баченням меж розвитку, ідеальної моделі «Я» – цей процес зберігається на усіх фазах професійного становлення.

3.2. Суб'єктно-ціннісний підхід до вивчення криз особистісного становлення. Особливості ціннісних криз у процесі професійної адаптації.

3.2.1. Кризи професійного розвитку: суб'єктно-ціннісний підхід до вивчення.

Опираючись на концептуальні положення Є.О. Клімова, які лягли в основу періодизації професійного розвитку особистості, ми, як і ряд інших

дослідників, які провели фундаментальні дослідження у межах окресленої нами проблеми (О.М. Андрєєв, Є.О. Клімов, Г.С. Нікіфоров, С.Є. Піняєва, О.Ю. Пряжнікова, М.С. Пряжніков, Е.Ф. Зеєр, Е.Е. Симанюк [67,99,201,216,235]), припускаємо, що індивідуально-психологічні особливості розвитку основних структурних елементів особистості, які дають поштовх до якісних новоутворень (переходу до нової фази професійного розвитку) супроводжуються нормативними кризами. У висунутій нами теоретичній моделі стратегіально-типологічних відмінностей становлення особистісної ідентичності, яка представлена у розділі 1.3.2 на рис 1.4., ми заклали гіпотетичну імовірність виникнення криз професійного розвитку, яка відбувається у процесі рефлексії ресурсів професійної діяльності та психологічної сумісності базових елементів особистісної ідентичності з умовами професійного середовища. Імовірність виникнення особистісних криз у процесі професійної адаптації можлива, як не парадоксально, у ситуації наближення до його успішного завершення. Психоемоційний дискомфорт та психічна наруга, які супроводжують як симптомокомплекси, кризові періоди розвитку, є засобами часово-процесуальної метрики у межах якої відбувається зв'язок між минулим, теперішнім та майбутнім особистості. У роботі «У пошуках себе: особистість і її самосвідомість» (1984) І.С. Кон зазначає, що, «реконструюючи плин власного життя, ми періодизуємо його не за знеособленими психофізіологічним циклами та соціальними переходами, а за критичними ситуаціями, що виникають у точках перетину «зовнішнього» та «внутрішнього» рівнів буття, які порушують його розмірений плин і переживаються як стреси, фрустрація, конфлікти та кризи» [109, с.173].

Існування закономірності виникнення кризи професійного розвитку можлива в умовах такої ж «закономірності» поступального професійного розвитку суб'єкта праці. Процес професійної адаптації націлений на встановлення «рівноваги» між професійним середовищем та особистістю, отже психологічний потенціал розвитку зберігається лише до певної межі,

яка у професійному середовищі є сталою (розвиток є професійно доцільним до певного рівня). Кризи професійного становлення супроводжуються тимчасовою загальною чи частковою дезадаптацією, яка впливає як на продуктивність праці, так і на психоемоційний комфорт та психічне здоров'я особистості. Зміст основних, на нашу думку, фундаментальних робіт, які були присвячені дослідженням кризи професійного розвитку, пов'язаний зі зміною вектору професійного розвитку, переоцінкою життєвих завдань та розвитком ціннісно-смыслових диспозицій, які регулюють професійну діяльність (Е.Ф. Зеєр, А.К. Маркова, Л.М. Мітіна, Е.Е. Симанюк [67,157,164,264]). Найбільш розробленою ця проблематика, на нашу думку, є у роботах Е.Е. Зеєра та Е.Е. Симанюк [68,69,67,70]. Розроблена ними типологія криз професійного становлення базується на ідеї стадіальності цього процесу: завершення одного етапу професійного розвитку та перехід на новий супроводжується кризовими процесами. Особистість володіє достатнім потенціалом для успішного розв'язання кризи професійної адаптації, тому система психологічного супроводу базується на пошуку внутрішніх ресурсів професійного розвитку, а також мінімізує можливість виникнення професійних деструкцій [69, с.93-94]. Психофізична готовність особистості до професійної діяльності, готовність та здатність розвиватися у межах чітко визначеної програми, яка формується на різних етапах вікового розвитку, робить працівника менш чутливим відносно змін зовнішніх умов виробничого середовища: трудових обов'язків, диспозицій соціально-рольових відносин, засобів та технологій виробництва, які змінюються у процесі професійного становлення.

У роботі «Емоційний компонент у професійному становленні педагога» (2002) Е.Ф. Зеєр та Е.Е. Симанюк виокремлюють сім типів криз професійного становлення особистості, фактори, які детермінують їх появу та основні способи подолання: *криза навчально-професійної орієнтації, криза професійного вибору, криза професійної експектації, криза професійного зростання, криза професійної кар'єри, криза соціально-професійної*

*самоактуалізації на стадії майстерності, криза втрати професійної діяльності*²⁷ [70]. Криза професійної експектації, яка виникає у віці 18-20, або 21-23²⁸ років, пов'язана з труднощами професійної адаптації, освоєнням нового виду діяльності, **несумісністю професійних очікувань та реальної дійсності**. Основні шляхи її подолання – активізація ресурсів професійної діяльності, корекція мотивів праці та Я-концепції, зміна спеціальності та професії. За Є.О. Клімовим криза професійного розвитку у період професійної адаптації пов'язана з тим, що молодий фахівець, яку б якісну та сучасну професійну освіту він не отримав, не може абсолютно ідеально відповідати вимогам та очікуванням конкретного виробничого колективу [100, с. 248-251].

У дослідженні, яке ми провели за допомогою ММЦС (Методики моделювання ціннісної свідомості) О.Л. Музики з працівниками, які знаходилися на етапі професійної адаптації, виявилось, що ситуація зміни професії (орієнтації та запити регіону, ринку праці, можливості професійної перекваліфікації та працевлаштування центрів зайнятості) здібності, уміння, особистісні якості та набутий досвід можуть вступати у суперечність із вимогами нової професії. Криза професійної адаптації виникає як результат існування у ціннісній свідомості дихотомічно несумісних утворень, які унеможливають існування один одного. Система діагностичного відбору, яка використовуються для оцінки професійної придатності особистості (як правило батареї тестів), враховує оцінку розвитку професійно-важливих якостей (орієнтуючись на професіограму та психограму професії). Хоча професійний відбір не враховує розвиток інших особистісних властивостей, які не зникають, не існують окремо від інших структурних елементів, (В.Д. Шадріков) та можуть неоднозначно впливати на загальну професійну ефективність суб'єкта праці.

²⁷ Типологія криз професійного розвитку Е.Ф. Зесра відповідає основним фазам життєвого шляху професіонала за Є.О.Клімовим (Див. розділ 1.2.2).

²⁸ Хоча Є.О. Клімов наголошував, що адаптуватися до професійної діяльності особистість може у будь-якому віці, тому не прив'язував фазу адаптації до окремого вікового періоду.

Кризи професійного розвитку супроводжуються локальними чи глобальними ціннісними кризами (О.Л. Музика) (рис.3.6.) [184]. Ситуація професійної адаптації змушує працівника переоцінити набутий життєвий досвід, референтне оточення, загальний рівень розвитку та професійну компетентність.

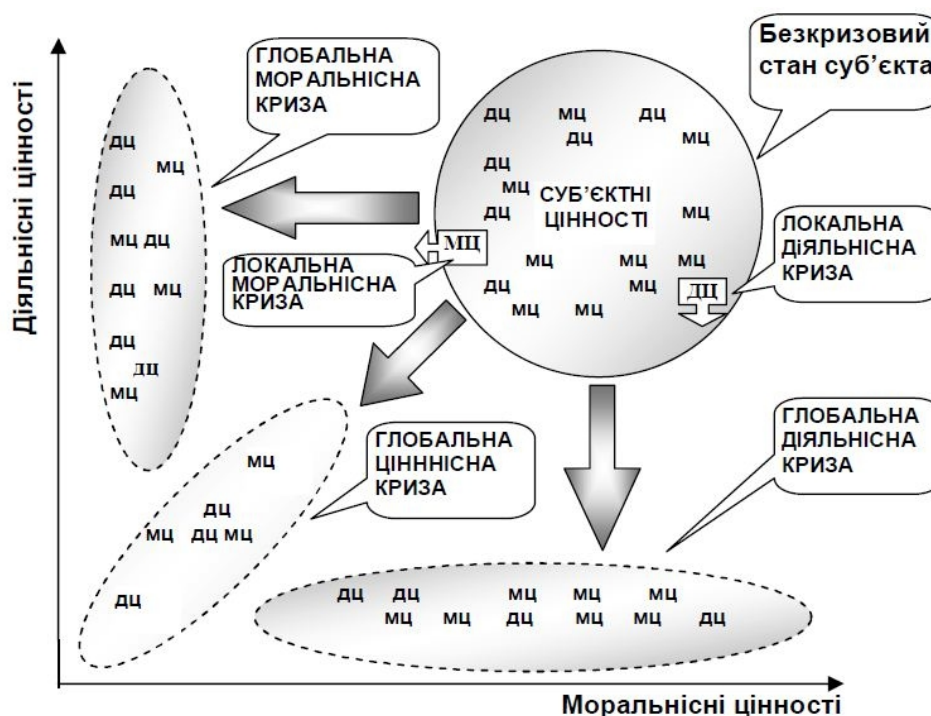


Рис. 3.6. Відображення кризових явищ у ціннісній свідомості суб'єкта

У ситуації вимушеної зміни професії, яка може бути детермінованою різними соціально-економічними (скорочення штату, ліквідація підприємства, зміна умов оплати праці), соціально-культурними (низький рівень професійної мобільності, «прикутість» до регіону проживання) та індивідуально-особистісними чинниками (психологічна неготовність до виконання професійної діяльності), знижується загальний рівень адаптивності особистості, а отже, як варіант деструктивного розвитку, може спричинити особистісну ригідність відносно нового, ще не освоєного предмета праці (що проявлятиметься у ставленні до колективу, продуктів праці, пошуку можливостей професійного вдосконалення тощо).

3.2.2. Ідеографічне вивчення ціннісних проявів кризи професійної адаптації

У межах дослідження нам вдалося, опираючись на основні положення суб'єктно-ціннісного аналізу, у межах якого «життєва криза, якщо дивитися на неї крізь призму ціннісної свідомості, полягає у тому, що цінності, які сформувалися у людини на певному етапі життя, вступають у суперечність з можливістю задоволення потреб особистості на новому витку розвитку» [185, с.472], виявити ряд особливостей перебігу ціннісних криз професійного розвитку.

Зниження 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. Категорія працівників, за результатами досліджень ММЦС, характеризувалася «монолітністю» ціннісної свідомості, що на рівні статистичної обробки даних оціночної решітки «люди – цінності» підтверджується наявністю одного «головного фактору», який описує більше 50% масиву даних. До цієї категорії працівників відносяться творчо обдаровані особистості, або ті, у яких вже сформувалося ціннісне ставлення до здібностей, як до основного адаптивного ресурсу. Індивідуально-психологічні властивості, які дають можливість успішно займатися професійною діяльністю, за результатами наших досліджень, представлених у розділі 2.2.2, є складними утвореннями, які, у першу чергу, відображають індивідуально-психологічну своєрідність людини, її унікальність та відмінність від інших суб'єктів праці. Поліморфне утворення, яке складають професійно-важливі якості, по своїй суті є сукупністю абсолютно унікального поєднання умінь, здібностей, особистісних властивостей, які суб'єкт використовує як у професії, так і інших соціальних ситуаціях. Професійне середовище намагається уніфікувати структуру особистості працівника, «вибрати професійно доцільні якості» та чинити опір розвитку «професійно шкідливим» якостям, тому у

межах системи трудової взаємодії створює умови для ціннісної підтримки одних якостей та ціннісної «ізоляції» інших. На вищих фазах професійного розвитку працівник володіє достатнім потенціалом опору тиску професійного середовища; професійне середовище, у свою чергу, орієнтуючись на високі досягнення працівника, дає «кредит довіри» та свободу у плануванні та виконанні професійних обов'язків. У параграфі 3.2.1. на прикладі результатів ідеографічного дослідження ціннісного розвитку Дмитра К., ми ілюстрували процес інтеграції професійних новоутворень у систему ціннісних координат працівника, що у загальному свідчить про успішність процесу адаптації та становлення особистісної ідентичності (зменшення кількості факторів та збільшення їх факторної ваги, а також відсутність ціннісних антагоністів). Проте, якщо система професійних вимог суперечить основним особистісним диспозиціям, у працівників може спостерігатися протилежна тенденція до ціннісної дезінтеграції та ізоляції ціннісних утворень, що призводить до переоцінки свого місця у професії, життєвих планів щодо неї тощо. Причина виникнення ціннісних криз професійного розвитку, які пов'язані з вимушеною переоцінкою адаптивної ефективності деяких особистісних властивостей, досліджувані фіксували як суперечність «реальних професійних обов'язків» (що необхідно робити?) та очікувань працівника. Наприклад, досліджуваний Олександр А., обираючи професійну діяльність, орієнтувався на групу професій, які пов'язані з комп'ютерною технікою, її обслуговуванням чи роботою з нею²⁹. У професійному середовищі він позиціонує себе як спеціаліст, який володіє високим рівнем професійної мобільності, широким спектром умінь у сфері комп'ютерної грамоти³⁰ та як першокласний «геймер» (*жарг.*). На попередніх роботах йому вдавалося доводити адаптивну ефективність як здібностей, які стосувалися роботи з

²⁹ Досліджуваний обирав роботу, як і попередні, за принципом існування можливості вільно користуватися комп'ютером та у вільний від роботи час грати у комп'ютерні ігри. На попередніх роботах, які він змінював, як нам вдалося встановити через зовнішні обставини (зміна місця проживання, закриття організації, низький рівень заробітної платні), йому вдавалося ефективно виконувати професійні обов'язки адміністратора Internet-кафе, продавця Internet-магазину, продавця магазину комп'ютерної техніки та грати у online-ігри.

³⁰ У процесі дослідження за МВДЗ Олександр А. виокремлює близько 26 окремих умінь, які на його думку, є професійно доцільними (як «користуватися Skype», «шукати інформацію в мережі», «створювати Web-додатки» так і «набивати левл (*жарг.*) у грі», «продавати героїв» тощо.)

комп'ютерними мережами, офісними додатками та Web-елементами, так і тих, які стосувалися захоплень online-іграми (професійне середовище складалося з осіб, які виявляли зацікавлення захопленнями досліджуваного, або виявляло індиферентне ставлення до його захоплень). До початку трудової діяльності на посаді спеціаліста інформаційного відділу³¹, за результатами дослідження за ММЦС, у досліджуваного було виокремлено два фактори, перший із яких описував 61,9% масиву даних, другий – 11,6% (додаток Е.1, табл. Е.1.1). Конструкти, які стосуються сфери професійної діяльності та позапрофесійних інтересів, мають високу факторну вагу у межах першого основного фактору: «професіоналізм» (0,88), «самостійність» (0,75), «вільний час» (0,81), «не заважати іншим» (0,87), «не забувати інших» (0,74), «лідерство» (0,88), «позитивність» (0,76), «бути кращим за інших» (0,82), «практичність» (0,77), «планувати свій час» (0,83), «налагоджувати мережі» (0,78), «бути відкритим для інших» (0,71), «гарно працювати – гарно відпочивати» (0,92). (додаток Е.1, табл. Е.1.2) Досліджуваний високо оцінює рівень розвитку якостей, які складають основу ядра його ціннісної свідомості (діапазон оцінки персони «Я» коливається у межах 7-10, хоча загальний діапазон оцінок коливається у межах позначки розмаху $R=4,8$, що свідчить про високий показник диференційованості оціночних суджень). Як і в інших досліджуваних, результати дослідження за ММЦС, які ми використовували для ілюстрації суб'єктно-ціннісної стратегії професійної адаптації, персона «Я», за результатами застосування функції b-plot у факторному аналізі, тісно поєднана з ціннісними утвореннями, які складають основу суб'єктно-ціннісного ядра досліджуваного, а, отже, є системоутворюючими елементами особистісної ідентичності (додаток Е.1, рис. Е.1.3). Після активного включення у систему трудових відносин досліджуваний рефлексує, що професійне середовище цінує його за окремі уміння, які стосуються сфери професійної діяльності (аналіз референтного компоненту рефлексії розвитку здібностей показав, що професійно-важливі якості поцінують лише колеги

³¹ Роботу у межах трудового посту була пов'язана з обслуговуванням бази даних організації.

по роботі, родина (мама, сестра), а уміння у ігровій діяльності – друзі). Здібності, які виконували адаптивну функцію як у сфері професійних відносин, так і у позапрофесійній, у період професійної адаптації «фільтруються» за принципом професійної доцільності (колеги по роботі не сприймають його як комп'ютерного гравця, проте підтримують його статус фахівця обслуговування web-додатків). Другий зріз дослідження за ММЦС показав, що оцінки рівня розвитку умінь та особистісних властивостей колег по роботі знизилися на 1-4 бали, причому власна оцінка досліджуваного не змінилася. Втрата джерела поцінування умінь та здібностей призводить до їх поділу на професійно важливі та професійно деструктивні, а отже, формування моделей «Я», які відображають професійну ідентичність особистості та ідентичність у інших сферах життя. Таким чином тиск професійного середовища призводить ситуативно-ціннісної регуляції професійної діяльності, позбавляє можливості виходу за її межі. У результаті факторного аналізу оціночної решітки «люди-цінності» другого зрізу дослідження, було виокремлено три фактори, перший із яких – 56% масиву даних. Він залишається основним, проте його внесок у загальну дисперсію, порівняно з першим зрізом, зменшився (додаток Е.1, табл. Е.1.3). Конструкти, які увійшли до нього, відображають загальну життєву спрямованість особистості – «бути відкритим для інших» (0,77), «весело проводити час» (0,91), «гарно працювати – гарно відпочивати» (0,91). (додаток Е.1, табл. Е.1.4). Конструкти, які відображають професійну спрямованість досліджуваного, мають високу факторну вагу у межах другого та третього факторів, які, відповідно, описують 14,1% та 11,6% масиву. У межах факторів не зафіксовано факторних антагоністів та якостей, які мали високу негативну факторну вагу. Умови професійного середовища, у яких знаходився досліджуваний у період професійної адаптації, призвели до процесу загальної переоцінки життєвих стратегій взаємодії з іншими суб'єктами праці та локальної ціннісної кризи.

На факторно-семантичній моделі ціннісної свідомості досліджуваного Олександра А. персону «Я», як і в першому зрізі дослідження, тісно пов'язана з суб'єктивними цінностями, які, незважаючи на життєві обставини та умови розвитку, не втратили своєї системоформуючої властивості у структурі особистісної ідентичності (Рис. 3.7.).

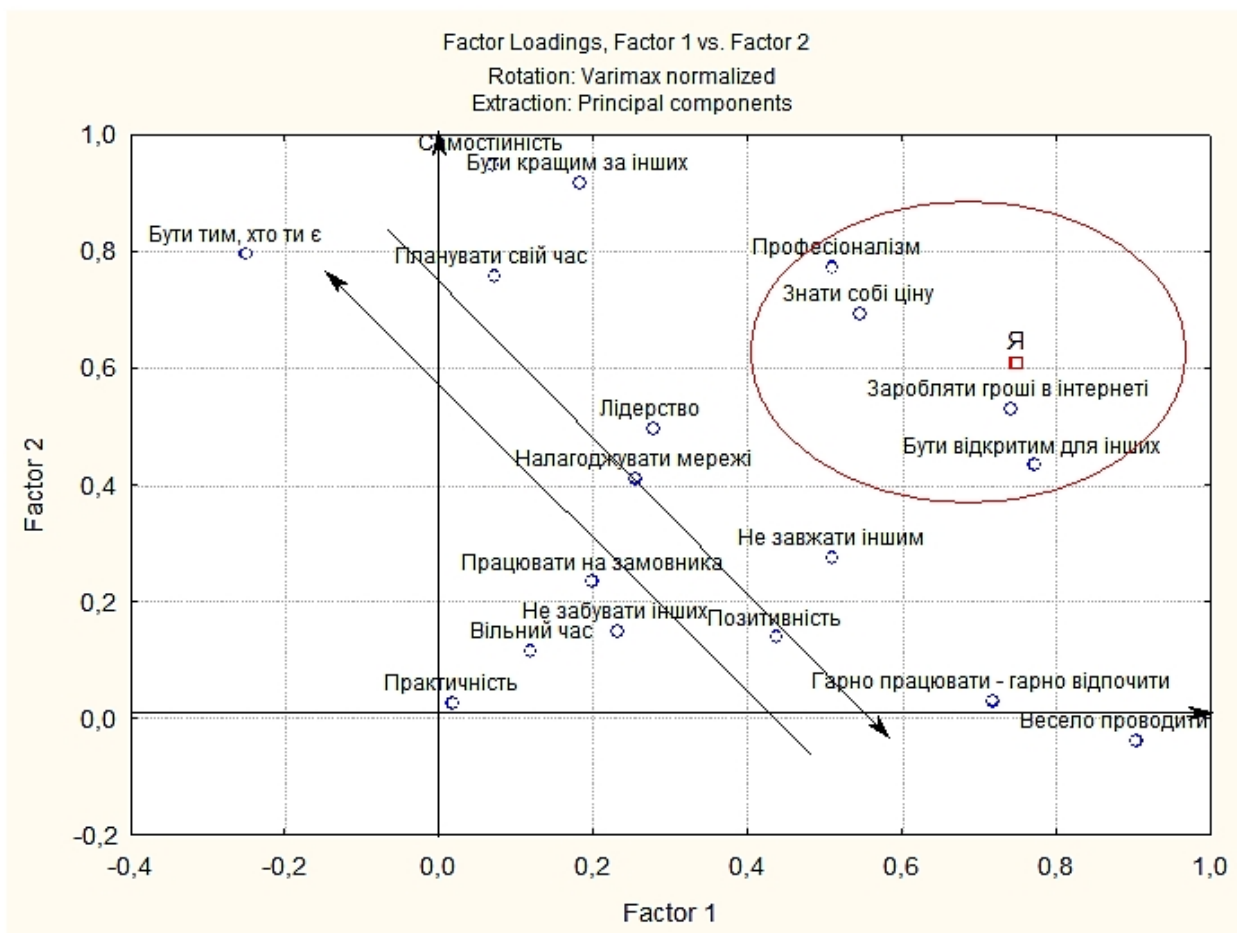


Рис.3.7. Факторно-семантична модель ціннісної свідомості досліджуваного Олександра А. (другий зріз).

Особистісна резистентність до якісного розвитку соціально декларованих конструктів у ціннісній свідомості.

Елементи ціннісної свідомості мають різний ступінь особистісної важливості. На рівні самоприйняття та самоідентичності існують конструкти, які відображають диспозиційні властивості особистості, унікальну життєву історію. Інші елементи стосуються сфери соціальних очікувань, входять у ціннісну систему координат разом із елементами культури у процесі

соціалізації. Унікальність, а головне багатство життєвої історії, відкритість до сприйняття досвіду, детермінують процес переходу соціально декларованих цінностей у життєві цінності індивіда, якісна відмінність між якими полягає у функціональних властивостях цих елементів, одні з яких використовуються для самопрезентації особистості у соціальному середовищі, інші – як елементи самопізнання та самоідентичності³². Деякі елементи ціннісної свідомості існують як індикатори соціальної приналежності, гендерної ідентичності, релігійної спрямованості. З 248 осіб, яких ми досліджували у процесі професійної адаптації за ММЦС та МВДЗ, 56 вважають, що вони «добрі люди», 43 особи – «відповідальні», 39 вважають себе «справедливими». До найбільш вживаних якостей, за результатами частотного аналізу конструктів, які були представлені у матриці «люди-цінності» також увійшли: «чесність», «порядність», «професіоналізм», «товариськість», «працелюбність». Відповідно до основних положень суб'єктного підходу психологічної підтримки професійного становлення особистості, які були викладені Е.Ф. Зеєром у роботі «Психологія професійного розвитку» (2009), проблема сучасного професіонала не у тому, що він не має можливостей для вибору альтернатив, векторів розвитку, а у тому, що він не бажає розвиватися, не уміє вибирати, і що більш трагічно – не прагне до цього у майбутньому. Особистісна резистентність ціннісного розвитку у період професійної адаптації полягає у свідомому опорі на основі рефлексивних механізмів самосприйняття, розвитку соціально декларованих ціннісних утворень у життєві цінності особистості. На початкових етапах професійного становлення відбувається перехід від соціальних уявлень, які сформовані під впливом медіа-засобів (телебачення, преса, соціальні мережі, література) до індивідуальних реалій,

³² «У свідомості однієї людини конструкт “творчість” корелює із такими діяльними цінностями як “оригінальність мислення”, “нестандартний підхід до вирішення задачі”, “почуття нового” тощо. Одночасно “творчість” може корелювати й з моральнісними цінностями, як от “доброта”, “прагнення робити користь людям” тощо. У іншій людини семантичне поле конструкту “творчість” окреслюється такими діяльними цінностями як “кмітливість”, “дотепність”, “вміння показати себе”, а кореляційні зв'язки з моральнісними цінностями взагалі можуть бути відсутні. Отже, зрозуміло, що одна й та ж цінність у різних людей може позначати зовсім різні поняття і по різному впливати на їх поведінку» (О.Л. Музика) [184, с.47].

які формують колеги по роботі (у вигляді оцінки продуктів діяльності, схвалення чи осуду) та рефлексивні механізми самосприйняття та самопізнання (можна позиціонувати себе для інших у якості «майстра», проте у системі самопізнання особистість розуміє **«хто вона насправді»**). Професійне середовище змушує «професіоналів», «компетентних осіб», «людей, які уміють...» переглянути свої уявлення, деякі з яких виявляються «паперовими» та використовуються для презентації себе іншим. Втрата базових елементів ідентичності призводить до внутрішнього дисбалансу, ціннісного вакууму, порушення часово-просторової цілісності ідентичності. Під впливом соціального середовища особистість втрачає основні елементи самопрезентації, а тому не може відповісти на основне питання «хто вона для самої себе?».

Професійне середовище ставить жорсткі умови щодо розвитку основних професійно-важливих якостей. У професіограмі чітко виписані основні особистісні якості, яким повинен володіти представник тої чи іншої професії. Це стосується як акмеологічних інваріантів професіоналізму, (А.К.Маркова) так і особистісних диспозицій, які мають вузьке професійне значення. У процесі професійної підготовки особистість переймає основні норми професії, вони інтеріоризуються разом з елементами професійної культури, і у процесі трудової діяльності стають особистісними нормами життя. Для ілюстрації цього явища ми використали матеріали ідеографічного дослідження розвитку ціннісної свідомості практичного психолога ЗОШ. Перший зріз дослідження за ММЦС показав, що більшість конструктів, які були виокремлені досліджуваною, мають високу факторну вагу за трьома виділеними факторами, а тому є основою суб'єктно-ціннісного ядра досліджуваної (додаток Е.2, табл. Е.2.1, табл. Е.2.2). Більшість конструктів, які були виділені досліджуваною, мають абстрактне, загальне значення, що призводить до певної диспропорції моральнісного та діяльнісного компонентів ціннісної свідомості; персона «Я» залишається у центрі

суб'єктно-ціннісного ядра, а виділені конструкти основою особистісної ідентичності досліджуваної (рис.3.8.).

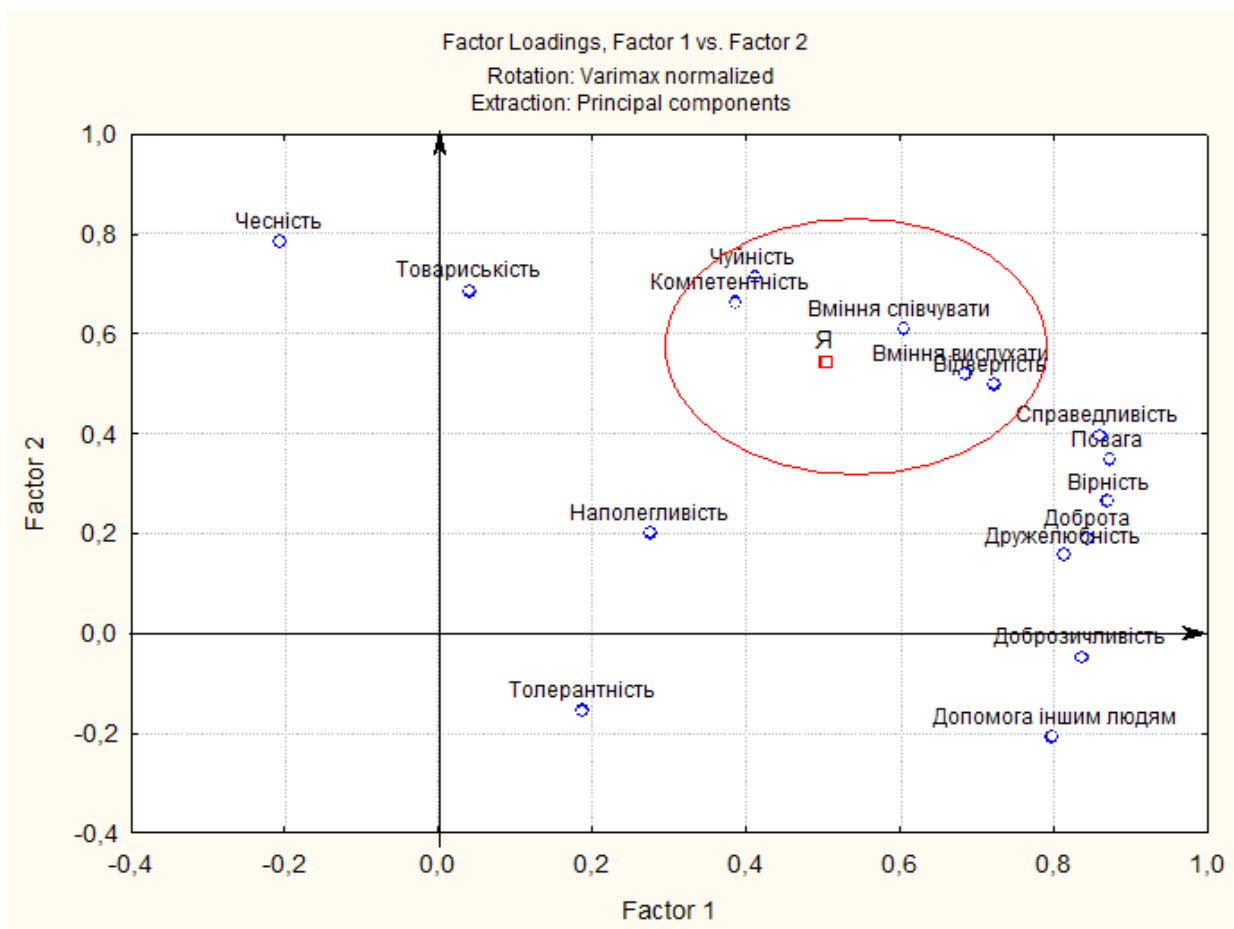


Рис.3.8. Факторно-семантична модель ціннісної свідомості досліджуваної Юлії В. (перший зріз).

Період професійної адаптації змусив досліджувану переглянути основні уявлення щодо рівня розвитку таких якостей як «відвертість», «дружелюбність», «чуйність». Перший зріз дослідження показав, що для оцінки цих якостей досліджувана використовувала однополюсну шкалу, яка складалася з верхніх крайніх значень оціночного ряду (коло референтних осіб, які і досліджувана, були винятково «відвертими», «дружелюбними» та «чуйними»). Оскільки специфіка професійної діяльності психолога вимагала «не книжкового» розвитку цих якостей, які є особистісними диспозиціями та основою успішного виконання професійної діяльності, оцінки рівня їх розвитку у межах другого зрізу дослідження були більш диференційованими (нова ситуація розвитку, професійна діяльність вводять нові параметри

оцінки розвитку якостей, тому шкала стає більш градуйованою а оточення не однаково «дружелюбним» чи «відвертим») (рис.3.9.).

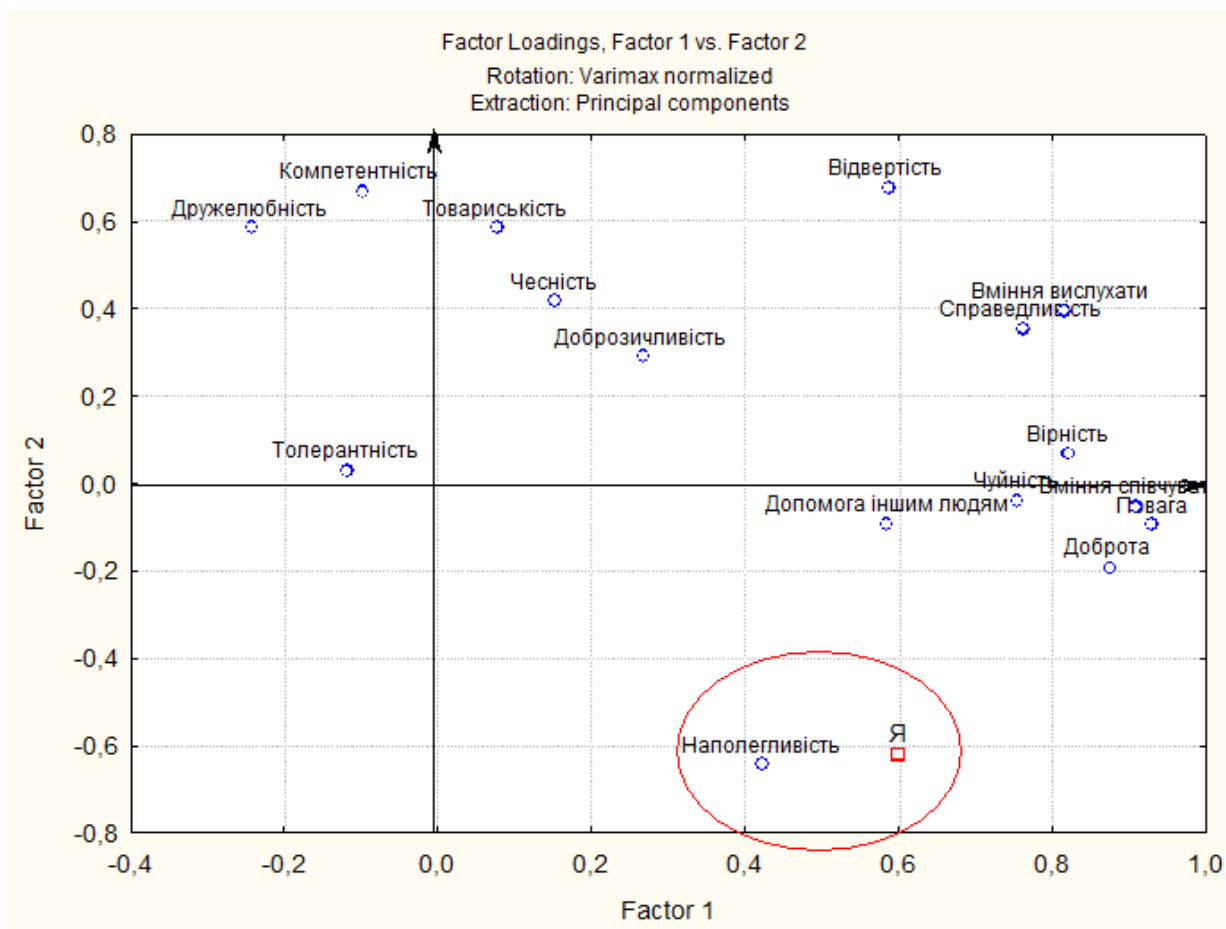


Рис.3.9. Факторно-семантична модель ціннісної свідомості досліджуваної Юлії В. (другий зріз).

Переоцінка життєвого досвіду та ситуативна не готовність реалізувати життєві цінності у професійній діяльності призводять (професійне середовище, клієнти вимагають бути «толерантним», «компетентним» у реальних справах) до розвитку глобальної моральнісних кризи, яка супроводжується дистанціюванням досліджуваної від ціннісно-сміслових конструктів, які складають основу її особистісної ідентичності. У результаті факторного аналізу другого зрізу дослідження було виокремлено три фактори, з яких, у межах другого не виділено конструктів, які б мали статистично значиму факторну вагу (додаток Е.2, табл. Е.2.3, табл. Е.2.4)

Утворення ціннісних дихотомій у контексті минулого та теперішнього досвіду особистості.

У процесі професійної адаптації, оцінюючи загальний особистісний потенціал, професійну придатність, основна увага звертається на особливості діяльності, яку має виконувати людина. Вивчається, як правило, те, «що має бути» і не враховуються ті особистісні якості, «яких бути не повинно». Адаптуючись до професійної діяльності, особистість може мати різний професійний та життєвий досвід, соціальний статус, вік, світоглядні позиції, які можуть вступати в конфлікт з професією. Як зазначає О.Л.Музика «у ціннісному досвіді людини співіснують ціннісні утворення, пов'язані з різними життєвими періодами та людьми, протилежними за своєю ціннісною спрямованістю» [66, с.240]. У системі взаємодії «людина-професія» існують **здібності, які необхідно розвивати, але існують і ті, які розвивати не варто**. Ціннісні дихотомії виникають у ситуації, коли здібності, які були ресурсом адаптації у минулому, втрачають цю властивість у теперішньому. У таких ситуаціях криза професійного становлення виникає у результаті того, що працівнику необхідно обирати між професійним минулим, теперішнім та майбутнім.

Процес адаптації до нових умов діяльності, посадових обов'язків, змушує переоцінювати адаптивну ефективність умінь та особистісних якостей, які на попередній роботі допомагали досягти успіху. Наприклад, досліджувана Антоніна П., яка мала попередній досвід роботи вихователя ДНЗ, адаптуючись до професійної діяльності продавця магазину косметики, рефлексує, що деякі з її індивідуально-психологічних якостей вступають у суперечність із умовами праці та заважають успішному виконанню трудових обов'язків. У досліджуваній, у процесі попередньої трудової діяльності, сформувалося ціннісне ставлення до таких якостей: «розум», «відданість роботі», «порядність», «старанність», «пунктуальність», які в умовах адаптації до нового предмету праці вступають у конфлікт. Факторний аналіз оціночної решітки виокремив три фактори, кожен із яких не перевищує 50% від загальної дисперсії (додаток Е.3, таблиця Е.3.1). У межах першого, фактору, який описує 29% масиву даних, конструктор «відданість роботі»

(0,88) протиставляється конструктам «чесність» (-0,73), «жодного лицемірства» (-0,82), «розум» (-0,95). У межах другого фактору (24,1% від загальної дисперсії) конструкт «порядність» (0,85) протиставлений конструктам «дружелюбність» (-0,7), «ввічливість» (-0,79) та «відвертість» (-0,82).

Таблиця 3.2.

Факторний розподіл числового масиву оціночної решітки «людичінності» досліджуваної Антоніни П. та факторні ваги

| Variable | Factor Loadings (Varimax normalized) Extraction: Principal components (Marked loadings are > ,700000) | | |
|---------------------|---|------------------|------------------|
| | Factor 1 | Factor 2 | Factor 3 |
| Розум | -0,955662 | 0,004903 | -0,138472 |
| Комунікативність | 0,546624 | 0,047714 | 0,628877 |
| Порядність | 0,081905 | 0,854592 | 0,330119 |
| Дружелюбність | 0,066523 | -0,701185 | 0,592400 |
| Охайність | 0,044028 | 0,531713 | 0,085458 |
| Жодного лицемірства | -0,825142 | 0,424002 | 0,059500 |
| Пунктуальність | -0,526572 | 0,041194 | 0,280684 |
| Відданість роботі | 0,889344 | 0,004669 | -0,009761 |
| Доброта | 0,533050 | -0,427515 | -0,151728 |
| Чесність | -0,733705 | -0,244174 | 0,266331 |
| Справедливість | 0,229756 | -0,240254 | -0,717946 |
| Ввічливість | 0,032766 | -0,798322 | 0,183930 |
| Старанність | -0,069766 | 0,027741 | 0,839108 |
| Відвертість | 0,267171 | -0,823858 | 0,131735 |
| Щирість | 0,296450 | 0,369512 | -0,864354 |
| Expl.Var | 4,014688 | 3,441983 | 3,076093 |
| Prp.Totl | 0,267646 | 0,229466 | 0,205073 |

У третьому факторі конструкт «старанність» (0,83) протиставляється конструктам «справедливість» (-0,71) та «щирість» (-0,86). Ситуація вимушеної професійної переорієнтації змушує людину шукати нові шляхи розвитку, адаптації у соціальному середовищі до якого вона не завжди готова. У наших попередніх дослідженнях було виявлено, що у ситуації вимушеної зміни професії (у процесі її пошуку) працівник переживає ціннісну кризу, яка може мати глобальне чи локальне значення і пов'язана з втратою середовища реалізації особистісного потенціалу [92]. Факторно-семантична модель, яку ми отримали у процесі статистичної обробки оціночної решітки, ілюструє стратегіальну тенденцію – збереження

суб'єктно-ціннісної основи особистісної ідентичності (відсутні конструкти, які б мали високі кореляційні зв'язки за двома та більше факторами, проте персону «Я» має зв'язок із іншими референтними суб'єктами) (Додаток Е.3., рис. Е.3.2).

Контроль професійного середовища розвитку професійно-важливих якостей. Особистісне становлення – це процес постійної адаптації до умов навколишнього середовища. Адаптація не триває у межах певного часовому відрізка, а продовжується усе життя. Її інтенсивність та характер залежатимуть від рівня розвитку соціального середовища, у якому живе людина. К.О. Альбуханова-Славська у роботі «Діяльність і психологія особистості» (1980) вказує на залежність між «... особистістю та її діяльністю та суспільними відносинами і конкретними умовами її суспільного буття, залежністю її свідомості від її діяльності» [1, с.212]. Проте по відношенню до середовища суб'єкт адаптації може проявляти власну активність, розвиваючи деякі форми діяльності, продукуючи поведінку, надлишкову для даного середовища. Інтенсивність соціально-економічних процесів ХХІ ст., а також загальної професійної мобільності, створює умови співіснування у межах одного територіального осередку різних культур, етносів, релігій, вікових та соціальних груп. Становлення особистості відбувається на усіх етапах вікового розвитку, з більшою чи меншою інтенсивністю прийняття нового досвіду та зміни соціальної ситуації розвитку, проте у професійному плані, як показують результати досліджень В.О. Ядова, представлені у роботі «Соціально-психологічний портрет інженера» (1977), найбільш важливими у плані розвитку є початкові етапи входження у професію. Суб'єкт праці інтенсивно розвивається у перші роки професійної діяльності, тому диспозиційна модель професійного «Я», яка була сформована у юнацькі роки, рідко кардинально змінюється у процесі життя. На підприємстві можуть працювати люди, які однаково вважатимуть себе «професіоналами», проте культурні відмінності розвитку роблять іноді діаметрально протилежними «професіоналізм» осіб, які мають різний стаж

роботи. Відмінності уявлень працівників із різним стажем роботи про базові інваріанти професійної діяльності призводить до того, що працівник розвивається у «правильному напрямку», але (відповідно сприйняття один одного) «не так».

Криза професійного розвитку супроводжується тим, що ціннісні конструкти, які були частиною особистісної ідентичності, у процесі професійної адаптації стають елементами «лімінальної» особи (професійне середовища випробовує наскільки насправді молодий фахівець є «відповідальним», «професіоналом», або «уміє робити...»). Якщо у працівника немає реальних ресурсів для втілення у трудовій діяльності заявленого «професіоналізму» чи інших особистісних якостей, професійне середовище пропонує свою модель їх розвитку на прикладі реального суб'єкта праці, який володіє достатнім рівнем професіоналізму (таким чином вибудовується система взаємовідносин «молодий фахівець – наставник»). На початковому етапі професійної адаптації цінності, які до початку трудової діяльності були елементами особистісної ідентичності, «дистанціюються» від досліджуваного, переходячи в стан лімінального «Я» (професійне середовище створює умови, у яких «професіоналами» є інші працівники з досвідом роботи, а не досліджуваний). Життєва ситуація змушує працівника підтвердити модель «Я», яку він репрезентує у професійному середовищі (наприклад підтвердити «уміння робити щось...», чи «рівень свого професіоналізму»). Якщо «заявлена» професійна майстерність не притаманна у достатній мірі суб'єкту праці, професійне середовище «позбавляє» його права репрезентувати себе у трудовому колективі, як носія умінь та здібностей високого рівня розвитку (соціальний статус «майстра» можуть займати не усі члени колективу, а лише ті, які довели своє право на це у діяльності), що призводить до переоцінки життєвого досвіду, референтного оточення та особистісних диспозиційних властивостей, які до початку трудової діяльності вважалися основою самосприйняття (наприклад, до початку трудової діяльності працівник «вірив», що він є першокласними

спеціалістом у певній галузі). Самооцінка розвитку професійно-важливих якостей суб'єкта праці пов'язана з оцінкою їх професійним середовищем, а оскільки об'єктивні вимоги можуть порушити систему оцінки розвитку основних умінь та здібностей (вкласти у них новий зміст, розширити горизонти для розвитку), її величина, порівняно з початком професійної діяльності, різко знижується як у суб'єкта праці, так і тих осіб, які не пов'язані з професією. На ситуативно-адаптивному та типовому рівні професійної адаптації, ціннісні кризи, які пов'язані з впливом (втручанням) професійного середовища у процес професійного розвитку, зумовлюють ускладнення картини професійного світу, вироблення ситуативно-доцільних адаптивних форм поведінки, які не лише необхідні у професії, а й сприяють особистісному розвитку працівника.

Наприклад, досліджувана Наталія Є. (додаток Е.4), яка працює на посаді кухаря закладу громадського харчування приватної форми власності, у процесі професійної адаптації змінює оцінку рівня розвитку особистісних якостей у себе та кола референтних осіб. Кризи, які виникають як результат об'єктивної переоцінки розвитку професійно-важливих якостей, сигналізують якісні зміни у структурі особистісної ідентичності. У використаному нами прикладі контроль професійного середовища вплинув на якісний поступальний розвиток елементів ціннісної свідомості, які зумовлені успішною адаптацією особистісних властивостей у професійному середовищі та розвитку професійно-важливих якостей до певної прийнятної межі. У досліджуваній у період професійної адаптації збільшуються зв'язки між ціннісними утвореннями, що призводить до факторної концентрації (збільшується факторна вага та зменшується кількість факторів) (додаток Е.4, табл. Е.4.1 та табл. Е.4.4). Посилюються факторна вага конструктів, які мають професійно-важливе значення, зменшується кількість конструктів, які мають негативну факторну вагу (додаток Е.4, табл. Е.4.2 та табл. Е.4.5). На факторно-семантичному полі досліджуваної до початку професійної адаптації видно, що персона «Я» тісно пов'язана з діяльнісними цінностями.

У період професійної адаптації, за рахунок успішного включення у систему трудової діяльності, діяльнісні цінності стають суб'єктивними утвореннями (рис. 3.10). Успішне завершення періоду професійної адаптації посилює роль ціннісних утворень, як інтегральних елементів особистісної ідентичності.

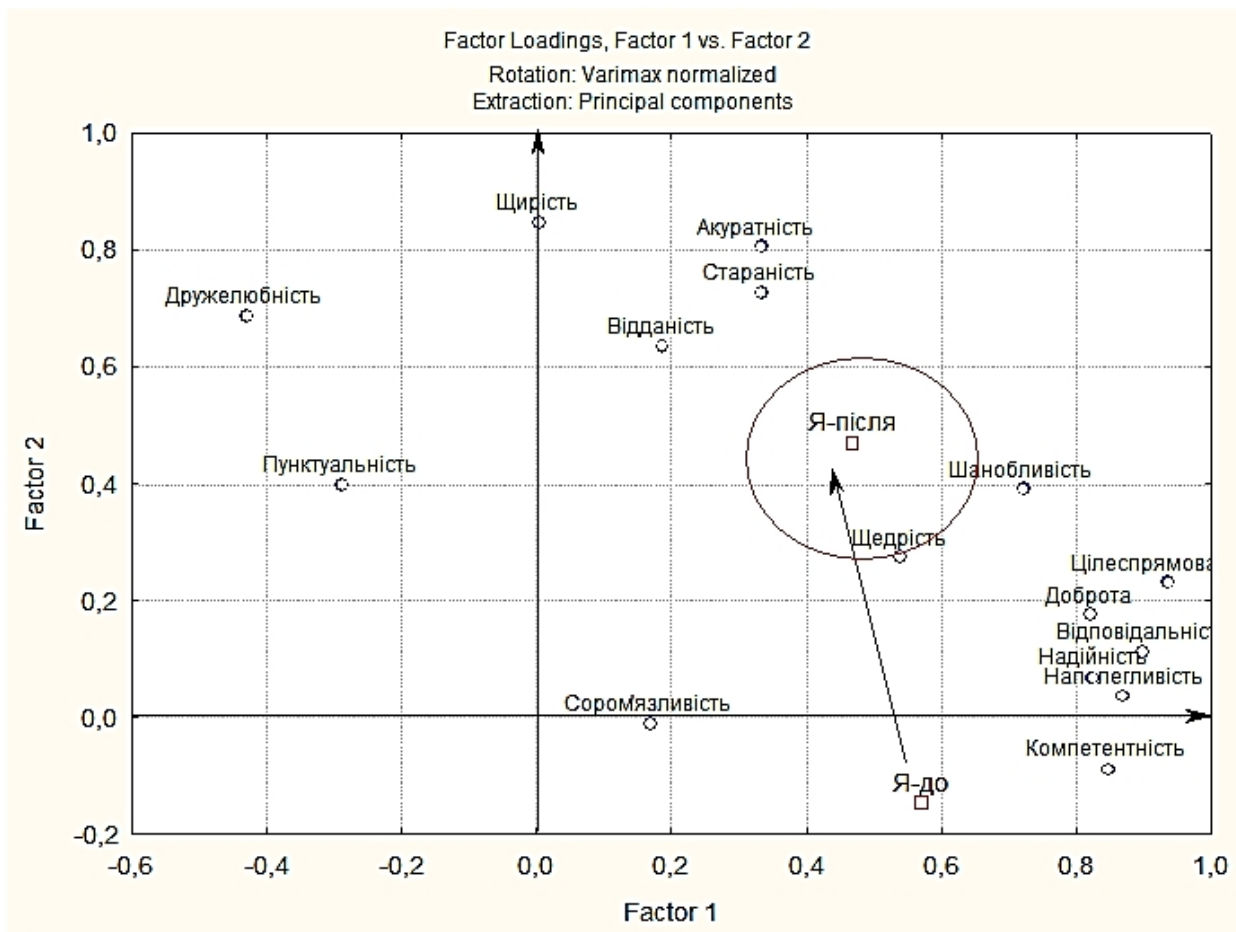


Рис.3.10. Факторно-семантична модель ціннісної свідомості досліджуваної Наталії Є. (другий зріз).

Процес професійної адаптації змушує особистість підтвердити об'єктивність використання ціннісно-когнітивних утворень для презентації себе у соціальному (чи реальними є ті особистісні диспозиції, які приписує собі працівник). Період професійної адаптації (для працедавця) є, по суті, випробувальними терміном працівника, у межах якого останній має «довести» свою професійну успішність і, що головне, зайняти певну позицію (що буде відображатися у стратегії його взаємодії з професійним середовищем) як особистості, що має відповідний обраній стратегії потенціал розвитку.

Кризи професійного розвитку відображають перебіг процесу адаптації та його вплив на ціннісну свідомість суб'єкта праці. Залежно від того, «що втрачає значимість» і що, навпаки, стає основою суб'єктної активності, можна робити висновок, до чого адаптується особистість (до колективу, предмету праці, організаційних норм, умов діяльності тощо). Локальність чи глобальність проявів ціннісної кризи залежить від того, наскільки система внутрішніх особистісних диспозицій «вписується» у професійне середовище. У кожному індивідуальному випадку ці процеси матимуть різні детермінанти та різні прояви на рівні взаємодії та функціонування елементів ціннісної свідомості. Матеріали ідеографічних досліджень, які ми використовували, ілюструють типові випадки виникнення та перебігу криз професійного розвитку, що виникали у працівників, які реалізували суб'єктно-ціннісну, типову та ситуативно-адаптивну стратегію професійної адаптації у межах професій типу «людина-людина» та «людина-техніка».

3.2.3. Практичні аспекти ціннісної підтримки особистості у процесі переживання кризи професійної адаптації

Порівняльний аналіз результатів емпіричного дослідження розвитку ціннісної свідомості працівників, які проходили період професійної адаптації, дав можливість розробити програму психологічної допомоги особистості у процесі професійної адаптації. Теоретико-методологічною основою розробленої програми стали положення про нерозривний зв'язок між професійним та особистісним розвитком (Е.Ф. Зеєр, Є.О. Клімов, Е.А. Мілерян, В.О. Моляко, О.Л. Музика, М.С. Пряжніков, Ю.Л. Трофімов). Ціннісна підтримка особистості у процесі професійної адаптації передбачає створення спеціальних умов, які актуалізують рефлексивні механізми самосприйняття та дають можливість виявити внутрішні ресурси для реалізації адаптивно доцільних форм поведінки.

Ціннісна підтримка полягає у актуалізації ціннісного досвіду особистості у процесі реалізації оптимальної стратегії взаємодії з професійними середовищем. Відповідно до методологічних принципів

суб'єктно-ціннісного аналізу *«як регуляційний механізм ціннісна підтримка може бути означена як система впливів, спрямованих на узгодження й розвиток тих моральнісно-сміслових та діяльнісно-операційних компонентів ціннісного досвіду особистості, які утворюють внутрішній суб'єктно-ціннісний ресурс, що є основою для розвитку здібностей, необхідних для вирішення життєвих завдань»* [232, с.475]. Процедура дослідження за ММЦС, як один із етапів, включає можливість надання ціннісної підтримки працівникові, з урахуванням організаційно-психологічних особливостей професійного середовища, індивідуальних властивостей суб'єкта праці та ситуативних факторів. Особливості використання програм ціннісної підтримки, з урахуванням соціально-вікового розвитку особистості, реалізовані у межах досліджень Т.М. Майстренко, Н.О. Никончук, І.М. Тичини, О.М. Савиченко.

Основними формами ціннісної підтримки, які використовуються у процесі психологічної допомоги суб'єкту праці у процесі професійної адаптації, є:

- актуалізація ціннісного досвіду особистості, рефлексивний аналіз причинно-наслідкових зв'язків життєвих подій;
- рефлексія розвитку здібностей та їх адаптивної ефективності у професійному середовищі;
- актуалізація значимих осіб;
- усвідомлення адаптивної ефективності особистісних якостей;
- рефлексія потенціалу розвитку та побудова перспективної моделі професійного розвитку;

Процедура проведення дослідження за МВДЗ та ММЦС дозволяє використовувати виокремлені нами організаційно-психологічні заходи для побудови програми ціннісної підтримки. Відповідно до методології дослідження, ціннісна підтримка особистості надається у такій послідовності:

1) створення факторно-семантичної моделі ціннісної свідомості клієнта за допомогою ММЦС і виявлення джерел ціннісної конфліктності чи ціннісного дефіциту;

2) пошуки у ціннісному досвіді клієнта чи, на крайній випадок, у його життєвій ситуації ціннісних ресурсів (референтних, діяльнісних, моральнісних), які могли б сприяти особистісному зростанню;

3) реконструювання ціннісної свідомості за допомогою ММЦС, яке здійснюється разом із клієнтом і дозволяє останньому створити реалістичну програму саморозвитку [232].

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.

Таблиця 3.3

Результати експериментальної перевірки ефективності 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% |

Ми визначили, що статистично значимими виявилися зрушення у межах групи працівників, які реалізували стратегію типового розвитку ($p \leq 0,04$). Ми зафіксували, що у цієї групи вибірки кількість суб'єктних цінностей збільшилася з 34% до 76%. Після надання ціннісної підтримки ми

простежили ряд структурних і змістових змін у ціннісній свідомості працівників, які використовували стратегію типового розвитку:

- 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.

У осіб, які реалізували суб'єктно-ціннісну стратегію відбулося незначне збільшення кількості суб'єктних цінностей (від 56,8% до 78,2%). На суб'єктно-ціннісному рівні професійної адаптації працівники мають достатньо внутрішніх ресурсів для збереження мноморфності структури особистісної ідентичності, що дає можливість працівнику ефективно адаптуватися до професійного середовища. Основні якісні зміни у розвитку ціннісної свідомості позначалися на знятті ціннісної конфліктності, збільшенні кількості суб'єктних цінностей, конкретизації діяльнісних цінностей. На ситуативно-адаптивному рівні професійної адаптації програма ціннісної підтримки виявилася неефективною, що може бути пояснене недостатнім рівнем розвитку рефлексивних механізмів психіки.

Ціннісна підтримка у процесі професійної адаптації дає можливість суб'єкту праці відрефлексувати потенційні можливості ефективної трудової діяльності, які, у результаті, можуть призвести до відмови від професійної діяльності, перебудови перспективної лінії професійного розвитку, а також змінити внутрішні уявлення про професію загалом. Основна мета ціннісної підтримки у процесі професійної адаптації – це зняття ціннісної конфліктності та психоемоційного дискомфорту, яка в результаті може призвести не лише до переосмислення своєї ролі у професії, а й до формування негативного ставлення до неї.

Ефективність програми ціннісної підтримки ми проілюструємо на прикладі порівняльного аналізу факторно-семантичних моделей ціннісної

свідомості досліджуваної Юлії В., отриманих до та після надання ціннісної підтримки становлення особистісної ідентичності у процесі професійної адаптації. Результати дослідження за ММЦС показали, що у процесі професійної адаптації у досліджуваної розвивається глобальна моральнісна криза, викликана ситуативною неспроможністю досліджуваної реалізувати життєві цінності у професійній діяльності (див. рис. 3.9). У процесі включення у професійну діяльність досліджувана втрачає базові елементи ідентичності та дистанціюється від персони «Я».

У процесі надання ціннісної підтримки виявилось, що досліджувана намагається дистанціюватися від професії та вибудовує подвійну систему самопрезентації «Я-на роботі» та «Я-вдома», що призводить до зниження рівня самооцінки рівня розвитку особистісно формуючих диспозицій (досліджувана вважає, що якості «допомога іншим», «доброзичливість», «наполегливість», «чуйність» є водночас професійно важливими для психолога та «шкідливими» у повсякденному житті тому). Переоцінка життєвого досвіду та побудова перспективної лінії професійного розвитку дозволила зняти ціннісну конфліктність та зміцнити позиції суб'єктних цінностей. Персона «Я» у процесі ціннісної підтримки наближається до суб'єктно-ціннісного ядра особистості, що, у свою чергу, є ознакою продуктивного розвитку ціннісно-сислової структури особистісної ідентичності (рис. 3.11). Результати факторного аналізу оціночної решітки «люди-цінності» свідчать, що у досліджуваної прослідковується тенденція до факторного укрупнення та збільшення ролі професійно-важливих якостей як диспозиційної основи особистісної ідентичності. До першого фактору, який описує 45% масиву даних, увійшли якості такі якості, як «доброта», «повага», «справедливість», «вірність», «чуйність», «уміння вислухати», «відвертість», «уміння співчувати». Оцінка рівня розвитку цих якостей після надання ціннісної підтримки стала більш диференційованою (досліджувана вводить нові параметри аналізу рівня розвитку особистісних якостей), що дає

можливість переосмислити ефективність використання та подальшого розвитку професійно-важливих якостей у професійному середовищі.

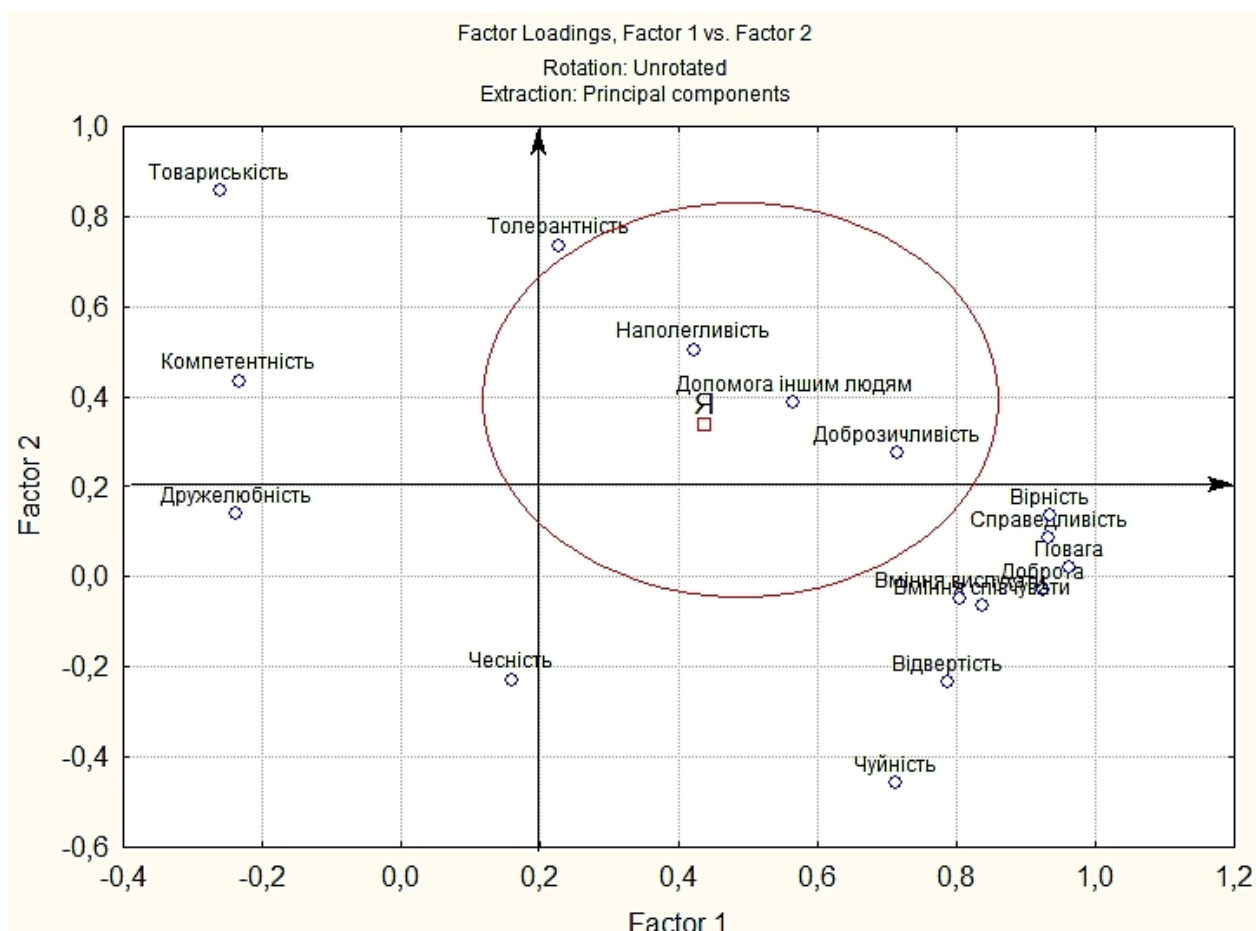


Рис.3.11. Факторно-семантична модель ціннісної свідомості досліджуваної Юлії В. (після надання ціннісної підтримки).

Порівняльний аналіз факторно-семантичних моделей ціннісної свідомості досліджуваної Юлії В., отриманих до та після надання ціннісної підтримки, показав можливість рефлексивної актуалізації ресурсів ціннісного розвитку особистості та створення нових схем суб'єктно-ціннісної регуляції професійної діяльності.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ III

Рефлексія динаміки розвитку професійних здібностей обумовлена стратегіальними особливостями професійної адаптації. Якісною ознакою ситуативно-адаптивної стратегії професійної адаптації є зовнішня, ситуативна обумовленість цього процесу, соціальна конформність, особистісна лабільність зовнішнім впливам та ситуативна референтна чутливість. На ситуативно-адаптивному рівні процес професійного становлення відбувається під строгим контролем середовища, опір якому у працівників мінімальний (можливо тому, що для реалізації альтернатив розвитку, або орієнтації на типову модель професійного становлення у працівників немає ресурсів). Стратегія типового розвитку дозволяє працівнику вийти за межі ситуації, підтримувати відносну полenezалежність та особистісну автономність. Динаміка рефлексії розвитку професійних здібностей націлена на підтримку відчуття власної компетентності та професіоналізму, які існують як ідеальні моделі професійної діяльності (для працівників важлива позитивна оцінка клієнтів, споживачів, соціального оточення). Рівень розвитку здібностей у працівників із типовою стратегією професійного розвитку обумовлюється соціальним середовищем та відповідає деякій нормі, яка може існувати як стереотип соціального сприймання. Для того, щоб працівника сприймали у якості представника певної професії, він повинен володіти відповідними якостями, уміннями, зовнішніми антропологічним та культурними атрибутами, які виконують функцію соціальних маркерів. Процес професійного становлення відбувається через інших, тому референтний компонент структури особистісної ідентичності складається з відомих представників галузі, майстрів, які є зразками соціально-схвалюваного високого професіоналізму, а не сприймаються зовнішнім середовищем як виняток із правил, альтернатива у професійній діяльності. Суб'єктно-ціннісна стратегія професійної адаптації націлена на збереження власної автономності, цілісності та унікальності, яка позиціонується за рахунок збереження та накопичення індивідуального

досвіду професійної діяльності. Накопичення індивідуального досвіду та особливе ціннісне ставлення до нього призводить до індивідуалізації структури особистості професіонала, яка складається з таких елементів та їх якісного змісту, які відповідають внутрішній картині образу професіонала.

Нам вдалося визначити основні відмінності становлення особистісної ідентичності працівника у межах професійних систем типу «людина-людина» та «людина-техніка», представники яких склали основну вибірки, ми виокремили основні стратегії адаптації суб'єкта праці до професії. У професіях, де предметом праці є автоматизовані системи та механізми, найбільша відсоткова частка працівників орієнтована на типову стратегію професійної адаптації. Професії типу «людина-людина», предметом праці яких є інші люди, є більш гнучкими щодо можливостей адаптації до професійного середовища (на певному рівні). Про це свідчить відносно рівномірний відсотковий розподіл кількості працівників, які реалізували ситуативно-адаптивну, типову та суб'єктно-ціннісну стратегію професійної адаптації. У межах типу професій «людина-техніка» спостерігається найменший відсоток працівників, які 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 мають володіти достатнім рівнем оволодіння основними трудовими вміннями та здібностями (тому професійний розвиток не залежить від ситуації, а детермінується сукупністю вимог, які ставить професія до працівника). У професіях «людина-техніка» готовність до професійної діяльності формується до її початку (що може бути пов'язано з небезпекою допуску до роботи зі складними механізмами осіб, які не володіють достатнім рівнем підготовки). Практична спрямованість підготовки працівників у професіях типу «людина-техніка» зумовлює поступове входження у структуру особистісної ідентичності базових елементів професії, які відображають сприйняття індивіда у трудовому середовищі як типового її представника.

Психофізична готовність особистості до професійної діяльності, готовність та здатність розвиватися у межах чітко визначеної програми, яка формується на різних етапах вікового розвитку, робить працівника менш чутливим відносно змін зовнішніх умов виробничого середовища. Кризи професійного становлення супроводжуються тимчасовою загальною чи частковою дезадаптацією, яка впливає як на продуктивність праці, так і на психоемоційний комфорт та психічне здоров'я особистості. Вони можуть полягати у зниженні 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. Можуть бути пов'язаними з особистісною резистентністю до якісного розвитку соціально декларованих конструктивів у ціннісній свідомості, або результатом утворення ціннісних дихотомій у контексті минулого та теперішнього досвіду особистості, позначати якісні зміни та прогресивний розвиток суб'єкта праці.

Ціннісна підтримка у процесі професійної адаптації дає можливість зняти ціннісну конфліктність, попередити виникнення локальних та глобальних криз професійного розвитку, що у загальному позитивно відображається на динаміці розвитку структурних компонентів особистісної ідентичності. Програма ціннісної підтримки виявилася ефективною у використанні серед працівників, які реалізували суб'єктно-ціннісну та типову стратегію професійного розвитку. Динаміка якісних зрушень позначилася на збільшенні ролі суб'єктних цінностей як особистісно формуючих диспозицій, збільшенні кількості референтних осіб, розвитку та ускладненні рефлексивних механізмів самосприйняття.

Основний зміст третього розділу представлений у наступних публікаціях:

1. Кириченко В.В. Рефлексія дискретності кризових подій життєвого шляху особистості / В.В. Кириченко // Актуальні проблеми психології: Психологія особистості. Психологічна допомога особистості / За ред.

С.Д. Максименка, М.В. Папучі. – Київ, 2010. – Том 11. – Вип. 3. – С.132-137.

2. Кириченко В.В. Відповідальність як особистісна цінність у структурі професійної ідентичності творчо обдарованого працівника / Кириченко Віктор Васильович. – К.: «Інформаційні системи», 2011. – С.142-147.
3. 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. – Київ, 2013. – Том. 11. – Психологія особистості. Психологічна допомога особистості. – Вип. 7. – Частина 1. – Ніжин: ПП Лисенко М.М., 2013 – С. 410-418.
4. Кириченко В.В. Ідеографічне дослідження кризи професійної адаптації у ситуації зміни професії / В.В. Кириченко // Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка, 2013. – №11 (270). – Част. II. – С. 152-158.
5. Кириченко В. Вивчення кризи ціннісної свідомості у процесі первинної професійної адаптації / В.В. Кириченко // Матеріали VI Міжрегіонального семінару з впровадження програми ціннісної підтримки розвитку здібностей та обдарованості «Три кроки». – Житомир, 2013. – С. 120-124.

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 професійним 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 уміннями, 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 уможливають 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, 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, типову 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.

ДОДАТКИ

Додаток А. Методика дослідження ціннісно-сміслового розвитку особистості у період професійної адаптації

Додаток А.1. Бланк для фіксації подієво-референтних груп у процесі біографічно-рефлексивної бесіди

***Інструкція** (може використовуватися як план для спрощеного варіанту біографічно-рефлексивної бесіди): «Спробуйте пригадати життєві події, випадки, враження, які вплинули на Ваше становлення як особистості (хоча б три для кожного вікового періоду). Пригадайте двох-трьох людей, які були важливими для Вас у кожній події. І події, і прізвища Ви за бажанням можете зашифрувати, але так, щоб потім могли відтворити їх для себе».*

| Віковий період | Події, випадки, враження | Референтні особи (які допомагали, сприяли чи може й іноді заважали, з оцінкою яких рахувалися) |
|----------------|--------------------------|---|
| 2-5 років | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| 6-10 років | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| 11-15 років | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| 16-20 років | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| 21-25 років | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| 26-30 років | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| 31-35 років | | |
| | | |
| | | |
| | | |

2. Який термін часу (наприклад, два місяці) Ви плануєте працювати на підприємстві, чи займатися аналогічною діяльністю на інших підприємствах, установах, організаціях? Чому?
-

3. Чи маєте ви попередній досвід роботи на аналогічній посаді?

так ні

4. Як змінилися Ваші уявлення про професійну діяльність, яку ви виконуєте до початку трудової діяльності та після влаштування на підприємство?

| До початку професійної діяльності | Після влаштування на підприємство |
|-----------------------------------|-----------------------------------|
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

5. На запропонованій шкалі відобразіть ступінь задоволеності займаною Вами посадою?

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

Додаток В.2. Зведена таблиця результатів опитування намірів професійної діяльності на початковому етапі професійної адаптації

| Суб'єктивна хронологічна тривалість професійної діяльності | Досвід роботи на аналогічній посаді (підприємстві, організації) | Кількість осіб | Середня кількість зазначених причин | Причини вибору професійної діяльності | | | | |
|---|---|----------------|-------------------------------------|---------------------------------------|--------------------|----------------------------|--|----------------------|
| | | | | Матеріально-економічні | Соціально-статусні | Індивідуально-психологічні | Причини, пов'язані з референтним оточенням | Випадково-ситуативні |
| До 6 місяців | так | 12 | 3,4 | 74% | 6% | 0% | 1% | 19% |
| | ні | 8 | 3,5 | 69% | 0% | 0% | 0% | 31% |
| Від 6 місяців до 1 року | так | 5 | 3,7 | 64% | 0% | 10% | 12% | 14% |
| | ні | 9 | 3,3 | 72% | 0% | 0% | 0% | 28% |
| Від 1 року до 5 років | так | 6 | 5,5 | 47% | 14% | 17% | 12% | 10% |
| | ні | 8 | 3,6 | 57% | 7% | 23% | 13% | 0% |
| Необмежений часовий проміжок, якщо зберігається певна умова | так | 15 | 2,4 | 34% | 12% | 32% | 22% | 0% |
| | ні | 11 | 2,1 | 46% | 24% | 30% | 0% | 0% |

Додаток В.3. Бланк модифікованого варіанту методики вивчення динаміки здібностей працівника у процесі професійної адаптації

1. Якими здібностями та уміннями ти володієш? Зазнач ті, які на твою думку є професійно важливими. Оціни ступінь їх важливості для себе.

| Уміння | Професійна важливість («+», або «-») | Ступінь важливості (від 1 до 10) |
|--------|--------------------------------------|----------------------------------|
| | | |
| | | |

2. Якими професійно важливими уміннями ти б хотів оволодіти. Чому?

| Уміння | Причини |
|--------|---------|
| | |
| | |

3. Виділи окремі дії та операції (у тому числі мислительні) у найбільш вагомих для тебе уміннях. Оціни ступінь їх розвитку.

| Дії, операції | Рівень розвитку (від 1 до 10) |
|---------------|-------------------------------|
| | |

| | |
|--|--|
| | |
| | |
| | |

4. Назви людей зі свого оточення, які оцінюють твої уміння та досягнення (у тому числі з професійного середовища). Оціни важливість їх думки для себе. Хто з цих людей пов'язаний із твоєю професією?

| Люди | Уміння | Стосуються професійної діяльності («+», або «-») | Ступінь важливості думки (від 1 до 10) |
|------|--------|--|--|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

5. Назви тих людей, думку яких ти хотів би змінити про себе. Зазнач характер цих змін.

| Люди | Характер змін |
|------|---------------|
| | |
| | |
| | |

6. Які особистісні якості тобі допомагають досягати успіху? Оціни ступінь їх розвитку? Які з цих якостей допомагають тобі ефективно займатися професійної діяльністю?

| Якості | Допомагають у професії («+», або «-») | Рівень розвитку(від 1 до 10) |
|--------|---------------------------------------|------------------------------|
| | | |
| | | |

7. Які якості ти б хотів розвинути чи набути? Чому?

| Якості | Причини |
|--------|---------|
| | |
| | |

Додаток В.5. Результати дослідження типологічних відмінностей рефлексії здібностей працівниками на початковому етапі адаптації до професійної діяльності.

| Стратегія професійного розвитку | Рефлексія умінь та здібностей | | | | | Рефлексія референтних осіб | | | Рефлексія особистісних якостей | | | | | | |
|---------------------------------|-------------------------------|------------------------------|-------|-------|-------------------------------|--|--------------------|-------------------------------------|--|-----------------------------------|----------------|--------------------------|------------|-------------|-------|
| | загальна кількість умінь | сфера професійної діяльності | | | соціальні стосунки, взаємодія | сфера відпочинку та самообслуговування | особистісні якості | загальна кількість референтних осіб | люди з професійної сфери (керівник, колеги по роботі, вчителі) | родина (батьки, чоловік, дружина) | друзі, знайомі | загальна кількість умінь | Діяльнісні | Моральнісні | |
| ситуативно-адаптивна | 100,0% | 5,8% | 18,4% | 10,4% | 34,6% | 25,4% | 12,4% | 27,6% | 100,0% | 31,9% | 38,3% | 29,8% | 100,0% | 34,5% | 65,5% |
| стратегія типового розвитку | 100,0% | 13,7% | 33,2% | 21,3% | 68,2% | 20,1% | 9,5% | 2,2% | 100,0% | 67,3% | 30,7% | 2% | 100,0% | 78,6% | 21,4% |
| суб'єктно-ціннісна стратегія | 100,0% | 65,3% | 13,2% | - | 78,5% | 18,2% | 3,3% | - | 100,0% | 76,4% | 18,2% | 5,4% | 100,0% | 56,8% | 43,2% |

Додаток В.6. Результати ідеографічних досліджень розвитку ціннісної свідомості, проведених за допомогою ММЦС на початковому етапі професійної адаптації

Додаток В.6.1. Результати факторного аналізу даних, отриманих за допомогою ММЦС досліджуваної Оксани Л., що ілюструє типову стратегію професійної адаптації.

Таблиця В.6.1.1

Внесок факторів у загальну дисперсію

| Value | Eigenvalues (Оксана Л.) Extraction: Principal components | | | |
|-------|---|------------------|-----------------------|--------------|
| | Eigenvalue | % Total variance | Cumulative Eigenvalue | Cumulative % |
| 1 | 5,929609 | 39,53072 | 5,929609 | 39,53072 |
| 2 | 3,010271 | 20,06847 | 8,939879 | 59,59920 |

Таблиця В.6.1.2

Факторні навантаження

| Variable | Factor Loadings (Оксана Л.) Extraction: Principal components (Marked loadings are > ,700000) | |
|---------------------------|--|------------------|
| | Factor 1 | Factor 2 |
| цілеспрямованість | 0,696911 | 0,444128 |
| Відвертість | 0,279127 | -0,066426 |
| Комунікативність | 0,753616 | -0,056160 |
| Обізнаність у професії | 0,915630 | -0,096367 |
| Ініціативність | 0,924326 | -0,243650 |
| Працелюбність | 0,386430 | -0,594136 |
| Чесність | -0,499892 | -0,710265 |
| Організаторські здібності | 0,774126 | 0,123987 |
| Відповідальність | 0,088838 | -0,353351 |
| Зацікавленість у роботі | 0,452318 | -0,838689 |
| Освіченість | 0,692963 | -0,181248 |
| Творчість | 0,514899 | 0,579187 |
| Професійність | 0,807257 | -0,376274 |
| Вміння плавати | -0,390838 | -0,699692 |
| Знання іноземних мов | 0,587032 | 0,190372 |
| Expl.Var | 5,929609 | 3,010271 |
| Prp.Totl | 0,395307 | 0,200685 |

Показники кореляцій між виділеними конструктами

| Variable | Correlations (Оксана Л.) Casewise deletion of MD N=12 | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------|---|-------------|------------------|------------------------|----------------|---------------|----------|---------------------------|------------------|-------------------------|-------------|-----------|---------------|----------------|----------------------|
| | Цілеспрямованість | Відвертість | Комунікативність | Обізнаність у професії | Ініціативність | Працелюбність | Чесність | Організаторські здібності | Відповідальність | Зацікавленість у роботі | Освіченість | Творчість | Професійність | Вміння плавати | Знання іноземних мов |
| Цілеспрямованість | 1,00 | 0,15 | 0,59 | 0,59 | 0,54 | -0,21 | -0,59 | 0,61 | -0,00 | -0,08 | 0,50 | 0,44 | 0,42 | -0,55 | 0,22 |
| Відвертість | 0,15 | 1,00 | -0,05 | 0,28 | 0,24 | -0,07 | -0,26 | -0,11 | 0,24 | 0,05 | 0,64 | 0,17 | 0,30 | 0,11 | 0,05 |
| Комунікативність | 0,59 | -0,05 | 1,00 | 0,57 | 0,82 | 0,17 | -0,36 | 0,60 | 0,28 | 0,40 | 0,33 | 0,18 | 0,56 | -0,23 | 0,45 |
| Обізнаність у професії | 0,59 | 0,28 | 0,57 | 1,00 | 0,80 | 0,43 | -0,46 | 0,71 | -0,08 | 0,52 | 0,65 | 0,31 | 0,84 | -0,29 | 0,48 |
| Ініціативність | 0,54 | 0,24 | 0,82 | 0,80 | 1,00 | 0,41 | -0,26 | 0,62 | 0,18 | 0,67 | 0,67 | 0,34 | 0,86 | -0,26 | 0,41 |
| Комунікативність | -0,21 | -0,07 | 0,17 | 0,43 | 0,41 | 1,00 | 0,27 | 0,29 | 0,29 | 0,65 | 0,21 | 0,12 | 0,44 | 0,14 | 0,41 |
| Чесність | -0,59 | -0,26 | -0,36 | -0,46 | -0,26 | 0,27 | 1,00 | -0,32 | 0,25 | 0,39 | -0,14 | -0,52 | -0,22 | 0,56 | -0,57 |
| Організаторські здібності | 0,61 | -0,11 | 0,60 | 0,71 | 0,62 | 0,29 | -0,32 | 1,00 | 0,04 | 0,23 | 0,43 | 0,48 | 0,42 | -0,32 | 0,59 |
| Відповідальність | -0,00 | 0,24 | 0,28 | -0,08 | 0,18 | 0,29 | 0,25 | 0,04 | 1,00 | 0,13 | 0,04 | -0,01 | 0,01 | 0,27 | 0,13 |
| Зацікавленість у роботі | -0,08 | 0,05 | 0,40 | 0,52 | 0,67 | 0,65 | 0,39 | 0,23 | 0,13 | 1,00 | 0,42 | -0,28 | 0,74 | 0,31 | 0,01 |
| Освіченість | 0,50 | 0,64 | 0,33 | 0,65 | 0,67 | 0,21 | -0,14 | 0,43 | 0,04 | 0,42 | 1,00 | 0,33 | 0,60 | -0,08 | 0,12 |
| Творчість | 0,44 | 0,17 | 0,18 | 0,31 | 0,34 | 0,12 | -0,52 | 0,48 | -0,01 | -0,28 | 0,33 | 1,00 | 0,09 | -0,70 | 0,55 |
| Професійність | 0,42 | 0,30 | 0,56 | 0,84 | 0,86 | 0,44 | -0,22 | 0,42 | 0,01 | 0,74 | 0,60 | 0,09 | 1,00 | -0,10 | 0,29 |
| Вміння плавати | -0,55 | 0,11 | -0,23 | -0,29 | -0,26 | 0,14 | 0,56 | -0,32 | 0,27 | 0,31 | -0,08 | -0,70 | -0,10 | 1,00 | -0,13 |
| Знання іноземних мов | 0,22 | 0,05 | 0,45 | 0,48 | 0,41 | 0,41 | -0,57 | 0,59 | 0,13 | 0,01 | 0,12 | 0,55 | 0,29 | -0,13 | 1,00 |

Додаток В.7.1. Результати факторного аналізу даних, отриманих за допомогою ММЦС досліджуваного Дмитра К., що ілюструє суб'єктно-ціннісну стратегію адаптації до професійної діяльності

Таблиця В.7.1.1

Внесок факторів у загальну дисперсію

| Value | Eigenvalues (Дмитро К.) Extraction: Principal components | | | |
|-------|---|------------------|-----------------------|--------------|
| | Eigenvalue | % Total variance | Cumulative Eigenvalue | Cumulative % |
| 1 | 4,807740 | 28,28083 | 4,80774 | 28,28083 |
| 2 | 3,347477 | 19,69104 | 8,15522 | 47,97187 |
| 3 | 2,376287 | 13,97816 | 10,53150 | 61,95003 |
| 4 | 2,169713 | 12,76302 | 12,70122 | 74,71304 |

Таблиця В.7.1.2

Факторні навантаження

| Variable | Factor Loadings (Varimax normalized) (Матриця) Extraction: Principal components (Marked loadings are > ,700000) | | | |
|-----------------------------|---|-----------------|------------------|------------------|
| | Factor 1 | Factor 2 | Factor 3 | Factor 4 |
| Характер | 0,282698 | -0,227114 | 0,599410 | -0,387674 |
| Гарна зовнішність | 0,276998 | -0,118691 | -0,590644 | -0,526765 |
| Відчуття власної значущості | -0,208520 | -0,207597 | 0,228755 | -0,884975 |
| Почуття гумору | -0,204959 | 0,358954 | -0,001322 | -0,869440 |
| Бажання працювати | -0,350178 | 0,519526 | 0,400840 | -0,150199 |
| Прямолінійність | 0,141995 | 0,076635 | 0,832932 | -0,196469 |
| Вміння грати на фортепіано | 0,667914 | 0,353752 | 0,183334 | 0,397014 |
| Вміння сприймати музику | 0,693539 | 0,253487 | 0,266228 | 0,156268 |
| Захоплення музикою | 0,898943 | -0,087675 | 0,053381 | 0,253004 |
| Адекватність дій | 0,368240 | -0,007482 | -0,823152 | 0,047900 |
| Цікава людина | 0,882801 | -0,016643 | -0,285983 | -0,121991 |
| Користолюбство | 0,499126 | 0,573375 | 0,189643 | 0,328764 |
| Відповідальність | 0,498123 | 0,679186 | -0,189788 | 0,189261 |
| Вміння продавати | 0,052290 | 0,940407 | -0,023533 | -0,260191 |
| Вміння подібатися людям | -0,083690 | 0,872035 | 0,129888 | 0,124813 |
| Відчуття гордості за себе | 0,177786 | 0,134251 | 0,486064 | 0,172117 |
| Адекватність вчинків | 0,773876 | -0,081747 | -0,013765 | -0,052236 |
| Expl.Var | 4,172546 | 3,170378 | 2,807493 | 2,550801 |
| Prp.Totl | 0,245444 | 0,186493 | 0,165147 | 0,150047 |

Показники кореляцій між виділеними конструктами

| Variable | Correlations (Дмитро К.) Casewise deletion of MD N=11 | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------|---|-------------------|-----------------------------|----------------|-------------------|-----------------|----------------------------|-------------------------|--------------------|------------------|---------------|-----------------|------------------|------------------|-------------------------|---------------------------|----------------------|
| | Характер | Гарна зовнішність | Відчуття власної значущості | Почуття гумору | Бажання працювати | Прямолінійність | Вміння грати на фортепіано | Вміння сприймати музику | Захоплення музикою | Адекватність дій | Цікава людина | Прямолінійність | Відповідальність | Вміння продавати | Вміння подобатися людям | Відчуття гордості за себе | Адекватність вчинків |
| Характер | 1,00 | 0,19 | 0,49 | 0,10 | -0,24 | 0,25 | -0,11 | -0,05 | 0,09 | -0,50 | -0,20 | 0,12 | -0,03 | -0,29 | -0,23 | -0,03 | 0,06 |
| Гарна зовнішність | 0,19 | 1,00 | 0,32 | 0,28 | -0,51 | -0,71 | -0,51 | -0,23 | 0,08 | -0,14 | 0,12 | -0,13 | 0,11 | -0,29 | -0,29 | -0,44 | 0,06 |
| Відчуття власної значущості | 0,49 | 0,32 | 1,00 | 0,71 | 0,09 | 0,21 | -0,61 | -0,30 | -0,36 | -0,27 | -0,26 | -0,41 | -0,40 | -0,06 | -0,33 | -0,15 | -0,23 |
| Почуття гумору | 0,10 | 0,28 | 0,71 | 1,00 | 0,49 | 0,04 | -0,41 | -0,26 | -0,41 | -0,25 | -0,15 | -0,29 | -0,12 | 0,26 | 0,11 | -0,28 | -0,09 |
| Бажання працювати | -0,24 | -0,51 | 0,09 | 0,49 | 1,00 | 0,48 | 0,07 | 0,22 | -0,28 | -0,02 | -0,10 | -0,02 | -0,16 | 0,53 | 0,59 | 0,23 | 0,01 |
| Прямолінійність | 0,25 | -0,71 | 0,21 | 0,04 | 0,48 | 1,00 | 0,36 | 0,23 | -0,15 | 0,13 | 0,09 | 0,08 | -0,12 | 0,43 | 0,10 | 0,47 | 0,14 |
| Вміння грати на фортепіано | -0,11 | -0,51 | -0,61 | -0,41 | 0,07 | 0,36 | 1,00 | 0,62 | 0,29 | 0,36 | 0,56 | 0,35 | 0,45 | 0,42 | 0,34 | 0,46 | 0,36 |
| Вміння сприймати музику | -0,05 | -0,23 | -0,30 | -0,26 | 0,22 | 0,23 | 0,62 | 1,00 | 0,52 | 0,19 | 0,59 | 0,30 | 0,21 | 0,30 | 0,34 | 0,43 | 0,38 |
| захоплення музикою | 0,09 | 0,08 | -0,36 | -0,41 | -0,28 | -0,15 | 0,29 | 0,52 | 1,00 | -0,28 | 0,46 | 0,51 | 0,34 | -0,41 | -0,33 | -0,37 | 0,70 |
| Адекватність дій | -0,50 | -0,14 | -0,27 | -0,25 | -0,02 | 0,13 | 0,36 | 0,19 | -0,28 | 1,00 | 0,51 | -0,26 | -0,04 | 0,57 | 0,11 | 0,71 | 0,07 |
| Цікава людина | -0,20 | 0,12 | -0,26 | -0,15 | -0,10 | 0,09 | 0,56 | 0,59 | 0,46 | 0,51 | 1,00 | 0,03 | 0,23 | 0,26 | -0,14 | 0,21 | 0,75 |
| Користолюбство | 0,12 | -0,13 | -0,41 | -0,29 | -0,02 | 0,08 | 0,35 | 0,30 | 0,51 | -0,26 | 0,03 | 1,00 | 0,84 | 0,19 | 0,33 | -0,16 | 0,26 |
| Відповідальність | -0,03 | 0,11 | -0,40 | -0,12 | -0,16 | -0,12 | 0,45 | 0,21 | 0,34 | -0,04 | 0,23 | 0,84 | 1,00 | 0,37 | 0,36 | -0,17 | 0,23 |
| Вміння продавати | -0,29 | -0,29 | -0,06 | 0,26 | 0,53 | 0,43 | 0,42 | 0,30 | -0,41 | 0,57 | 0,26 | 0,19 | 0,37 | 1,00 | 0,69 | 0,59 | -0,04 |
| Вміння подобатися людям | -0,23 | -0,29 | -0,33 | 0,11 | 0,59 | 0,10 | 0,34 | 0,34 | -0,33 | 0,11 | -0,14 | 0,33 | 0,36 | 0,69 | 1,00 | 0,42 | -0,30 |
| Відчуття гордості за себе | -0,03 | -0,44 | -0,15 | -0,28 | 0,23 | 0,47 | 0,46 | 0,43 | -0,37 | 0,71 | 0,21 | -0,16 | -0,17 | 0,59 | 0,42 | 1,00 | -0,15 |
| Адекватність вчинків | 0,06 | 0,06 | -0,23 | -0,09 | 0,01 | 0,14 | 0,36 | 0,38 | 0,70 | 0,07 | 0,75 | 0,26 | 0,23 | -0,04 | -0,30 | -0,15 | 1,00 |

Додаток В.8.1. Результати факторного аналізу даних, отриманих за допомогою ММЦС досліджуваного Віталія О., що ілюструє суб'єктно-ціннісну стратегію адаптації до професійної діяльності

Таблиця В.8.1.1

Внесок факторів у загальну дисперсію

| Value | Eigenvalues (Віталій О.) Extraction: Principal components | | | |
|-------|--|------------------|-----------------------|--------------|
| | Eigenvalue | % Total variance | Cumulative Eigenvalue | Cumulative % |
| 1 | 4,333892 | 28,89261 | 4,33389 | 28,89261 |
| 2 | 3,601254 | 24,00836 | 7,93515 | 52,90097 |
| 3 | 2,459060 | 16,39373 | 10,39421 | 69,29471 |

Таблиця В.8.1.2

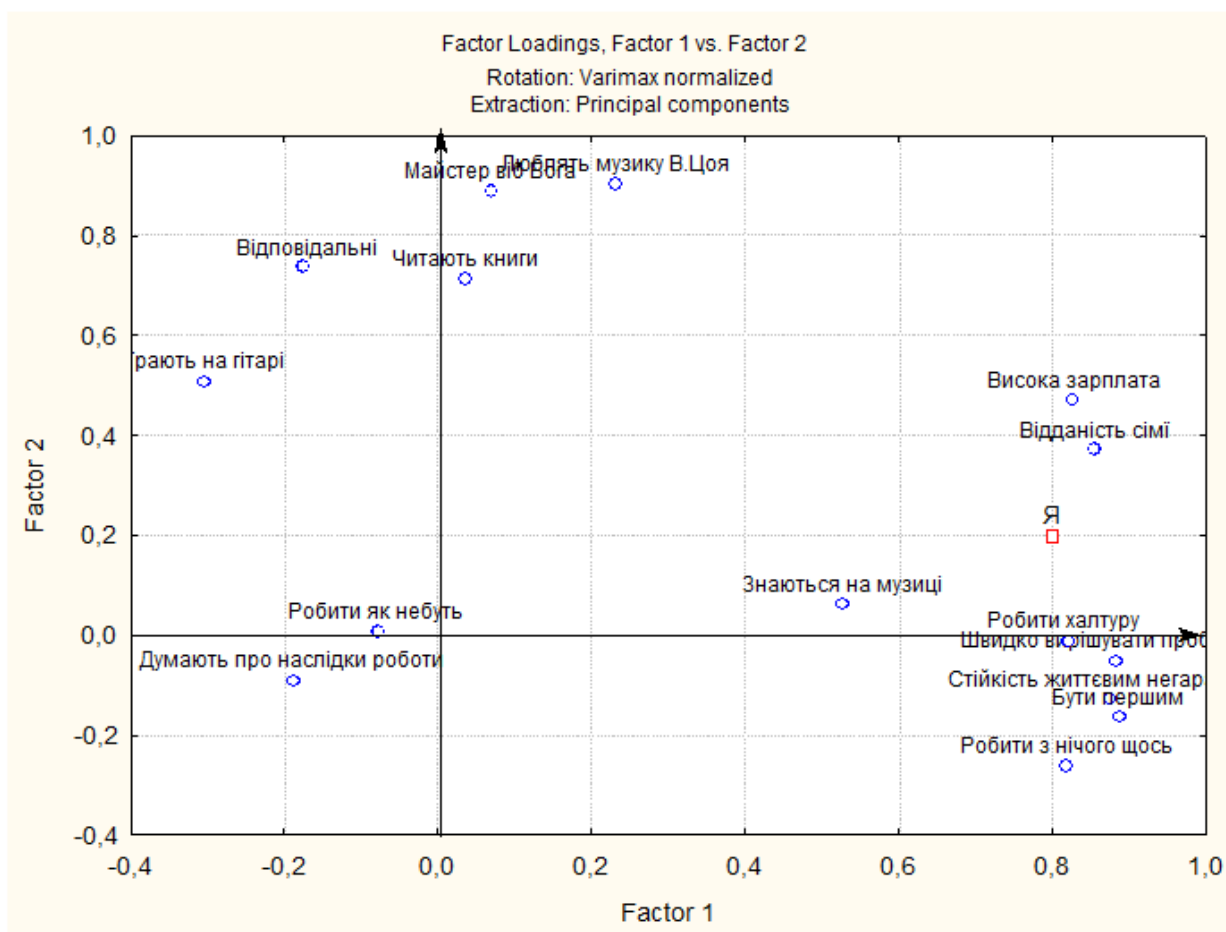
Факторні навантаження

| Variable | Factor Loadings (Varimax normalized) (Віталій О.) Extraction: Principal components (Marked loadings are > ,700000) | | |
|----------------------|--|-----------------|------------------|
| | Factor 1 | Factor 2 | Factor 3 |
| Відповідальність | 0,046624 | 0,897958 | 0,054538 |
| Професіоналізм | -0,248677 | 0,814314 | 0,080184 |
| Робота в команді | -0,031757 | 0,927209 | -0,084801 |
| Дружелюбність | 0,125190 | 0,480919 | -0,754256 |
| Егоїзм | 0,665859 | 0,041410 | 0,103221 |
| Хороша людина | 0,345682 | -0,655202 | 0,006068 |
| Відчуття стилю | 0,274106 | -0,173020 | 0,241007 |
| Трудоголік | -0,120263 | 0,150606 | -0,918913 |
| Зануда | 0,779844 | 0,113424 | 0,157357 |
| Чоловік | 0,260004 | 0,511141 | -0,226745 |
| Підлабузник | -0,818244 | 0,094569 | 0,490741 |
| Гарне життя | -0,787107 | 0,145915 | 0,561500 |
| Комфорт | -0,328166 | 0,061205 | 0,727999 |
| Життєва стабільність | -0,894967 | 0,278820 | 0,036134 |
| Широкий кругозір | -0,312951 | -0,270593 | -0,724058 |
| Expl.Var | 3,704572 | 3,503129 | 3,186505 |
| Prp.Totl | 0,246971 | 0,233542 | 0,212434 |

Показники кореляцій між виділеними конструктами

| Variable | Correlations (Віталій О.) Casewise deletion of MD N=11 | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------|--|----------------|------------------|---------------|--------|---------------|----------------|------------|--------|---------|-------------|-------------|---------|----------------------|------------------|
| | Відповідальність | Професіоналізм | Робота в команді | Дружелюбність | Егоїзм | Хороша людина | Відчуття стилю | Трудоголік | Зануда | Чоловік | Підлабузник | Гарне життя | Комфорт | Життєва стабільність | Широкий кругозір |
| Відповідальність | 1,00 | 0,80 | 0,96 | 0,29 | -0,09 | -0,40 | 0,22 | 0,05 | 0,06 | 0,39 | 0,07 | 0,14 | -0,03 | 0,10 | -0,15 |
| Професіоналізм | 0,80 | 1,00 | 0,80 | 0,13 | -0,23 | -0,44 | -0,14 | -0,00 | -0,14 | 0,29 | 0,25 | 0,30 | 0,14 | 0,39 | -0,03 |
| Робота в команді | 0,96 | 0,80 | 1,00 | 0,45 | -0,05 | -0,51 | 0,04 | 0,23 | -0,04 | 0,32 | 0,06 | 0,14 | -0,08 | 0,20 | -0,12 |
| Дружелюбність | 0,29 | 0,13 | 0,45 | 1,00 | 0,12 | -0,35 | -0,40 | 0,80 | 0,14 | 0,47 | -0,39 | -0,42 | -0,46 | 0,11 | 0,22 |
| Егоїзм | -0,09 | #### | #### | 0,12 | 1,00 | -0,21 | -0,19 | -0,20 | 0,42 | -0,11 | -0,45 | -0,41 | -0,32 | -0,56 | -0,47 |
| Хороша людина | -0,40 | #### | #### | -0,35 | -0,21 | 1,00 | 0,54 | -0,15 | 0,27 | -0,14 | -0,41 | -0,40 | -0,01 | -0,51 | 0,26 |
| Відчуття стилю | 0,22 | #### | 0,04 | -0,40 | -0,19 | 0,54 | 1,00 | -0,27 | 0,14 | -0,00 | -0,10 | -0,03 | -0,01 | -0,45 | 0,12 |
| Трудоголік | 0,05 | #### | 0,23 | 0,80 | -0,20 | -0,15 | -0,27 | 1,00 | -0,16 | 0,23 | -0,35 | -0,39 | -0,52 | 0,15 | 0,56 |
| Зануда | 0,06 | #### | #### | 0,14 | 0,42 | 0,27 | 0,14 | -0,16 | 1,00 | 0,40 | -0,48 | -0,50 | 0,00 | -0,50 | -0,40 |
| Чоловік | 0,39 | 0,29 | 0,32 | 0,47 | -0,11 | -0,14 | -0,00 | 0,23 | 0,40 | 1,00 | -0,29 | -0,30 | 0,09 | 0,00 | 0,06 |
| Підлабузник | 0,07 | 0,25 | 0,06 | -0,39 | -0,45 | -0,41 | -0,10 | -0,35 | -0,48 | -0,29 | 1,00 | 0,97 | 0,55 | 0,79 | -0,12 |
| Гарне життя | 0,14 | 0,30 | 0,14 | -0,42 | -0,41 | -0,40 | -0,03 | -0,39 | -0,50 | -0,30 | 0,97 | 1,00 | 0,63 | 0,77 | -0,19 |
| Комфорт | -0,03 | 0,14 | #### | -0,46 | -0,32 | -0,01 | -0,01 | -0,52 | 0,00 | 0,09 | 0,55 | 0,63 | 1,00 | 0,46 | -0,51 |
| Життєва стабільність | 0,10 | 0,39 | 0,20 | 0,11 | -0,56 | -0,51 | -0,45 | 0,15 | -0,50 | 0,00 | 0,79 | 0,77 | 0,46 | 1,00 | 0,11 |
| Широкий кругозір | -0,15 | #### | #### | 0,22 | -0,47 | 0,26 | 0,12 | 0,56 | -0,40 | 0,06 | -0,12 | -0,19 | -0,51 | 0,11 | 1,00 |

Додаток В.8.1. Факторно-семантична модель ціннісної свідомості Анатолія Р., що ілюструє суб'єктно-ціннісну стратегію адаптації до професійної діяльності



Додаток С.1. Схема програми саморозвитку професійно важливих умінь та здібностей, брак яких працівник відчуває у процесі професійної адаптації.

| Складові професійних умінь та професійно важливі якості, які потрібно було б розвинути | В чому полягали труднощі | План заходів для саморозвитку | Терміни | Критерії самоконтролю |
|--|--------------------------|-------------------------------|---------|-----------------------|
| | | | | |
| | | | | |

Додаток С.2. Оцінка статистичної достовірності зсуву значення динаміки рефлексії розвитку професійно-важливих якостей у контрольній групі за критерієм знаків (G).

| № | Досліджуваний | Кількість професійно-важливих якостей (перший зріз) | Кількість професійно-важливих якостей (другий зріз) | Зсув |
|--------------------------------|---------------|---|---|------|
| 1. | А.В. | 6 | 5 | - |
| 2. | М.Ю. | 7 | 9 | + |
| 3. | І.К. | 5 | 5 | - |
| 4. | О.М. | 6 | 5 | - |
| 5. | А.П. | 7 | 7 | = |
| 6. | С.О. | 6 | 7 | + |
| 7. | А.А. | 5 | 5 | = |
| 8. | Ш.О. | 6 | 7 | + |
| 9. | В.В. | 4 | 4 | = |
| 10. | А.М. | 6 | 5 | - |
| 11. | Р.Т. | 6 | 6 | = |
| 12. | О.Т. | 5 | 5 | - |
| 13. | Н.В. | 9 | 12 | + |
| 14. | Б.К. | 7 | 6 | - |
| 15. | В.С. | 6 | 6 | = |
| 16. | М.Н. | 8 | 8 | = |
| 17. | В.А. | 7 | 9 | + |
| 18. | В.С. | 6 | 7 | + |
| 19. | Н.С. | 6 | 6 | = |
| 20. | І.В. | 4 | 6 | + |
| 21. | Т.В. | 6 | 8 | + |
| $G_{емп.}=8$ $G_{крит.}=16$ | | $G_{емп.} < G_{крит.}$ | | |

Додаток С.3. Кількісні показники рефлексії професійно-важливих якостей до та після включення у трудову діяльність працівників, які проходили професійну адаптацію.

| | Кількість професійно-важливих якостей до початку трудової діяльності | Кількість професійно-важливих якостей після включення у професію |
|--------------|--|--|
| Анатолій Р. | 6 | 8 |
| Галина К. | 6 | 9 |
| Володимир О. | 5 | 8 |
| Марк С. | 4 | 6 |
| Юрій О. | 6 | 6 |
| Андрій С. | 5 | 2 |
| Вікторія М. | 5 | 6 |
| Анастасія С. | 7 | 7 |
| Сергій В. | 5 | 5 |
| Віктор А. | 8 | 6 |
| Анатолій К. | 5 | 8 |

| | | |
|--------------|---|----|
| Олександр М. | 7 | 9 |
| Катерина Б. | 6 | 9 |
| Інеса В. | 7 | 7 |
| Галина К. | 7 | 12 |
| Оксана П. | 4 | 9 |
| Аліна Н. | 7 | 7 |
| Марина Г. | 6 | 8 |
| Ірина М. | 5 | 7 |
| Вікторія В. | 7 | 8 |
| Ігор А. | 7 | 9 |

Додаток D.1. Результати факторного аналізу даних, отриманих за допомогою ММЦС досліджуваної Аліни Н., що ілюструє ситуативно-адаптивну стратегію професійної адаптації

Перший зріз

Таблиця D.1.1

Внесок факторів у загальну дисперсію

| Value | Eigenvalues (Аліна Н.) Extraction: Principal components | | | |
|-------|--|------------------|-----------------------|--------------|
| | Eigenvalue | % Total variance | Cumulative Eigenvalue | Cumulative % |
| 1 | 3,140840 | 31,40840 | 3,140840 | 31,40840 |
| 2 | 2,107282 | 21,07282 | 5,248122 | 52,48122 |
| 3 | 1,526145 | 15,26145 | 6,774267 | 67,74267 |
| 4 | 1,338086 | 13,38086 | 8,112353 | 81,12353 |

Таблиця D.1.2

Факторні навантаження

| Variable | Factor Loadings (Varimax normalized) (Аліна Н.1.) Extraction: Principal components (Marked loadings are > ,700000) | | | |
|------------------|--|-----------------|-----------------|-----------------|
| | Factor 1 | Factor 2 | Factor 3 | Factor 4 |
| Сміливість | 0,893378 | 0,100792 | -0,201789 | -0,088397 |
| Товариськість | 0,133615 | 0,397380 | -0,252898 | -0,699576 |
| Повага | -0,120790 | 0,201365 | 0,237239 | 0,743814 |
| Працелюбність | 0,174337 | 0,338968 | 0,895927 | 0,115514 |
| Любов до природи | -0,240307 | 0,611238 | 0,678039 | 0,137413 |
| Любов до рідних | -0,178665 | -0,338968 | 0,842545 | 0,115302 |
| Інтелект | -0,123290 | 0,184685 | -0,108351 | 0,902805 |
| Енергійність | 0,873877 | -0,250522 | 0,190246 | -0,045356 |
| Позитив | 0,088668 | 0,894326 | 0,057485 | 0,121211 |
| Здоров'я | 0,643467 | 0,245392 | -0,090460 | -0,267437 |
| Expl.Var | 2,151403 | 1,768935 | 2,192685 | 1,999329 |
| Prp.Totl | 0,215140 | 0,176894 | 0,219269 | 0,199933 |

Показники кореляцій між виділеними конструктами

| Variable | Correlations (Аліна Н.) Casewise deletion of MD N=15 | | | | | | | | | |
|------------------|--|---------------|--------|---------------|------------------|-----------------|----------|--------------|---------|----------|
| | Сміливість | Товариськість | Повага | Працелюбність | Любов до природи | Любов до рідних | Інтелект | Енергійність | Позитив | Здоров'я |
| Сміливість | 1,00 | 0,28 | -0,23 | 0,03 | -0,34 | -0,34 | -0,16 | 0,66 | 0,18 | 0,50 |
| Товариськість | 0,28 | 1,00 | -0,36 | -0,13 | -0,12 | -0,40 | -0,49 | 0,08 | 0,22 | 0,25 |
| Повага | -0,23 | -0,36 | 1,00 | 0,32 | 0,47 | 0,15 | 0,58 | -0,11 | 0,09 | -0,22 |
| Працелюбність | 0,03 | -0,13 | 0,32 | 1,00 | 0,77 | 0,62 | 0,06 | 0,22 | 0,39 | 0,03 |
| Любов до природи | -0,34 | -0,12 | 0,47 | 0,77 | 1,00 | 0,34 | 0,13 | -0,24 | 0,50 | -0,01 |
| Любов до рідних | -0,34 | -0,40 | 0,15 | 0,62 | 0,34 | 1,00 | 0,06 | 0,05 | -0,18 | -0,33 |
| Інтелект | -0,16 | -0,49 | 0,58 | 0,06 | 0,13 | 0,06 | 1,00 | -0,21 | 0,31 | -0,28 |
| Енергійність | 0,66 | 0,08 | -0,11 | 0,22 | -0,24 | 0,05 | -0,21 | 1,00 | -0,11 | 0,38 |
| Позитив | 0,18 | 0,22 | 0,09 | 0,39 | 0,50 | -0,18 | 0,31 | -0,11 | 1,00 | 0,11 |
| Здоров'я | 0,50 | 0,25 | -0,22 | 0,03 | -0,01 | -0,33 | -0,28 | 0,38 | 0,11 | 1,00 |

Оціночна решітка «люди – цінності» та показники розмаху

| № | Значимі люди | Сміливість | Товариськість | Повага | Працелюбність | Любов до природи | Любов до рідних | Інтелект | Енергійність | Позитив | Здоров'я |
|-------------------|-----------------|------------|---------------|----------|---------------|------------------|-----------------|----------|--------------|----------|----------|
| 1. | Я | 10 | 9 | 9 | 10 | 9 | 9 | 9 | 10 | 9 | 10 |
| 2. | Юля | 10 | 9 | 8 | 6 | 7 | 9 | 9 | 8 | 8 | 8 |
| 3. | Оля | 7 | 9 | 8 | 6 | 8 | 10 | 10 | 7 | 8 | 6 |
| 4. | Наталія | 8 | 8 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 8 | 9 | 10 |
| 5. | Анжела | 8 | 9 | 9 | 7 | 8 | 10 | 8 | 9 | 5 | 9 |
| 6. | Батько | 10 | 10 | 9 | 10 | 9 | 10 | 9 | 10 | 9 | 9 |
| 7. | Бабуся | 9 | 9 | 10 | 10 | 9 | 10 | 9 | 9 | 8 | 5 |
| 8. | Артем | 10 | 10 | 5 | 5 | 7 | 8 | 8 | 10 | 8 | 10 |
| 9. | Мама | 10 | 10 | 5 | 9 | 9 | 8 | 8 | 8 | 9 | 10 |
| 10. | Артур (брат) | 8 | 9 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 8 | 10 | 7 |
| 11. | Юля | 8 | 9 | 5 | 8 | 8 | 10 | 8 | 9 | 8 | 7 |
| 12. | Інна К. | 10 | 8 | 8 | 8 | 8 | 9 | 9 | 10 | 8 | 9 |
| 13. | Інна П. | 9 | 10 | 9 | 4 | 8 | 4 | 9 | 8 | 9 | 9 |
| 14. | Валя | 8 | 10 | 8 | 10 | 10 | 10 | 7 | 8 | 9 | 9 |
| 15. | Артур (коханий) | 10 | 10 | 8 | 10 | 8 | 9 | 9 | 10 | 9 | 10 |
| Розмах (R) | | 3 | 2 | 5 | 5 | 3 | 6 | 3 | 3 | 5 | 5 |

Таблиця D.1.5

Внесок факторів у загальну дисперсію

| Value | Eigenvalues (Аліна Н.) Extraction: Principal components | | | |
|-------|--|------------------|-----------------------|--------------|
| | Eigenvalue | % Total variance | Cumulative Eigenvalue | Cumulative % |
| 1 | 3,356647 | 30,51498 | 3,356647 | 30,51498 |
| 2 | 1,886216 | 17,14742 | 5,242863 | 47,66239 |
| 3 | 1,728114 | 15,71013 | 6,970977 | 63,37252 |

Таблиця D.1.6

Факторні навантаження

| Variable | Factor Loadings (Varimax normalized) (Аліна Н.) Extraction: Principal components (Marked loadings are > ,700000) | | |
|------------------|--|-----------|-----------|
| | Factor 1 | Factor 2 | Factor 3 |
| Смільвість | -0,872772 | 0,097613 | 0,138199 |
| Товариськість | -0,179974 | 0,797724 | 0,348499 |
| Повага | 0,367532 | -0,470303 | 0,427404 |
| Працелюбність | 0,147499 | 0,095563 | 0,924814 |
| Любов до природи | 0,191736 | -0,302586 | 0,156723 |
| Любов до рідних | 0,820868 | 0,069462 | 0,407007 |
| Інтелект | -0,186123 | -0,688408 | 0,180546 |
| Енергійність | -0,670433 | 0,094155 | 0,255952 |
| Позитив | -0,249176 | -0,149543 | 0,572554 |
| Комунікативність | 0,180167 | -0,826479 | -0,020899 |
| Здоров'я | -0,829837 | 0,276992 | -0,097605 |
| Expl.Var | 2,928844 | 2,237519 | 1,804614 |
| Prp.Totl | 0,266259 | 0,203411 | 0,164056 |

Додаток D.2. Результати факторного аналізу даних, отриманих за допомогою ММЦС досліджуваної Наталії Ш., що ілюструє ситуативно-адаптивну стратегію професійної адаптації.

Перший зріз

Таблиця D.2.1

Внесок факторів у загальну дисперсію

| Eigenvalues (Наталія Ш.) Extraction: Principal components | | | | |
|--|------------|------------------|-----------------------|--------------|
| Value | Eigenvalue | % Total variance | Cumulative Eigenvalue | Cumulative % |
| 1 | 2,752336 | 27,52336 | 2,752336 | 27,52336 |
| 2 | 2,256883 | 22,56883 | 5,009219 | 50,09219 |
| 3 | 1,680208 | 16,80208 | 6,689427 | 66,89427 |

Таблиця D.2.2

Факторні навантаження

| Variable | Factor Loadings (Varimax normalized) (Наталія Ш.) Extraction: Principal components (Marked loadings are > ,700000) | | |
|--------------------------|--|------------------|-----------------|
| | Factor 1 | Factor 2 | Factor 3 |
| Сміливість | -0,615605 | 0,667192 | 0,030573 |
| Працелюбність | -0,609951 | -0,381011 | 0,433385 |
| Вміння любити | -0,800533 | -0,014061 | -0,181012 |
| Повага | 0,069196 | -0,861919 | -0,186330 |
| Взаєморозуміння | 0,015504 | 0,112181 | 0,852450 |
| Пітримка у тяжкі хвилини | 0,121471 | 0,102466 | 0,891887 |
| Відповідальність | -0,875226 | 0,241151 | 0,179966 |
| Хазяйновитість | -0,073697 | -0,729202 | -0,047168 |
| Щирість | 0,047452 | 0,554545 | 0,012095 |
| Справедливість | 0,598844 | 0,142962 | 0,240794 |
| Expl.Var | 2,543963 | 2,274347 | 1,871116 |
| Prp.Totl | 0,254396 | 0,227435 | 0,187112 |

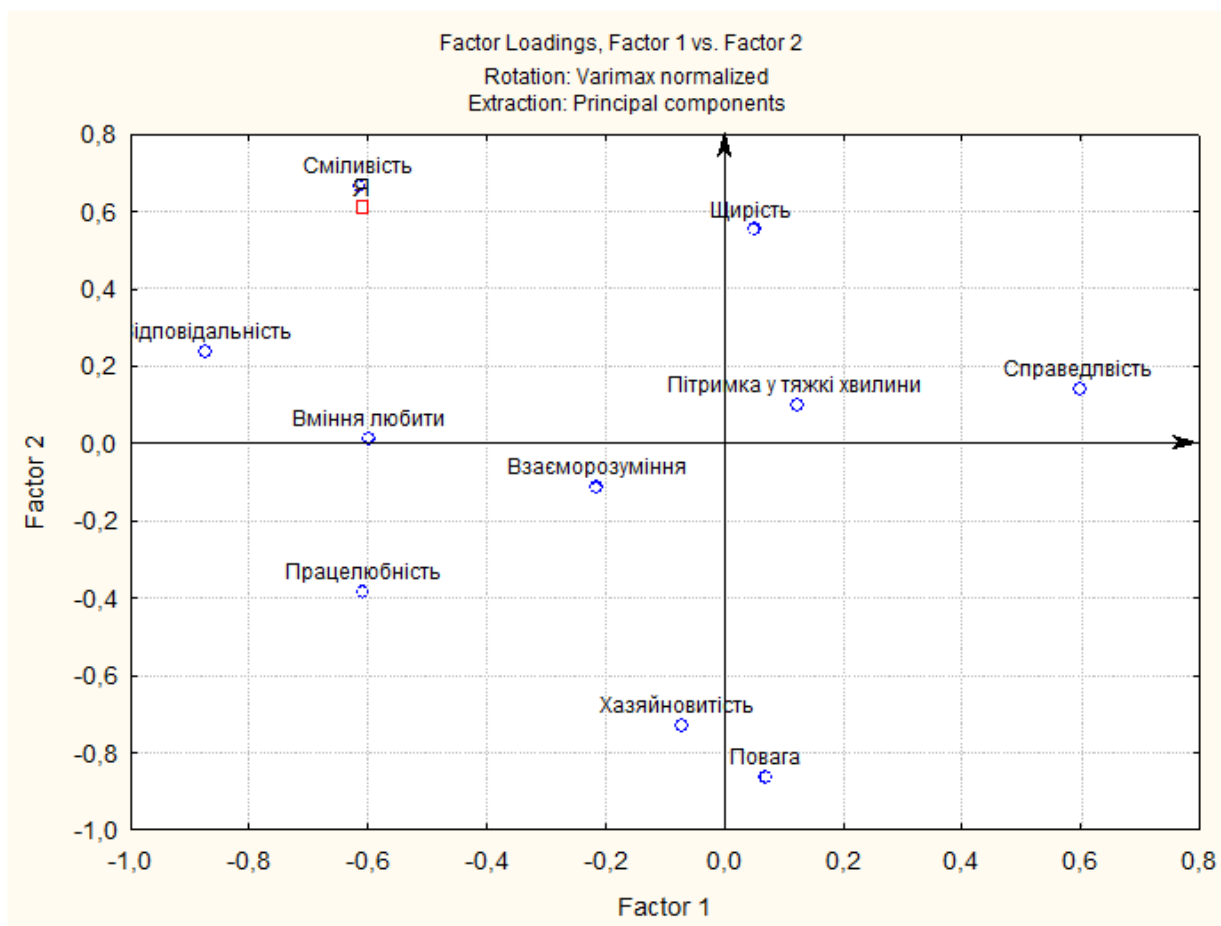


Рис. D.2.3. Факторно-семантична модель ціннісної свідомості досліджуваної Наталії Ш.

Другий зріз

Таблиця D.2.4

Внесок факторів у загальну дисперсію

| Value | Eigenvalues (Наталія Ш.2_зріз) Extraction: Principal components | | | |
|-------|--|------------------|-----------------------|--------------|
| | Eigenvalue | % Total variance | Cumulative Eigenvalue | Cumulative % |
| 1 | 3,068426 | 30,68426 | 3,068426 | 30,68426 |
| 2 | 2,092519 | 20,92519 | 5,160945 | 51,60945 |
| 3 | 1,509546 | 15,09546 | 6,670491 | 66,70491 |

Факторні навантаження

| Variable | Factor Loadings (Varimax normalized) (Наталія Ш. 2_зріз) Extraction: Principal components (Marked loadings are > ,700000) | | |
|--------------------------|---|------------------|-----------------|
| | Factor 1 | Factor 2 | Factor 3 |
| Сміливість | -0,698390 | 0,427417 | 0,183878 |
| Працелюбність | -0,444348 | -0,419659 | 0,647453 |
| Вміння любити | -0,906525 | -0,208307 | -0,017818 |
| Повага | 0,015722 | -0,882609 | -0,350371 |
| Взаєморозуміння | -0,161586 | 0,128079 | 0,760316 |
| Пітримка у тяжкі хвилини | 0,060869 | 0,034664 | 0,560320 |
| Відповідальність | -0,755504 | 0,142669 | 0,306212 |
| Хазяйновитість | 0,140440 | -0,773149 | 0,209098 |
| Щирість | 0,123031 | 0,450208 | 0,448052 |
| Справедлвість | 0,816468 | -0,008787 | 0,187469 |
| Expl.Var | 2,809311 | 2,019674 | 1,841506 |
| Prp.Totl | 0,280931 | 0,201967 | 0,184151 |

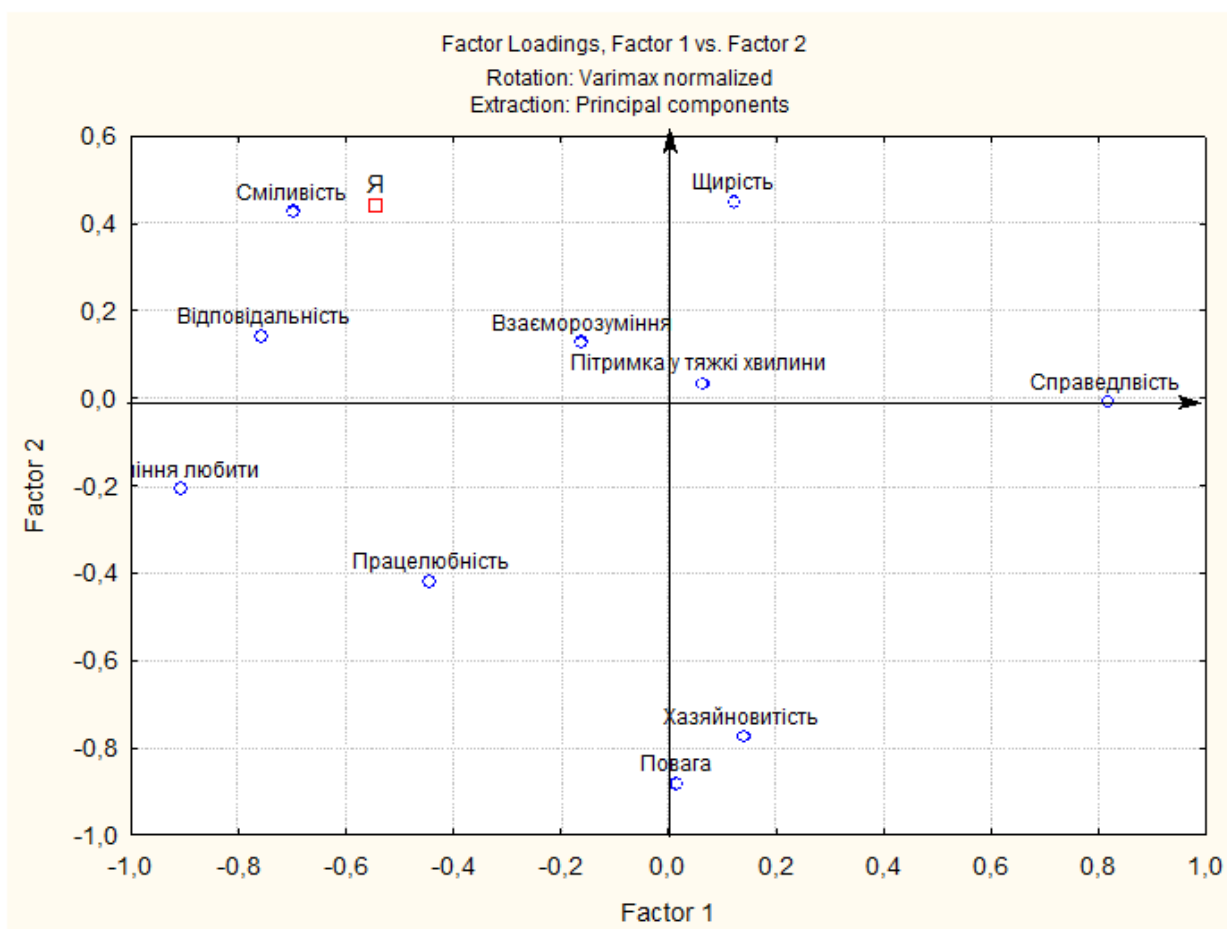


Рис. D.2.6. Факторно-семантична модель ціннісної свідомості досліджуваної Наталії Ш.

Додаток D.3. Результати факторного аналізу даних, отриманих за допомогою ММЦС досліджуваної Федора К., що ілюструє типову стратегію професійної адаптації.

Таблиця D.3.1

Оціночна решітка «люди – цінності» до початку професійної адаптації

| | Самостійність | Телепень | Думати, що робиш | Ремонтувати китайські двигуни | Не псувати деталі | Визначати несправність за звуком двигуна | Винахідливість | Відповідальність за роботу | Принести гроші додому | Робити шашлик | Працювати по 24 години | Йти Ва-банк | Розбиратися у технічній документації | Уміти жартувати | Не жаліти про зроблене | Жити з комфортом | Знати де ти зможеш зробити, а де - ні |
|-----------|---------------|----------|------------------|-------------------------------|-------------------|--|----------------|----------------------------|-----------------------|---------------|------------------------|-------------|--------------------------------------|-----------------|------------------------|------------------|---------------------------------------|
| Я | 10 | 6 | 10 | 7 | 6 | 10 | 7 | 10 | 10 | 10 | 10 | 7 | 8 | 10 | 6 | 10 | 10 |
| Мала | 9 | 10 | 3 | 6 | 1 | 10 | 5 | 6 | 7 | 8 | 2 | 2 | 6 | 5 | 7 | 9 | 4 |
| Ваня | 7 | 5 | 10 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 3 | 8 | 5 | 3 | 10 | 4 | 8 |
| Мама | 8 | 3 | 9 | 7 | 4 | 9 | 5 | 7 | 9 | 9 | 8 | 6 | 4 | 6 | 4 | 10 | 3 |
| Батько | 9 | 2 | 8 | 10 | 9 | 10 | 4 | 3 | 10 | 10 | 10 | 5 | 7 | 8 | 5 | 4 | 10 |
| Валера | 10 | 5 | 9 | 5 | 7 | 3 | 10 | 9 | 8 | 9 | 3 | 6 | 10 | 1 | 6 | 5 | 9 |
| К.С. | 10 | 3 | 5 | 2 | 8 | 5 | 10 | 4 | 7 | 5 | 4 | 4 | 9 | 7 | 9 | 5 | 2 |
| Брат | 7 | 10 | 6 | 7 | 6 | 6 | 9 | 10 | 8 | 6 | 3 | 6 | 5 | 9 | 8 | 7 | 10 |
| Ольга | 8 | 9 | 6 | 1 | 2 | 7 | 9 | 4 | 9 | 9 | 1 | 5 | 5 | 6 | 10 | 4 | 5 |
| Кавказець | 9 | 7 | 7 | 2 | 4 | 5 | 5 | 7 | 10 | 2 | 1 | 4 | 7 | 8 | 7 | 9 | 8 |

Таблиця D.3.2.

Оціночна решітка «люди – цінності» після завершення періоду професійної адаптації

| | Самостійність | Телепень | Думати, що робиш | Ремонтувати китайські двигуни | Не псувати деталі | Визначати несправність за звуком двигуна | Винахідливість | Відповідальність за роботу | Принести гроші додому | Робити шашлик | Працювати по 24 години | Іти Ва-банк | Розбиратися у технічній документації | Уміти жартувати | Не жаліти про зроблене | Жити з комфортом | Знати де ти зможеш зробити, а де - ні |
|-----------|---------------|----------|------------------|-------------------------------|-------------------|--|----------------|----------------------------|-----------------------|---------------|------------------------|-------------|--------------------------------------|-----------------|------------------------|------------------|---------------------------------------|
| Я | 8 | 6 | 10 | 5 | 6 | 10 | 7 | 10 | 10 | 10 | 10 | 7 | 5 | 10 | 6 | 10 | 10 |
| Мала | 9 | 10 | 3 | 6 | 1 | 10 | 5 | 6 | 7 | 8 | 2 | 2 | 6 | 5 | 7 | 9 | 4 |
| Ваня | 7 | 5 | 10 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 3 | 8 | 5 | 3 | 10 | 4 | 8 |
| Мама | 8 | 3 | 9 | 7 | 4 | 9 | 5 | 7 | 9 | 9 | 8 | 6 | 4 | 6 | 4 | 10 | 3 |
| Батько | 9 | 2 | 8 | 10 | 9 | 10 | 4 | 3 | 10 | 10 | 10 | 5 | 7 | 8 | 5 | 4 | 10 |
| Валера | 10 | 5 | 9 | 5 | 7 | 3 | 10 | 9 | 8 | 9 | 3 | 6 | 10 | 1 | 6 | 5 | 9 |
| К.С. | 10 | 3 | 5 | 2 | 8 | 5 | 10 | 4 | 7 | 5 | 4 | 4 | 9 | 7 | 9 | 5 | 2 |
| Брат | 7 | 10 | 6 | 7 | 6 | 6 | 9 | 10 | 8 | 6 | 3 | 6 | 5 | 9 | 8 | 7 | 10 |
| Ольга | 8 | 9 | 6 | 1 | 2 | 7 | 9 | 4 | 9 | 9 | 1 | 5 | 5 | 6 | 10 | 4 | 5 |
| Кавказець | 9 | 7 | 7 | 2 | 4 | 5 | 5 | 7 | 10 | 2 | 1 | 4 | 7 | 8 | 7 | 9 | 8 |

Таблиця D.3.3

Внесок факторів у загальну дисперсію

| Value | Eigenvalues (Федір К.) Extraction: Principal components | | | |
|-------|--|------------------|-----------------------|--------------|
| | Eigenvalue | % Total variance | Cumulative Eigenvalue | Cumulative % |
| 1 | 4,882288 | 28,71934 | 4,88229 | 28,71934 |
| 2 | 2,969344 | 17,46673 | 7,85163 | 46,18607 |
| 3 | 2,692878 | 15,84046 | 10,54451 | 62,02653 |
| 4 | 2,069254 | 12,17208 | 12,61376 | 74,19861 |

Таблиця D.3.4

Факторні навантаження

| Variable | Factor Loadings (Varimax normalized) (Федір К.) Extraction: Principal components (Marked loadings are > ,700000) | | | |
|--|--|-----------------|-----------------|------------------|
| | Factor 1 | Factor 2 | Factor 3 | Factor 4 |
| Самостійність | 0,208565 | 0,861045 | -0,228504 | 0,089993 |
| Телепень | 0,321500 | -0,416340 | -0,022789 | -0,727920 |
| Думати, що робиш | -0,146110 | 0,037425 | 0,773250 | 0,466243 |
| Ремонтувати китайські двигуни | 0,334171 | -0,111774 | 0,284814 | 0,713152 |
| Не псувати деталі | 0,042529 | 0,772497 | 0,201505 | 0,359672 |
| Визначати несправність за звуком двигуна | 0,683594 | -0,167108 | -0,352436 | 0,526798 |
| Винахідливість | -0,138985 | 0,553184 | 0,094033 | -0,519820 |
| Відповідальність за роботу | 0,533852 | 0,098284 | 0,662983 | -0,330363 |
| Приносити гроші додому | 0,633125 | 0,224087 | 0,132162 | 0,300449 |
| Робити шашлик | 0,016770 | -0,036208 | 0,133342 | 0,644576 |
| Працювати по 24 години | 0,328461 | 0,196278 | 0,203898 | 0,859490 |
| Іти Ва-Банк | -0,280758 | -0,139951 | 0,858786 | 0,255797 |
| Розбиратися у технічній документації | -0,077150 | 0,941372 | 0,050739 | -0,080937 |
| Уміти жартувати | 0,693468 | 0,024832 | -0,024208 | 0,078403 |
| Не жаліти про зроблене | -0,566627 | -0,217692 | -0,083222 | -0,596666 |
| Жити з комфортом | 0,833122 | -0,137930 | -0,001948 | -0,061629 |
| Знати де ти зможеш зробити, а де - ні | 0,185408 | 0,085958 | 0,765842 | 0,092356 |
| Expl.Var | 3,177528 | 2,939217 | 2,755912 | 3,741107 |
| Prp.Totl | 0,186913 | 0,172895 | 0,162112 | 0,220065 |

Додаток D.4. Факторно-семантичне поле та показники факторних ваг ціннісної свідомості досліджуваної Ірини О., що ілюструє типову стратегію професійної адаптації отриманих у результаті факторного аналізу за ММЦС.

Таблиця D.4.1

Факторні навантаження (перший зріз)

| Variable | Factor Loadings (Varimax normalized) (Ірина О.) Extraction: Principal components (Marked loadings are > ,700000) | | |
|--------------------|--|-----------|-----------|
| | Factor 1 | Factor 2 | Factor 3 |
| Культурність | 0,937241 | 0,085981 | 0,182979 |
| Толерантність | 0,937241 | 0,085981 | 0,182979 |
| Розчарування | 0,014592 | 0,948084 | 0,007172 |
| Гнів | -0,571962 | 0,531043 | -0,490682 |
| Терплячість | -0,005959 | -0,532479 | 0,731503 |
| Компетентність | 0,641292 | 0,230627 | 0,558526 |
| Відданість | 0,435353 | -0,121323 | 0,677056 |
| Пунктуальність | 0,718984 | -0,072830 | -0,481219 |
| Вираження почуттів | 0,548401 | -0,345329 | 0,255140 |
| Кмітливість | 0,004655 | -0,082726 | -0,840437 |
| Чуйність | 0,817869 | -0,427372 | -0,099527 |
| Самоповага | 0,004441 | -0,735538 | 0,518690 |
| Скромність | 0,045417 | -0,307465 | 0,779139 |
| Демонстративність | 0,566018 | -0,023578 | 0,807976 |
| Гуманність | 0,937241 | 0,085981 | 0,182979 |
| Скритість | 0,014592 | 0,948084 | 0,007172 |
| Добросовісність | -0,571962 | 0,531043 | -0,490682 |
| Expl.Var | 5,699861 | 3,685512 | 4,429368 |
| Prp.Totl | 0,335286 | 0,216795 | 0,260551 |

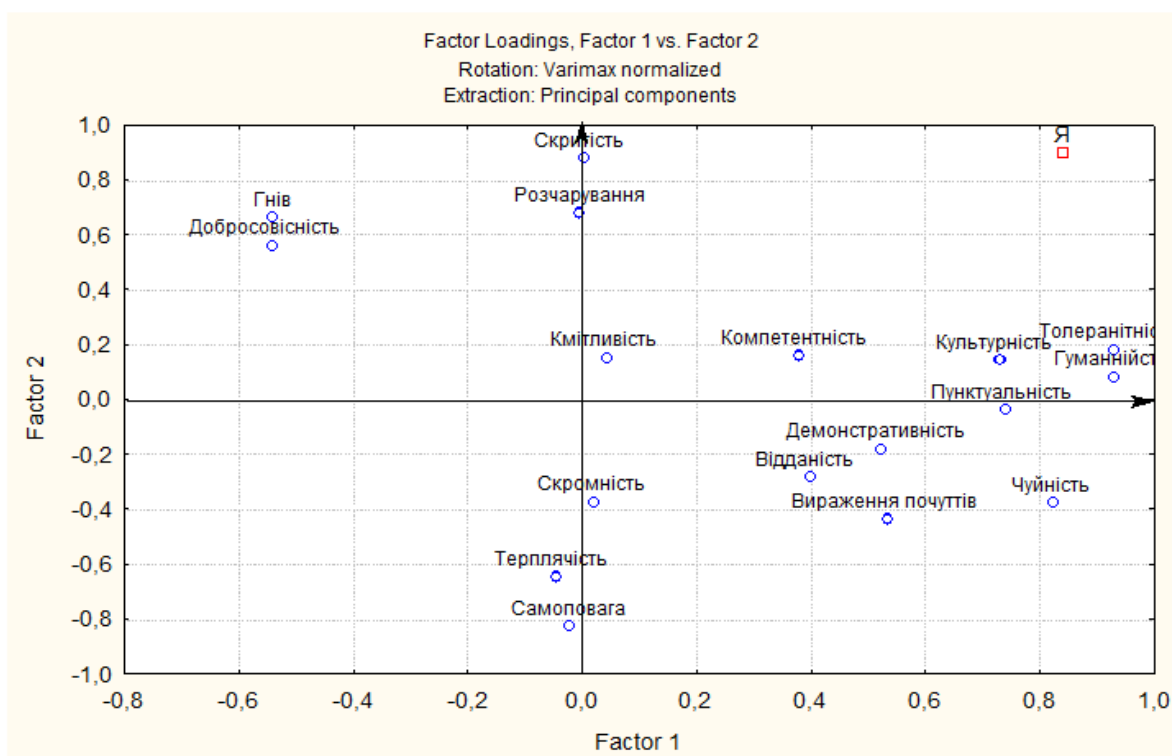


Рис. D.4.1. Факторно-семантична модель ціннісної свідомості досліджуваної Ірини О. (перший зріз).

Факторні навантаження (другий зріз)

| Variable | Factor Loadings (Varimax normalized) (Іриан О._2 Extraction: Principal components (Marked loadings are > ,700000)) | | |
|--------------------|--|-----------|-----------|
| | Factor 1 | Factor 2 | Factor 3 |
| Культурність | 0,931385 | 0,081161 | 0,288545 |
| Толерантність | 0,931385 | 0,081161 | 0,288545 |
| Розчарування | 0,002663 | 0,879459 | 0,093453 |
| Гнів | -0,541318 | 0,660741 | -0,345902 |
| Терплячість | -0,046220 | -0,647668 | 0,633696 |
| Компетентність | 0,379618 | 0,159634 | 0,824933 |
| Відданість | 0,398322 | -0,183243 | 0,754654 |
| Пунктуальність | 0,742455 | -0,038079 | -0,522425 |
| Вираження почуттів | 0,534428 | -0,435187 | 0,148164 |
| Кмітливість | 0,044294 | 0,050981 | -0,856568 |
| Чуйність | 0,825752 | -0,376498 | -0,085479 |
| Самоповага | -0,020691 | -0,827446 | 0,362520 |
| Скромність | 0,020061 | -0,472006 | 0,657732 |
| Демонстративність | 0,524748 | -0,182325 | 0,793563 |
| Гуманність | 0,931385 | 0,081161 | 0,288545 |
| Скритість | 0,002663 | 0,879459 | 0,093453 |
| Добросовісність | -0,541318 | 0,660741 | -0,345902 |
| Expl.Var | 5,290275 | 4,194237 | 4,387795 |
| Prp.Totl | 0,311193 | 0,246720 | 0,258106 |

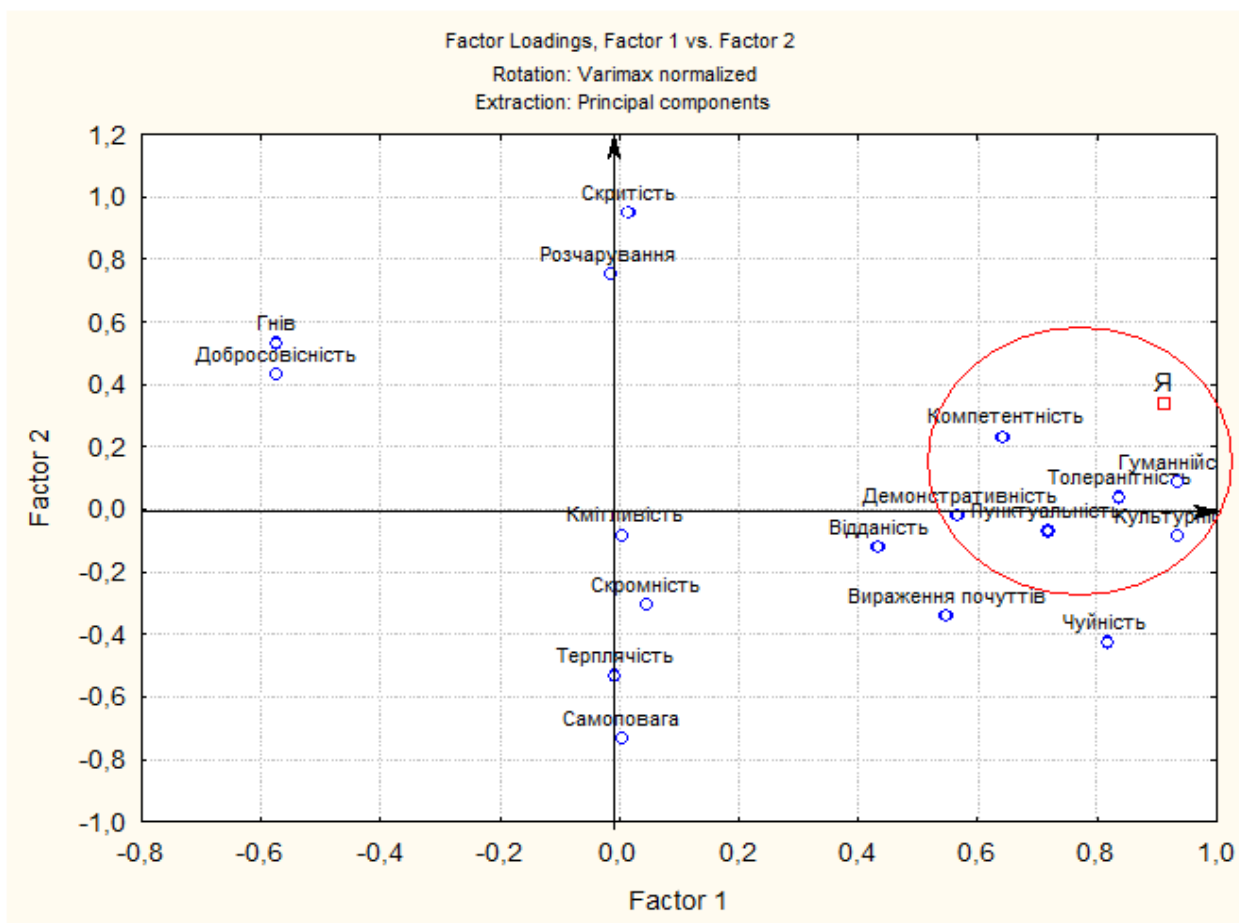


Рис. D.4.2. Факторно-семантична модель ціннісної свідомості досліджуваної Ірини О. (другий зріз).

Додаток D.5. Результати факторного аналізу оціночної решітки другого зрізу дослідження, отриманих за допомогою ММЦС досліджуваного Дмитра К., що ілюструє суб'єктно-ціннісну стратегію професійної адаптації.

Таблиця D.5.1

Внесок факторів у загальну дисперсію

| Value | Eigenvalues (Дмитро К._2) Extraction: Principal components | | | |
|-------|---|------------------|-----------------------|--------------|
| | Eigenvalue | % Total variance | Cumulative Eigenvalue | Cumulative % |
| 1 | 8,197455 | 48,22032 | 8,19745 | 48,22032 |
| 2 | 2,145943 | 12,62319 | 10,34340 | 60,84351 |
| 3 | 1,987562 | 11,69154 | 12,33096 | 72,53506 |
| 4 | 1,401655 | 8,24503 | 13,73261 | 80,78009 |

Таблиця D.5.2

Факторні навантаження

| Variable | Factor Loadings (Varimax normalized) (Дмитро К._2) Extraction: Principal components (Marked loadings are > ,700000) | | | |
|-----------------------------|---|-----------------|-----------------|-----------------|
| | Factor 1 | Factor 2 | Factor 3 | Factor 4 |
| Характер | 0,588924 | 0,247034 | 0,622741 | 0,404013 |
| Гарна зовнішність | 0,161826 | 0,818532 | 0,103756 | 0,240185 |
| Відчуття власної значущості | 0,220088 | 0,151177 | -0,059440 | 0,815669 |
| Почуття гумору | 0,099774 | -0,099929 | 0,215929 | 0,760283 |
| Бажання працювати | 0,507556 | 0,489556 | 0,365928 | 0,499908 |
| Прямолінійність | 0,697604 | 0,186337 | 0,383438 | -0,245285 |
| Вміння грати на фортепіано | 0,750982 | 0,035971 | 0,504822 | 0,133398 |
| Вміння сприймати музику | 0,800558 | -0,041494 | 0,138609 | 0,518226 |
| захоплення музикою | 0,861035 | 0,162009 | 0,106678 | 0,096585 |
| Адекватність дій | 0,047780 | 0,944173 | 0,029794 | -0,141508 |
| Цікава людина | 0,647450 | 0,613519 | 0,134446 | -0,142017 |
| Прямолінійність | 0,624414 | -0,092855 | 0,553930 | 0,102006 |
| Відповідальність | 0,212608 | 0,171106 | 0,857296 | -0,376875 |
| Вміння продавати | -0,038270 | 0,030776 | 0,870245 | 0,353681 |
| Вміння подібатися людям | 0,476054 | 0,118746 | 0,596285 | 0,198766 |
| Відчуття гордості за себе | 0,732766 | 0,156561 | -0,002605 | 0,293786 |
| Адекватність вчинків | 0,760346 | 0,432401 | 0,091141 | 0,317079 |
| Expl. Var | 5,321659 | 2,599807 | 3,197051 | 2,614098 |
| Prp. Totl | 0,313039 | 0,152930 | 0,188062 | 0,153770 |

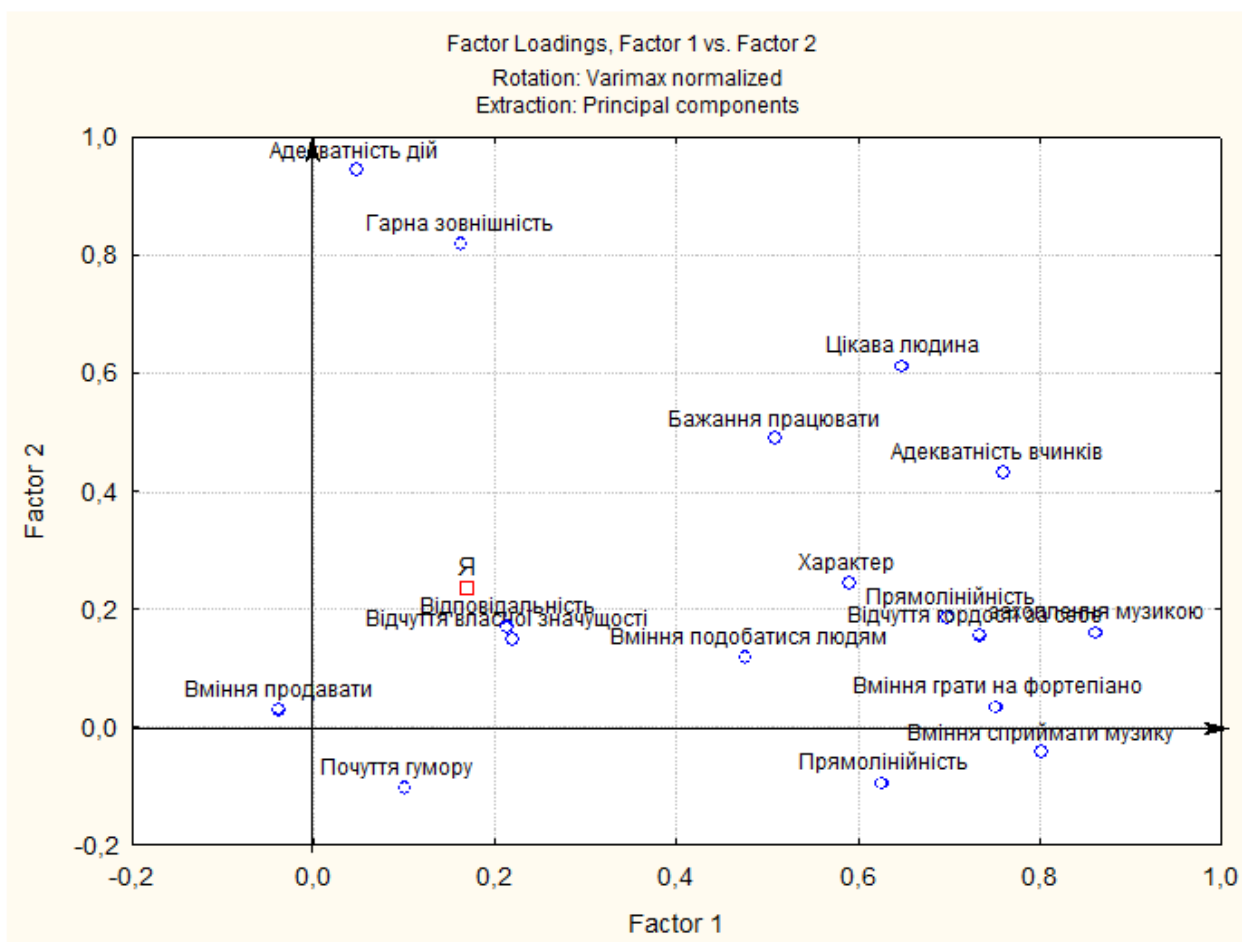


Рис. D.5.3. Факторно-семантична модель ціннісної свідомості досліджуваного Дмитра К. (другий зріз).

Додаток D.6. Результати факторного аналізу даних, отриманих за допомогою ММЦС досліджуваної Людмили Б., що ілюструє суб'єктно-ціннісну стратегію професійної адаптації.

Перший зріз

Таблиця D.6.1

Внесок факторів у загальну дисперсію

| Value | Eigenvalues (Людмила Б.) Extraction: Principal components | | | |
|-------|--|------------------|-----------------------|--------------|
| | Eigenvalue | % Total variance | Cumulative Eigenvalue | Cumulative % |
| 1 | 9,668231 | 56,87194 | 9,66823 | 56,87194 |
| 2 | 2,742530 | 16,13253 | 12,41076 | 73,00447 |

Факторні навантаження

| Variable | Factor Loadings (Varimax normalized) (Люд Extraction: Principal components (Marked loadings are > ,700000) | |
|-------------------------------|--|------------------|
| | Factor 1 | Factor 2 |
| Надійність | 0,691563 | 0,038963 |
| Жіноча краса | 0,943197 | 0,129193 |
| Підтримка стосунків | 0,877574 | 0,309977 |
| Доброта | 0,429872 | -0,106961 |
| Позитивне сприйняття усього | 0,847520 | 0,230641 |
| Зануреність у роботу | 0,151262 | -0,912312 |
| Прихильність | 0,676025 | 0,358273 |
| Вірність | 0,944840 | 0,004102 |
| Дарувати іншим щось | 0,855090 | 0,108317 |
| Любити інших | 0,899116 | 0,067964 |
| Відданість справі | 0,835385 | -0,085119 |
| Справжня дружба | 0,520871 | -0,407008 |
| Бути поряд з близькими людьми | 0,714834 | 0,079267 |
| Цінувати роботу інших | 0,343294 | 0,859501 |
| Сенс | 0,931182 | 0,225607 |
| Моблізувати сили задля мети | 0,196171 | 0,942750 |
| Розум | 0,968030 | 0,056678 |
| Expl.Var | 9,393973 | 3,016788 |
| Prp.Totl | 0,552587 | 0,177458 |

Додаток Е.1. Результати факторного аналізу даних, отриманих за допомогою ММЦС досліджуваного Олександра А., які ілюструють суб'єктно-ціннісну стратегію професійної адаптації.

Перший зріз

Таблиця Е.1.1

Внесок факторів у загальну дисперсію

| Value | Eigenvalues (Олександр А.) Extraction: Principal components | | | |
|-------|--|------------------|-----------------------|--------------|
| | Eigenvalue | % Total variance | Cumulative Eigenvalue | Cumulative % |
| 1 | 11,14935 | 61,94086 | 11,14935 | 61,94086 |
| 2 | 2,09659 | 11,64774 | 13,24595 | 73,58859 |

Таблиця Е.1.2

Факторні навантаження

| Variable | Factor Loadings (Biquartimax normalized) (Олександр А.) Extraction: Principal components (Marked loadings are > ,700000) | |
|-----------------------------------|--|-----------|
| | Factor 1 | Factor 2 |
| Професіоналізм | 0,88727 | 0,002484 |
| Самостійність | 0,75155 | 0,453434 |
| Вільний час | 0,81941 | 0,033072 |
| Не завжати іншим | 0,87236 | -0,100855 |
| Не забувати інших | 0,74922 | 0,162184 |
| Бути тим, хто ти є | 0,09195 | 0,944669 |
| Лідерство | 0,88966 | 0,004781 |
| Позитивність | 0,76812 | -0,120257 |
| Бути кращим за інших | 0,82642 | 0,155467 |
| Практичність | 0,77073 | 0,140005 |
| Планувати свій час | 0,83362 | 0,277752 |
| Працювати на замовника | 0,35008 | 0,862790 |
| Налагоджувати мережі | 0,78367 | 0,202493 |
| Бути відкритим для інших | 0,71433 | 0,468817 |
| Заробляти гроші в інтернеті | 0,77939 | 0,300156 |
| Весело роводити час | 0,82321 | -0,005667 |
| Знати собі ціну | 0,86529 | -0,112962 |
| Гарно працювати - гарно відпочити | 0,92258 | -0,164830 |
| Expl.Var | 10,83971 | 2,406234 |
| Prp.Totl | 0,60221 | 0,133680 |

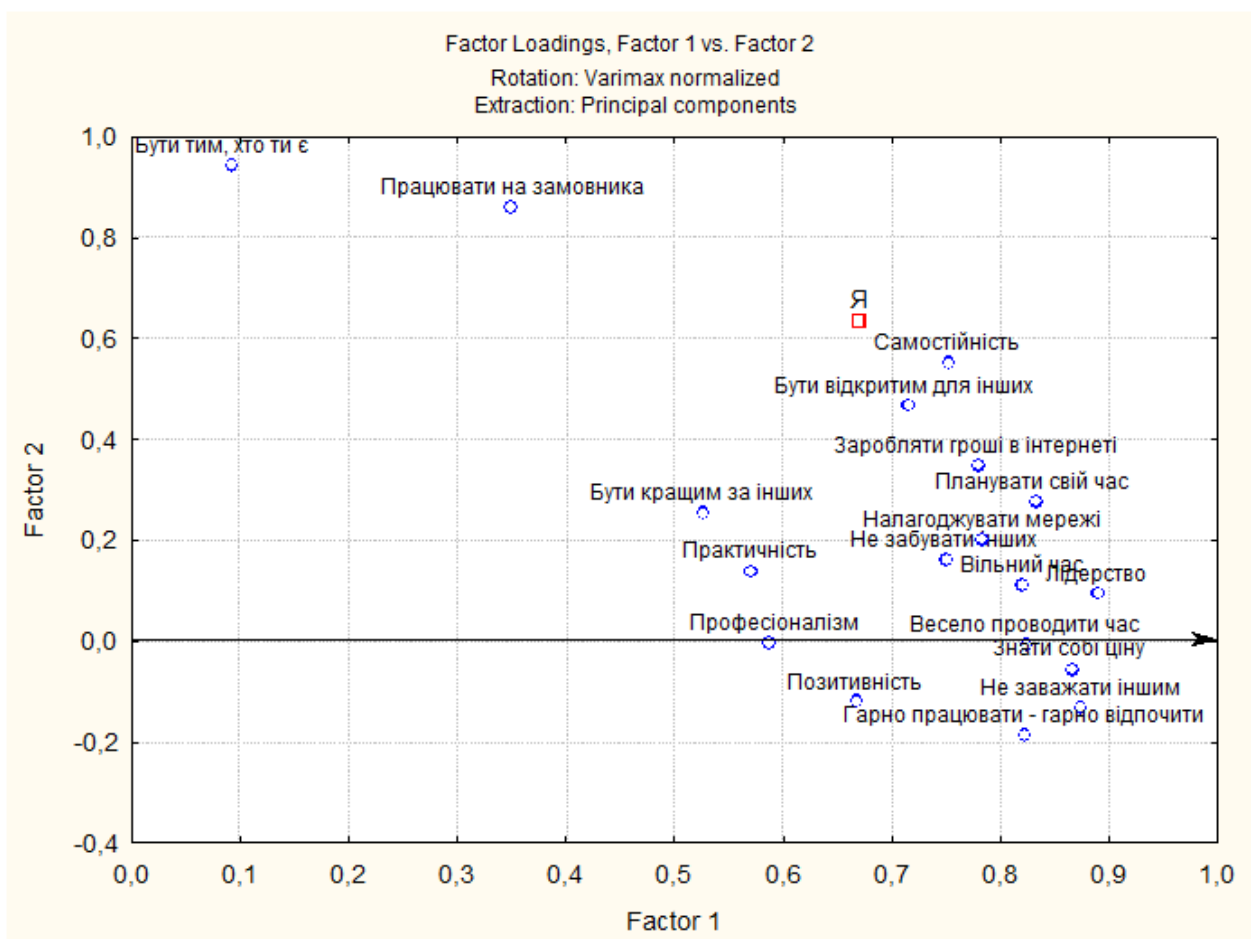


Рис. Е.1.3. Факторно-семантична модель ціннісної свідомості досліджуваного Олександра А. (перший зріз).

Другий зріз

Таблиця Е.1.3

Внесок факторів у загальну дисперсію

| Value | Eigenvalues (Олександр А._2) Extraction: Principal components | | | |
|-------|--|------------------|-----------------------|--------------|
| | Eigenvalue | % Total variance | Cumulative Eigenvalue | Cumulative % |
| 1 | 10,08033 | 56,00184 | 10,08033 | 56,00184 |
| 2 | 2,54870 | 14,15946 | 12,62903 | 70,16130 |
| 3 | 2,10013 | 11,66741 | 14,72917 | 81,82871 |

Факторні навантаження

| Variable | Factor Loadings (Varimax normalized) (Олександр А._2) Extraction: Principal components (Marked loadings are > ,700000) | | |
|-----------------------------------|--|-----------------|-----------------|
| | Factor 1 | Factor 2 | Factor 3 |
| Професіоналізм | 0,509440 | 0,773895 | 0,133015 |
| Самостійність | 0,068495 | 0,950805 | 0,239858 |
| Вільний час | 0,117074 | 0,117485 | 0,854108 |
| Не завжати іншим | 0,507481 | 0,277639 | 0,520348 |
| Не забувати інших | 0,229690 | 0,149871 | 0,728912 |
| Бути тим, хто ти є | -0,251803 | 0,796003 | 0,298599 |
| Лідерство | 0,275677 | 0,498513 | 0,771317 |
| Позитивність | 0,437351 | 0,138874 | 0,663449 |
| Бути кращим за інших | 0,181030 | 0,916973 | 0,101175 |
| Практичність | 0,116383 | 0,128336 | 0,904307 |
| Планувати свій час | 0,072274 | 0,759528 | 0,572035 |
| Працювати на замовника | 0,197748 | 0,234560 | 0,923378 |
| Налагоджувати мережі | 0,252566 | 0,412009 | 0,714622 |
| Бути відкритим для інших | 0,771718 | 0,434540 | 0,352630 |
| Заробляти гроші в інтернеті | 0,640540 | 0,429968 | 0,427949 |
| Весело роводити час | 0,901490 | -0,035783 | 0,223251 |
| Знати собі ціну | 0,545338 | 0,695525 | 0,184917 |
| Гарно працювати - гарно відпочити | 0,916661 | -0,031314 | 0,148790 |
| Expl.Var | 4,029519 | 5,036388 | 5,663262 |
| Prp.Totl | 0,223862 | 0,279799 | 0,314626 |

Додаток Е.2. Результати факторного аналізу даних, отриманих за допомогою ММЦС досліджуваної Юлії В., які ілюструють особисту резистентність до розвитку соціально декларованих конструктів у ціннісній свідомості

Перший зріз

Таблиця Е.2.1

Внесок факторів у загальну дисперсію

| Value | Eigenvalues (Юлія В._1) Extraction: Principal components | | | |
|-------|---|------------------|-----------------------|--------------|
| | Eigenvalue | % Total variance | Cumulative Eigenvalue | Cumulative % |
| 1 | 8,251772 | 51,57357 | 8,25177 | 51,57357 |
| 2 | 2,112552 | 13,20345 | 10,36432 | 64,77702 |
| 3 | 1,627532 | 10,17208 | 11,99186 | 74,94910 |

Таблиця Е.2.2

Факторні навантаження

| Variable | Factor Loadings (Varimax normalized) (Юлія В._1) Extraction: Principal components (Marked loadings are > ,700000) | | |
|----------------------|---|-----------|-----------|
| | Factor 1 | Factor 2 | Factor 3 |
| Доброта | 0,843697 | 0,191826 | 0,283997 |
| Повага | 0,870346 | 0,350428 | 0,175036 |
| Справедливість | 0,858323 | 0,398032 | 0,103587 |
| Вірність | 0,870021 | 0,265179 | 0,313601 |
| Толерантність | 0,087837 | -0,053550 | 0,963830 |
| Доброзичливість | 0,835104 | -0,044921 | 0,234717 |
| Допомога іншим людям | 0,797043 | -0,205699 | -0,173625 |
| Наполегливість | 0,274886 | 0,201813 | 0,551691 |
| Чуйність | 0,410319 | 0,715229 | -0,003785 |
| Вміння співчувати | 0,603881 | 0,610748 | 0,085130 |
| Відвертість | 0,721422 | 0,499488 | -0,390929 |
| Вміння вислухати | 0,683524 | 0,521654 | -0,101728 |
| Дружелюбність | 0,813346 | 0,157553 | 0,212933 |
| Товариськість | 0,041281 | 0,688743 | -0,005897 |
| Компетентність | 0,383948 | 0,663477 | 0,058741 |
| Чесність | -0,207215 | 0,786028 | 0,201892 |
| Expl.Var | 6,753214 | 3,439682 | 1,798960 |
| Prp.Totl | 0,422076 | 0,214980 | 0,112435 |

Другий зріз

Таблиця Е.2.3

Внесок факторів у загальну дисперсію

| Value | Eigenvalues (Юлія В._2) Extraction: Principal components | | | |
|-------|---|------------------|-----------------------|--------------|
| | Eigenvalue | % Total variance | Cumulative Eigenvalue | Cumulative % |
| 1 | 6,643795 | 41,52372 | 6,64379 | 41,52372 |
| 2 | 2,796317 | 17,47698 | 9,44011 | 59,00070 |
| 3 | 1,900726 | 11,87954 | 11,34084 | 70,88024 |

Факторні навантаження

| Variable | Factor Loadings (Varimax normalized) (Юлія В._2) Extraction: Principal components (Marked loadings are > ,700000) | | |
|----------------------|---|-----------|-----------|
| | Factor 1 | Factor 2 | Factor 3 |
| Доброта | 0,873145 | -0,191261 | 0,358373 |
| Повага | 0,928820 | -0,094009 | 0,213403 |
| Справедливість | 0,759661 | 0,354040 | 0,505859 |
| Вірність | 0,818844 | 0,069963 | 0,501465 |
| Толерантність | -0,119114 | 0,030480 | 0,901843 |
| Доброзичливість | 0,266682 | 0,290808 | 0,828115 |
| Допомога іншим людям | 0,582545 | -0,091224 | -0,038978 |
| Наполегливість | 0,421369 | -0,643460 | 0,008188 |
| Чуйність | 0,753913 | -0,039673 | -0,049319 |
| Вміння співчувати | 0,907383 | -0,051126 | -0,128978 |
| Відвертість | 0,587017 | 0,678829 | 0,262979 |
| Вміння вислухати | 0,813751 | 0,397264 | 0,059388 |
| Дружелюбність | -0,343465 | 0,686020 | 0,021631 |
| Товариськість | 0,075410 | 0,585274 | 0,104814 |
| Компетентність | -0,099315 | 0,668961 | -0,512226 |
| Чесність | 0,150615 | 0,418913 | 0,145375 |
| Expl.Var | 6,029610 | 2,742498 | 2,568729 |
| Prp.Totl | 0,376851 | 0,171406 | 0,160546 |

Додаток Е.3. Результати факторного аналізу даних, отриманих за допомогою ММЦС досліджуваної Антоніни П., які ілюструють розвиток дихотомії ціннісних конструктів у процесі професійної адаптації

Таблиця Е.3.1

Внесок факторів у загальну дисперсію

| Eigenvalues (Spreadsheet1) | | | | |
|----------------------------------|------------|------------------|-----------------------|--------------|
| Extraction: Principal components | | | | |
| Value | Eigenvalue | % Total variance | Cumulative Eigenvalue | Cumulative % |
| 1 | 4,353513 | 29,02342 | 4,35351 | 29,02342 |
| 2 | 3,624024 | 24,16016 | 7,97754 | 53,18358 |
| 3 | 2,555227 | 17,03485 | 10,53276 | 70,21843 |

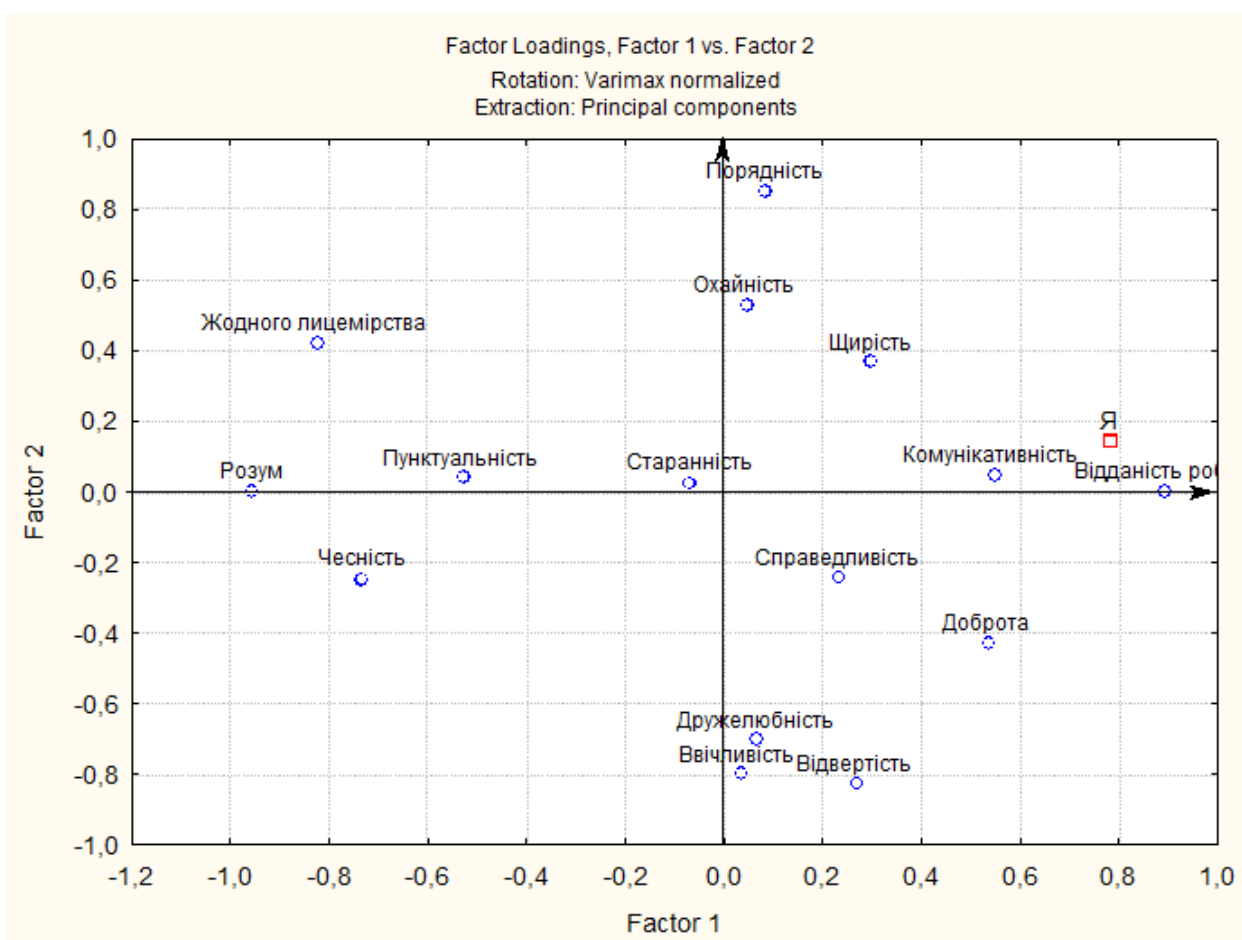


Рис. Е.3.2. Факторно-семантична модель ціннісної свідомості досліджуваної Антоніни П.

Додаток Е.4. Результати факторного аналізу даних, отриманих за допомогою ММЦС досліджуваної Наталії Є., які ілюструють ціннісну кризу, викликану впливом професійного середовища на розвиток професійно-важливих якостей

Перший зріз

Таблиця Е.4.1

Внесок факторів у загальну дисперсію

| Value | Eigenvalues (Наталія Є.) Extraction: Principal components | | | |
|-------|--|------------------|-----------------------|--------------|
| | Eigenvalue | % Total variance | Cumulative Eigenvalue | Cumulative % |
| 1 | 4,575062 | 30,50042 | 4,57506 | 30,50042 |
| 2 | 3,281033 | 21,87355 | 7,85610 | 52,37397 |
| 3 | 2,429512 | 16,19675 | 10,28561 | 68,57072 |

Таблиця Е.4.2

Факторні навантаження

| Variable | Factor Loadings (Varimax normalized) Extraction: Principal components (Marked loadings are > ,700000) | | |
|-------------------|---|-----------------|-----------------|
| | Factor 1 | Factor 2 | Factor 3 |
| Щедрість | 0,435862 | -0,441859 | 0,459598 |
| Доброта | 0,146695 | -0,295795 | 0,295421 |
| Відповідальність | 0,237807 | 0,709594 | 0,083430 |
| Наполегливість | 0,906962 | -0,102610 | 0,086843 |
| Пунктуальність | -0,327834 | 0,867346 | 0,151437 |
| Стараність | 0,264118 | 0,435528 | 0,743077 |
| Акуратність | 0,459113 | 0,648941 | 0,220065 |
| Цілеспрямованість | 0,877980 | -0,068693 | 0,183873 |
| Щирість | 0,007730 | 0,187065 | 0,758105 |
| Компетентність | 0,931683 | 0,081586 | -0,007413 |
| Надійність | 0,811402 | 0,044748 | 0,111124 |
| Відданість | 0,208186 | -0,159816 | 0,783521 |
| Шанобливість | -0,506485 | 0,657671 | 0,051925 |
| Дружелюбність | -0,523234 | -0,105508 | 0,704388 |
| Сором'язливість | 0,040059 | 0,740832 | -0,194622 |
| Expl. Var | 4,351207 | 3,226292 | 2,708109 |
| Prp. Totl | 0,290080 | 0,215086 | 0,180541 |

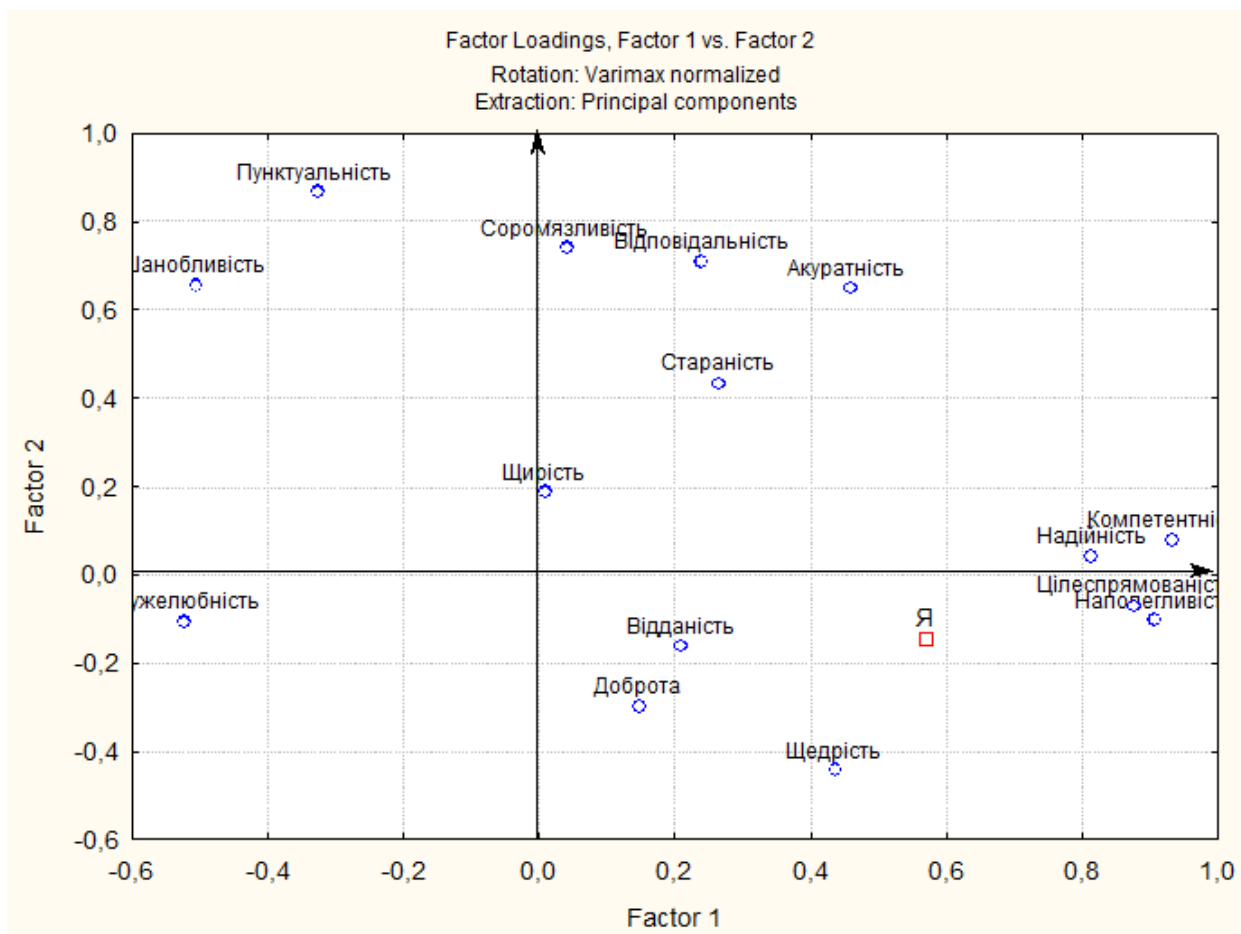


Рис. Е.4.3. Факторно-семантична модель ціннісної свідомості досліджуваної Наталії Є (перший зріз).

Другий зріз

Таблиця Е.4.4

Внесок факторів у загальну дисперсію

| Value | Eigenvalues (Наталія Є. після) Extraction: Principal components | | | |
|-------|--|------------------|-----------------------|--------------|
| | Eigenvalue | % Total variance | Cumulative Eigenvalue | Cumulative % |
| 1 | 6,204665 | 41,36443 | 6,20466 | 41,36443 |
| 2 | 3,171140 | 21,14094 | 9,37581 | 62,50537 |
| 3 | 2,247786 | 14,98524 | 11,62359 | 77,49061 |

Факторні навантаження

| Variable | Factor Loadings (Varimax normalized) (після) Extraction: Principal components (Marked loadings are > ,700000) | | |
|-------------------|---|-----------------|-----------------|
| | Factor 1 | Factor 2 | Factor 3 |
| Щедрість | 0,537103 | 0,274539 | -0,542569 |
| Доброта | 0,820166 | 0,075831 | -0,191555 |
| Відповідальність | 0,897945 | 0,112598 | 0,352917 |
| Наполегливість | 0,868884 | 0,037069 | -0,099335 |
| Пунктуальність | -0,287704 | 0,398826 | 0,814800 |
| Стараність | 0,331675 | 0,827289 | 0,276188 |
| Акуратність | 0,331728 | 0,805185 | 0,358968 |
| Цілеспрямованість | 0,936097 | 0,130763 | -0,064155 |
| Щирість | 0,001976 | 0,847285 | 0,004553 |
| Компетентність | 0,848041 | -0,087192 | -0,041077 |
| Надійність | 0,823367 | 0,069699 | -0,072270 |
| Відданість | 0,184956 | 0,635056 | -0,477300 |
| Шанобливість | 0,720132 | 0,390711 | 0,313062 |
| Дружелюбність | -0,429968 | 0,687779 | -0,249043 |
| Сором'язливість | 0,167560 | -0,007961 | 0,813832 |
| Expl.Var | 5,864377 | 3,363471 | 2,395743 |
| Prp.Totl | 0,390958 | 0,224231 | 0,159716 |

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абульханова-Славская К. А. Деятельность и психология личности / Катерина Алексеевна Абульханова-Славская. – М. : Наука, 1980. – 336 с.
2. Абульханова-Славская К. А. Развитие личности в процессе жизнедеятельности / Катерина Алексеевна Абульханова-Славская / [отв. ред. Л. И. Анцыферова]. – М. : Наука, 1981. – С. 19-44.
3. Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни / К. А. Абульханова-Славская. – М. : «Мысль», 1991. – 158 с.
4. Агеев В. С. Методика составления социально-психологической характеристики для аттестации кадров / В. С. Агеев, Т. Ю. Базаров, В. В. Скворцов – М. : МГУ, 1986. – 124 с.
5. Адрианов П. Н. Производственное обучение в средней школе по профессии слесаря-сборщика электроприборов / Павел Николаевич Адрианов. – М. : Изд-во АПН РСФСР, 1962. – 121 с.
6. Адрианова В. Е. Деятельность человека в системах управления (Очерк работы авиадиспетчера.) / В. Е. Адрианова. – Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1974. – 135 с.
7. Алексеева В. Г. Начало пути (Молодой специалист в трудовом коллективе) / Валентина Алексеева. – М. : «Знание», 1979 – 64 с.
8. Алексеева Т. В. Соціально-психологічні аспекти становлення особистості як суб'єкта майбутньої професійної діяльності в умовах вишу / Т. В. Алексеева // Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка Національної АПН України / [за ред. С. Д. Максименка]. – Т. XIII. – Част. 2. – К. , 2011. – С. 9-17.
9. Андреева Г. М. Психология социального познания / Г. М. Андреева. – М. : Аспект Пресс, 1997. – 239 с.
10. Анохин Г. А. Производственное обучение в средней школе по строительным профессиям (на примере подготовки каменщиков) / Григорий Александрович Анохин, Юрий Александрович Иванов. – М. : Изд-во АПН РСФСР, 1962. – 254 с.

11. Антоненко І. Ю. Сучасні соціально-психологічні особливості ціннісно-змістового самовизначення учнівської молоді / І. Ю. Антоненко // Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / [за ред. С. Д. Максименка]. – Т. XI. – Част. 3. – К., 2009. – С. 7-16.
12. Антонова Н. В. Проблемы личностной идентичности в интерпретации современного психоанализа, интеракционизма и когнитивной психологии / Н. В. Антонова // Вопросы психологии. – 1996. – № 1. – С. 131-143.
13. Антонова Н. О. Психологічна готовність до професійної діяльності як науково-методична проблема / Наталія Олександрівна Антонова // Наукові записки Інституту психології імені Г. С. Костюка АПН України / [за ред. академіка С. Д. Максименка]. – К. : Міленіум, 2006. – Вип. 30. – С. 273-282.
14. Анцыферова Л. И. К психологии личности как развивающейся системе / Л. И. Анцыферова // Психология развития и формирования личности / [отв. ред. Л. И. Анцыферова] – М. : Наука, 1981. – С. 3-19.
15. Асмолов А. Г. Образование как расширение возможностей развития личности (от диагностики отбора – к диагностике развития) / Александр Григорьевич Асмолов, Геннадий Алексеевич Ягодин // Вопросы психологии. – 1992. – № 1 – С. 6-13.
16. Балл Г. А. Понятие адаптации и его значение для психологии личности / Георгий Алексеевич Балл // Вопросы психологии. – 1989. – № 1 – С. 92-100.
17. Балл Г. О. До аналізу категорії особистості / Г. О. Балл // Актуальні проблеми психології: зб. наук. ст. – Т. 4. Психологія розвитку дошкільника / Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – 2006. – Вип. 3. – С. 7-14.
18. Баришева Д. Є. Психологічні особливості особистісного і професійного становлення майбутніх викладачів іноземної мови) : дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за

- спеціальністю 19.00.07. / Дар'я Євгенівна Баришева. – К. : Інститут психології імені Г. С. Костюка АПН України, 2008. – 177 с.
19. Біла І. М. Психологічна характеристика творчої діяльності в сучасних умовах / Ірина Миколаївна Біла // 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. 7. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2010. – С. 64-75.
 20. Бодров В. А. Вклад Б. Ф. Ломова в развитие психологии труда и инженерной психологии / В. А. Бодров // Развитие идей Б. Ф. Ломова в исследованиях по психологии труда и инженерной психологии. – М. : Институт психологии РАН, 1992. – С. 6-19.
 21. Бодров В. А. Психология и надежность: человек в системах управления техникой / В. А. Бодров, В. Я. Орлов. – М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 1998. – 288 с.
 22. Бозрикова Л. В. Условия профессиональной деятельности и установки по отношению к деловым качествам / Л. В. Бозриков, А. А. Кисель // Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности / [под. ред В. А. Ядова] – Л. : «Наука», 1979 – С. 101-109.
 23. Бойко В. В. Функциональная роль типа темперамента в индивидуальной и совместной деятельности людей / В. В. Бойко // Вопросы психологии. – 1984. – № 4. – С. 102-107.
 24. Бойчук І. І. Мистецький ідеал як чинник професійного становлення майбутніх учителів музики) : дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.07. / Ірина Ігорівна Бойчук. – К. : Інститут психології імені Г. С. Костюка АПН України, 2009. – 174 с.
 25. Борисова Е. М. О роли профессиональной деятельности в формировании личности / Е. М. Борисова / [отв. ред. Л. И. Анцыферова]. – М. : Наука, 1981. – С. 159-197.

26. Борисюк А. С. Методика та загальна процедура організації експериментального дослідження професійної ідентичності майбутнього медичного психолога / А. С. Борисюк // Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України «Проблеми загальної та педагогічної психології». – Т. XI. – Ч. 7 – 2009. – С. 63-74.
27. Боришевський М. Й. Дорога до себе. Від основ суб'єктивності до вершин духовності / Мирослав Боришевський. – К. : Академвидав, 2010. – 410 с.
28. Бородулькіна Т. О. Вплив образу професії на становлення професійної ідентичності особистості // Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / [за ред. С. Д. Максименка]. – Т. IX. – Ч. 2. – К., 2007 – С. 39-47.
29. Борышевский М. И. Формирование личности в условиях научно-технической революции / Мирон Иосифович Борышевский. – К. : «Знание», 1979. – 20 с.
30. Братусь Б. С. К изучению смысловой сферы личности / Б. С. Братусь // Вестник Московского университета. – Сер. 14 – Психология. – 1981. – № 2. – С. 46-56.
31. Бубнова С. С. Ценностные ориентации личности как многомерная нелинейная система / С. С. Бубнова // Психологический журнал. – 1999. – Т. 20. – № 5. – С. 38-44.
32. Буякас Т. М. О проблемах чувства самоидентичности у студентов-психологов / Т. М. Буякас // Вестник Московского Университета. – Серия 14 «Психология». – 2000. – № 1. – С. 56-62.
33. Бьюдженталь Д. Наука быть живым : Диалоги между терапевтом и пациентами в гуманистической терапии / Д. Бьюдженталь ; [пер. с англ. А. Б. Фенько]. – М. : Независимая фирма «Класс», 1998. – 336 с.
34. Варбан М. Ю. Проблема рефлексивної підтримки професійного становлення особистості на етапі переходу від юності до дорослості / М. Ю. Варбан // Український соціум. – 2002 – № 1. – С. 95-104.

35. Вишняк А. И. Личность: соотношение трудового потенциала и системы потребностей / А. И. Вишняк. – К. : Наукова думка, 1986. – 106 с.
36. Вітковська О. І. Професійне самовизначення особистості і практичні аспекти професійної консультації: монографія / Оксана Ігорівна Вітковська. – К. : Науковий світ, 2001. – 91 с.
37. Выготский Л. С. Собрание сочинений в шести томах / Л. С. Выготский. – Т. 3: История развития высших психических функций. – М. : Педагогика, 1983. – 368 с.
38. Гаврилова Т. А. К вопросу об адаптации методики объективного измерения статуса эго-идентичности Дж. Адамса / Т. А. Гаврилова // Психологическая диагностика. – 2009. – № 5. – С. 53-65
39. Гавриловська К. П. Суб'єктивна легітимація правових норм як психологічний механізм нормативно-правової регуляції поведінки особистості / К. П. Гавриловська // Проблеми сучасної психології: Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка та Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України, 2010. – Вип. 8. – С. 173-182.
40. Галян І. М. Психологічні умови становлення професійної ідентичності майбутніх медсестер / І. М. Галян, М. І. Попіль // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ (серія психологічна). – Вип. 2. – 2008. – С. 176-189.
41. Гегель Г. В. Ф. Феноменология духа / Георг Вильгельм Фридрих Гегель. – М. : Наука, 2000. – 495 с. – (Серия «Памятники философской мысли»).
42. Гичан И. С. Наставник и молодой рабочий (Психологический анализ взаимоотношений) / Иван Степанович Гичан. – К. : «Знание», 1978. – 49 с.
43. Гільбух Ю. З. Симбіоз людини і машини / Юрій Зиновійович Гільбух. – К. : «Знання», 1970 – 47 с.

44. Гічан І. С. Управління професійним становленням молодих робітників: соціально-психологічний аспект / І. С. Гічан. – К. : «Знання», 1985. – 48 с.
45. Голиков Ю. Я. Проблема ответственности как теоретическое обоснование подходов к человеку и технике / Ю. Я. Голиков // Развитие идей Б. Ф. Ломова в исследованиях по психологии труда и инженерной психологии. – М. : Институт психологии РАН, 1992. – С. 33-46.
46. Горашко Г. Ю. Установка особистості на творче вирішення професійних завдань як психологічна проблема / Г. Ю. Горашко // Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України «Актуальні проблеми психології» у 12 томах / [за ред. В. О. Моляко]. – Т. 12. – Вип. 10. – Ч. II. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2010. – С. 81-87.
47. Горбунова В. В. Теоретичне обґрунтування психосемантичного дослідження етнічної свідомості творчо обдарованої особистості // Актуальні проблеми психології. – К. : Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України, 2002. – Т. 1. – Ч. 5. – С. 17-22.
48. Гордієнко В. І. Основні проблеми дослідження професіогенезу особистості в сучасних умовах / В. І. Гордієнко, Л. В. Коpecь // Наукові записки Наукові записки НаУКМА, 2002 – Т. 20.– С. 59-64.
49. Григорович И. Е. Особенности профессиональной идентичности разностатусных студентов различных курсов обучения: Дис. на соиск. уч. степени канд. психол. наук / Ирина Евгеньевна Григорович // Моск. гор. психолого-пед. ун-т. – М. , 2009. – 189 с.
50. Губенко О. В. До питання про соціально-каталітичні умови розвитку та просування обдарованої особистості / О. В. Губенко // Актуальні проблеми психології : Проблеми психології творчості : Збірник наукових праць / [за ред. В. О. Моляко]. – Т. 12. – Вип. 5. – Ч. I. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2008. – С. 170-179.
51. Гуссерль Э. Избранные работы / Эдмунд Гуссерль / [Сост. В. А. Куренной]. – М. : Издательский дом «Территория будущего», 2005.

– 464 с. – (Серия «Университетская библиотека Александра Погорельского»).

52. Данч И. Изменение профессиональной установки молодых рабочих / Данч Иштван // Вопросы психологии. – 1985. – № 5. – С. 162-164.
53. Декарт Р. Избранные произведения / Рене Декарт ; [пер. с франц. и лат.; ред. и вст. слово В. В. Соколова]. – М. : Изд-во полит. лит., 1950. – 710 с.
54. Дементий Л. И. Проблемы профессиональной идентичности и маргинальности в ситуации сознательной смены профессии (на примере получения второго высшего психологического образования) / Л. И. Дементий // Известия Алтайского государственного университета. – 2009. – № 2 (62). – С. 48-53.
55. Деркач А. А. Акмеологические основы развития профессионала. – М. : Издательство Московского психолого-социального института ; Воронеж : НПО «МОДЕК», 2004. – 752 с.
56. Деркач А. А. Субъектность субъекта в акмеологическом развитии и проблемы его субъектного самоосуществления / А. А. Деркач, Э. В. Сайко // Мир психологии. – 2008. – № 3. – С. 205-219.
57. Дорфман Л. Я. Детерминированность и свобода человека // Психология с человеческим лицом : Гуманистическая перспектива в постсоветской психологии / Л. Я. Дорфман ; [под ред. Д. А. Леонтьева, В. Г. Щура]. – М. : «Смысл», 1997. – С. 145-155.
58. Доценко Е. Л. Что такое манипуляция / Евгений Леонидович Доценко // Психология манипуляции : феномены, механизмы и защита. – М. : ЧеРо, Изд-во МГУ, 1997. – С. 58-60.
59. Дружиніна І. А. Психологічні чинники розвитку професійної ідентичності майбутніх практичних психологів: дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.07. / Дружиніна Інна Анатоліївна. – К. : Інститут психології імені Г. С. Костюка АПН України, 2009. – 252 с.

60. Дугин А. Г. Мартин Хайдеггер: философия второго Начала / Дугин Александр Гельевич. – М. : Академический Проект; Фонд «Мир», 2010. – 389 с. – (Философские технологии).
61. Заброцький М. М. Особливості становлення педагогів-початківців / М. М. Заброцький // Актуальні проблеми психології. Екологічна психологія: Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – Т. 7 (15). – К. : Логос, 2008. – С. 89-92.
62. Завалишина Д. Н. Психологическая структура практической задачи / Динара Николаевна Завалишина // Вопросы психологии. – 1984. – № 2. – С. 20-25.
63. Загурська І. С. Розвиток рефлексії як передумова розвитку самооцінки творчих здібностей / Інна Станіславівна Загурська // Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія № 12. Психологічні науки: Збірник наукових праць. – К. : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2005. – № 6 (30). – Ч. 1. – С. 267-277.
64. Заковоротная М. В. Идентичность личности: социально-философские аспекты / М. В. Заковоротная. – Ростов-на-Дону : Изд-во СКНЦ ВШ, 1999. – 321 с.
65. Зарецкий В. К. Онтология целостного самоопределения / В. К. Зарецкий, Р. Г. Каменский // Проблемы проектирования профессиональной педагогической позиции. – М. : Изд-во СОУ МКО, 1997. – 210 с.
66. Здібності, творчість, обдарованість: теорія, методика, результати досліджень / Валентин Олексійович Моляко, Олександр Леонідович Музика ; [за ред. В. О. Моляко, О. Л. Музики]. – Житомир : Вид-во Рута, 2006. – 320 с.
67. Зеер Э. Ф. Кризисы профессионального становления личности / Эвальд Фридрихович Зеер, Эльвира Эвальдовна Сыманюк // Психологический журнал. – 1997. – № 6. – С. 35-44.

68. Зеер Э. Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов / Эвальд Фридрихович Зеер. – [4-е изд., перераб., доп.]. – М. : Академический Проект : Фонд «Мир», 2006. – 336 с.
69. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития / Эвальд Фридрихович Зеер. – М. : Академия, 2009. – 240 с.
70. Зеер Э. Ф. Эмоциональный компонент в профессиональном становлении педагога / Эвальд Фридрихович Зеер, Эльвира Эвальдовна Сыманюк // Мир психологии. – 2002. – № 4 (32). – С. 194-203.
71. Зинченко В. П. Готовность к мысли / Владимир Петрович Зинченко // Вопросы психологи. – 2005. – № 4. – С. 63-75.
72. Зинченко В. П. Общество на пути к человеку психологическому / Владимир Петрович Зинченко // Вопросы психологи. – 2008. – № 3. – С. 3-10.
73. Зинченко В. П. Посох Осипа Мандельштама и Трубка Мамардашвили: к началам органической психологии / Владимир Петрович Зинченко. – М. : Новая школа, 1997. – 335 с.
74. Зинченко В. П. Сознание и творческий акт / Владимир Петрович Зинченко. – М. : Языки славянских культур, 2010. – 592 с.
75. Зинченко В. П. Эргономические основы организации труда / Владимир Петрович Зинченко, Владимир Михайлович Мунипов, Георгий Львович Смолян. – М. : «Экономика», 1974. – 240 с.
76. Зливков В. Л. Проблеми особистісної та професійної самоідентифікації в сучасній психології / Валерій Лаврентійович Зливков // Соціальна психологія. – 2006. – № 5 (19). – С. 128-137.
77. Зливков В. Л. Структурно-динамічна модель самоідентифікації викладача: проблема пошуку / В. Зливков / Соціальна психологія. – 2008. – № 4. – С. 151-157.
78. Иванова Н. Л. Профессиональна идентичность в социально-психологических исследованиях / Н. Л. Иванова // Вопросы психологии. – № 1. – 2008 – С. 89-100.

79. Иванова Н. Л. Психологическая структура социальной идентичности / Наталья Львовна Иванова – Ярославль : ЯГУ им. П. Г. Демидова, 2003. – 339 с.
80. Иванова Н. Л. Самоопределение личности в бизнесе: монография / Наталья Львовна Иванова. – М. – Ярославль : Изд-во : МАПН «Аверс-Плюс», 2007. – 204 с.
81. Иващенко А. В. Методики исследования Я-концепции личности : [учебное пособие] / А. В. Иващенко – М. : МГСА, 2000. – 265 с.
82. Иващенко Ф. И. Труд и развитие личности школьника: Кн. для учителя / Федор Иванович Иващенко. – М. : Просвещение, 1987. – 94 с.
83. История зарубежной психологии (30-60-е гг. XX в.) / [За ред. М. Г. Ярошевского, О. М. Туджиняна, О. К. Тихомирова]. – Изд-во Московского университета, 1986. – 342 с.
84. Ічанська О. М. Психологічна характеристика особистісної ідентичності в ранньому юнацькому віці / Олена Михайлівна Ічанська // Матеріали III Харківських міжнародних психологічних читань. – Вісник ХДУ : серія Психологія. – Харків, 1999. – Вип. 4. – С. 55-57.
85. Кедров Б. М. Творчество в науке и технике: (Научно-популярные очерки для молодежи) / Бонифатий Михайлович Кедров. – М. : Мол. гвардия, 1987. – 192 с.
86. Кениг В. А. Становление профессиональной идентичности у работающих студентов : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Виталий Александрович Кениг. – М. : МГУ им. М. В. Ломоносова, 2008. – 21 с.
87. Кирилова Н. А. Ценностные ориентации в структуре интегральной индивидуальности старших школьников / Н. А. Кирилова // Вопросы психологи. – 2000. – № 4. – С. 29-37.
88. Кириченко В. В. Відмінності соціальної регуляції професійної діяльності творчо обдарованих та пересічних працівників / Віктор Кириченко // Людські цінності і толерантність у сучасному світі: міжконтинентальний

діалог інтелектуалів : матер Міжнарод. наук.-практ. конф., (16 листопада, м. Київ) / М-во освіти і науки, молоді та спорту України, ун-т ім. Б.Грінченка [та ін.] ; за заг. ред. В.О.Огнев'юка ; [редкол. : В. О. Огнев'юк, Л. Л. Хорунжа, С. О. Сисоєва, Н. М. Віннікова]. – К. : Київ. у-нт ім. Б.Грінченка, 2011. – С. 136-139.

89. Кириченко В. В. Відповідальність як особистісна цінність у структурі професійної ідентичності творчо обдарованого працівника / Віктор Васильович Кириченко. – К. : «Інформаційні системи», 2011. – С. 142-147
90. Кириченко В. В. Диференційованість ціннісного простору як показника розвитку особистості / В. В. 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.
91. Кириченко В. В. Зв'язок ціннісної когнітивної складності особистості з розвитком суб'єктності / Віктор Васильович Кириченко // Матеріали XXXIII науково-практичної конференції присвяченої Дню університету . – Житомир : [б.в.], 2008. – С. 195.
92. Кириченко В. В. Ідеографічне дослідження кризи професійної адаптації у ситуації зміни професії / Віктор Васильович Кириченко // Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка, 2013. – № 11 (270). – Ч. II. – С. 152-158.
93. Кириченко В. В. Особливості розвитку професійної ідентичності у межах українського соціокультурного середовища / Віктор Васильович 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, 2011. – С. 68-74.

94. Кириченко В. В. Особливості ціннісного розвитку студентів-відмінників першого курсу / Віктор Васильович Кириченко // Матеріали III Міжрегіонального семінару з впровадження програми ціннісної підтримки розвитку здібностей та обдарованості «Три кроки». – Житомир, 2010. – С. 35-38
95. 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.
96. Клименко В. В. Психофізіологічні механізми праксису людини: монографія / В. В. Клименко. – К. : Видавничий дім «Слово», 2013. – 640 с.
97. Климов Е. А. Как выбирать профессию: книга для учащихся старших классов средней школы / Е. А. Климов. – М. : Просвещение, 1984. – 160 с.
98. Климов Е. А. Некоторые психологические принципы подготовки молодежи к труду и выбору профессии / Евгений Александрович Климов // Вопросы психологи. – 1985. – № 4. – С. 5-8.
99. Климов Е. А. Психология профессионала / Е. А. Климов. – М. : Издательство «Институт практической психологии», Воронеж : НПО «МОДЭК», 1996 – 400 с.
100. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения: учебное пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Е. А. Климов. – М. : Издательский центр «Академия», 2004. – 304 с.
101. Климов Е. А. Путь в профессию / Евгений Александрович Климов. – Л. : Лениздат, 1974. – 190 с.
102. Климов Е. А. Развивающийся человек в мире профессий / Евгений Александрович Климов / Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова,

- Обнинский гор. психол. центр «Детство». – Обнинск : Изд-во «Принтер», 1993. – 57 с.
103. Климов Е. А. Человек как субъект труда / Е. А. Климов // Введение в психологию труда. – М. : Изд-во Московского университета, 1988. – С. 98-107.
104. Козловець М. А. Національна ідентичність в Україні в умовах глобалізації : монографія / Микола Адамович Козловець, Наталія Миколаївна Ковтун. – К. : ПАРАПАН, 2010. – 348 с.
105. Кокун О. М. Адаптація та адаптаційні можливості людини: прикладні аспекти // Актуальні проблеми психології. – Т. 5. – Вип. 4 : Психофізіологія. Медична психологія. Генетична психологія / [За ред. С. Д. Максименка]. – К. : Міленіум, 2005. – С.77-85.
106. Кокун О. М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності : монографія / Олег Матвійович Кокун. – К.: Міленіум, 2004. – 265 с.
107. Кокун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця : монографія / Олег Матвійович Кокун. – К. : «Інформ.-аналіт. агентство», 2012. – 200 с.
108. Коломинский Я. Л., Жизневский Б. П. Социально-психологические особенности совместной игровой и трудовой деятельности дошкольников / Яков Львович Коломинский, Борис Петрович Жизневский // Вопросы психологии. – 1986. – № 5. – С. 38-44.
109. Кон И. С. В поисках себя: Личность и ее самосознание / Игорь Семенович Кон. – М. : Политиздат, 1984. – 335 с.
110. Константиновски М. Ищу себя / Майлен Константиновски. – М. : «Знание», 1975. – 111 с.
111. Коропецька О. М. Проблеми професійної ідентичності в контексті реформи освіти в Україні / О. М. Коропецька // Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / [за ред. С. Д. Максименка]. – Т. ІХ. – Част. 3. – К., 2007 – С. 152-158.

112. Коростелина К. В. Система социальных идентичностей: опыт анализа этнической ситуации в Крыму / Катерина Валентиновна Коростелина. – Вып. 1. – Севастополь : Изд-во «Доля», 2002. – 452 с.
113. Костюк Г. С. Професійне самовизначення як фактор формування особистості / Григорій Костюк // Радянська школа. – 1967. – № 3. – С. 1-8.
114. Костюк Г. С. Психологічні питання дальшого удосконалення виробничого навчання / Костюк Г. С. // Матеріали республіканської науково-практичної конференції з питань виробничого навчання в школах Української РСР / [за заг. ред. П. Л. Миргородського]. – К. : Радянська школа. – 1958. – С. 60-84.
115. Костюк Г. С. Роль професійного самовизначення у формуванні особистості / Г. С. Костюк // Професійна орієнтація учнів. – [2-е вид.]. – К. : Рад. школа. – 1971. – С. 17-26.
116. Кочетов Г. М. Механизмы процесса профессионализации / Георгий Михайлович Кочетов. – Томск : Изд-во Томского ун-та, 1975. – 190 с.
117. Крупская Н. К. Трудовое и политехническое обучение / Надежда Константиновна Крупская. – М. : Изд-во АПН РСФСР, 1962. – 132 с.
118. Кульчицкая Е. И. Сирень одаренности в саду творчества / Елена Ипполитовна Кульчицкая, Валентин Алексеевич Моляко. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І.Франка, 2008. – 316 с.
119. Кульчицька О. І. Складові біографії творця / Олена Іполитівна Кульчицька // Обдарована дитина. – 1998. – № 2. – С. 29-32.
120. Кульчицька О. І. Соціальне середовище у розвитку обдарованості / Олена Іполитівна Кульчицька // Обдарована дитина. – 2007. – № 1. – С. 25-31.
121. Лазурский А. Ф. Классификация личностей / А. Ф. Лазурский // Психология индивидуальных различий / [под ред Ю. Б. Гиппенрейтера]. – М. : МГУ, 1982. – С. 179-198.

122. Латиш Н. М. Розв'язування молодшими школярами конструктивних задач в ускладнених умовах / Н. М. Латиш // Актуальні проблеми психології: Проблеми психології творчості: Збірник наукових праць / [за ред. В. О. Моляко]. – Т. 12. – Вип. 7. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2009. – С. 138-143.
123. Левин К. Теория поля в социальных науках / Курт Левин. – СПб., 2000. – 368 с.
124. Левитов Н. Д. Профессиональная ориентация и школа / Н. Д. Левитов. – М. : «Новая Москва», 1925. – 148 с.
125. Лейтес Н. С. Возрастная одаренность и индивидуальные различия: Избранные труды / Натан Семенович Лейтес. – [3-е изд., испр. и доп.] – М. : Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж : Издательство НПО «МОДЭК», 2008. – 480 с.
126. Лейтес Н. С. Ранние проявления одаренности / Натан Семенович Лейтес // Вопросы психологии. – 1988. – № 4. – С. 98-107.
127. Леонгард К. Акцентуированные личности / К. Леонгард. – К. : Вища школа, 1981. – 392 с.
128. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / Алексей Николаевич Леонтьев. – М. : «Политиздат», 1975. – 304 с.
129. Леонтьев Д. А. Возвращение к человеку / Психология с человеческим лицом : Гуманистическая перспектива в постсоветской психологии / [под ред. Д. А. Леонтьева, В. Г. Щура]. – М. : «Смысл», 1997. – С. 3-18.
130. Леонтьев Д. А. Методика изучения ценностных ориентаций / Д. А. Леонтьев. – М. : Смысл, 1992. – 64 с.
131. Леонтьев Д. А. От социальных ценностей к личностным: социогенез и феноменология ценностной регуляции деятельности / Д. А. Леонтьев // Вестник МГУ. Серия « Психология». – 1996. – № 4. – С. 35-44.
132. Леонтьев Д. А. Психология свободы: к постановке проблемы самодетерминации личности / Д. А. Леонтьев // Психологический журнал – 2000. – Т. 21. – № 1. – С. 15-25.

133. Леонтьев Д. А. Тест смысложизненных ориентаций (СЖО) / Д. А. Леонтьев. – М. : «СМЫСЛ», 1992. – 16 с.
134. Липман О. Выбор профессии / Отто Липман. – Петроград : Мысль, 1923. – 32 с.
135. Лихач В. М. Преемственность содержания трудового обучения и профессиональной подготовки учащихся / Василий Матвеевич Лихач, Роман Семенович Гуревич. – М. : Высш. шк. , 1990. – 111 с.
136. Ложкин Г. В. Практическая психология в системах «человек-техника» / Георгий Владимирович Ложкин, Надежда Ивановна Повякель. – К. : МАУП, 2003. – 296 с.
137. Ложкин Г. В. Феномен телесности в Я-структуре старшеклассников и содержании их жизненных проектов / Георгий Владимирович Ложкин, Андрей Юрьевич Рождественский // Психологический журнал. – 2004. – № 2. – С. 27-34.
138. Локк Дж. Сочинения в трех томах : Т.2. / Джон Локк ; [пер. с англ. ; Редкол. : М. Б. Митин (пред.) и др.]. – М. : «Мысль» , 1985. – 560 с.
139. Ломов Б. Ф. Антиципация в структуре деятельности / Борис Федорович Ломов, Евгений Николаевич Сурков. – М. : Наука, 1980. – 279 с.
140. Ломов Б. Ф. Деятельность оператора в системе «человек-машина» / Борис Федорович Ломов // Основы инженерной психологии / [под ред. Б. Ф. Ломова]. – М. : «Высш. шк.», 1986. – С.169-196.
141. Ломов Б. Ф. Системный подход и система детерминизма в психологии / Б. Ф. Ломов // Психологический журнал. – 1989. – № 4. – С. 19-33.
142. Ломов Б. Ф. Человек и автоматы : [для сред. и ст. шк. возраста] / Б. Ф. Ломов: лит. обраб. С. М. Иванова. – М. : Педагогика, 1984. – 128 с.
143. Ломов Б. Ф. Человек и техника / Б. Ф. Ломов. – М. : «Советское радио», 1966. – 459 с.
144. Лоос В. Г. Промышленная психология / Владимир Григорьевич Лоос. – [2-изд доп. и испр.]. – К. : Техніка, 1980. – 182 с.

145. Лубяньська С. П. Психологічні особливості розвитку професійно важливих якостей художника-модельєра (на прикладі перукарського мистецтва) : дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.07. / Світлана Павлівна Лубяньська. – К. : Інститут психології імені Г. С. Костюка АПН України, 2010. – 295 с.
146. Лурье С. В. Психологическая антропология: история, современное состояние, перспективы: учебное пособие для вузов / Светлана Владимировна Лурье. – [2-е изд.]. – М. : Академический проект : Альма Матер, 2005. – 624с. – («Gaudeamus»).
147. Лушин П. В. Личностные изменения как процесс: теория и практика / П. В. Лушин. – Одесса : Аспект, 2005. – 334 с.
148. Лушин П. В. О психологии человека в переходный период: как выжить, когда все рухнет? / Павел Владимирович Лушин. – [2-е изд.]. – К. : Науковий світ, 2007. – 207 с.
149. Любарт Т. Психология креативности / Т. Любарт, К. Муширу, С. Торджман, Ф. Зенасни / [пер. с фр.]. – М. : «Когито-Центр», 2009. – 215 с.
150. Магидович М. Л. Профессиональная идентичность художника / Марина Леонидовна Магидович // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2004. – Т.7.– № 3. –С. 139-152.
151. Максименко С Д. Методы социально-психологического исследования трудового коллектива / С Д. Максименко / Психология коллективной деятельности. – К. : «Знание», 1977. – С.3-7.
152. Максименко С. Д. Понимание задач и уровни интеллектуального развития учащихся средней школы / С. Д. Максименко, В. А. Моляко // Тезисы всесоюзного симпозиума «Проблемы периодизации развития психики в онтогенезе» (24-26 ноября 1976 года, г. Тула). – М. : [б. и.], 1976 – С. 12-14.

153. Максименко С. Д. Поняття особистості в психології / С. Д. Максименко // Актуальні проблеми психології: зб. наук. пр. Т. 15. Психологія та педагогіка / Інститут психології імені Г. С. Костюка АПН України. – К., 2008. – Вип. 2. – С. 7-22.
154. Мамардашвили М. К. Как я понимаю философию / Мераб Константинович Мамардашвили ; [составление и общая редакция Ю. П. Сенокосова] ; [2-ое издание, измененное и дополненное]. – М. : «Культура», 1992. – 408 с.
155. Марк Аврелий. Наедине с собой: перевод с древнегреческого / Марк Аврелий ; [под ред. А. В. Добровольского]. – Киев-Черкасы : Collegium Artium Ing, РИЦ «Реал», 1993. – 147 с.
156. Маркин В. Н. Личность в категориальном ряду: индивид, субъект, личность, индивидуальность (психолого-акмеологический анализ) / Владимир Николаевич Маркин // Мир психологии. – 2007. – № 1. – С. 45-54.
157. Маркова А. К. Психология профессионализма / Аэлита Капитоновна Маркова. – М. : Знание, 1996. – 308 с.
158. Марусинець М. М. Прикладні аспекти дослідження професійної ідентичності особистості / Мар'яна Михайлівна Марусинець // Соціальна психологія. – 2005. – № 3 (11). – С. 90-97.
159. Маховер К. Проективный рисунок человека: методика клинической диагностики личности / Карен Маховер. – М. : Смысл, 1996. – 158 с.
160. Мелешкова Г. И. Ценностные ориентации студентов I курса технического вуза / Г. И. Мелешкова // Психологические проблемы повышения эффективности и качества труда : тезисы докладов к V Всесоюзному съезду психологов. – Ч. 1. – М., 1977. – С. 77-78.
161. Мельнік Н. Ю. Дослідження проявів рефлексивності в осіб з різними статусами професійної ідентичності / Н. Ю. Мельнік // Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України «Проблеми

загальної та педагогічної психології». – 2010. – Т. XII. – Ч. 5. – С. 302-308.

162. Милерян Е. А. Психология формирования общетрудовых политехнических умений / Евгений Александрович Милерян. – М. : Педагогика, 1973. – 299 с.
163. Милерян Е. А. Эмоционально-волевые компоненты надежности оператора / Е. А. Милерян // Очерки психологии труда оператора. – М. : Наука, 1974. – С. 582-596.
164. Митина Л. М. Психология развития конкурентоспособной личности / Лариса Максимовна Митина. – М. : МПСИ, 2002. – 400 с.
165. Моляко В. А. Проблемы психологии творчества и разработка подхода к изучению одаренности / Валентин Алексеевич Моляко // Вопросы психологии. – 1994. – № 5. – С. 86-95.
166. Моляко В. А. Психологическая готовность у труду на современном производстве / В. А. Моляко // Трудовая подготовка учащихся в межшкольных комбинатах / [под ред. В. А. Моляко]. – К. : «Радянська школа», 1988. – С. 7-14.
167. Моляко В. А. Психологические проблемы творческой одаренности / В. А. Моляко. – К. : Знание, 1995. – 52 с.
168. Моляко В. А. Психология конструирования технических систем / Валентин Алексеевич Моляко. – К. : «Знание», 1976. – 19 с.
169. Моляко В. А. Психология конструкторской деятельности / Валентин Алексеевич Моляко. – М. : Машиностроение, 1983. – 134 с.
170. Моляко В. А. Психология решения школьниками творческих задач / В. А. Моляко. – К. : Рад. школа, 1983. – 94 с.
171. Моляко В. А. Техническое творчество и трудовое воспитание / В. А. Моляко. – М. : «Знание», 1985. – 80 с.
172. Моляко В. О. Актуальні соціально-психологічні аспекти проблеми обдарованості / В. О. Моляко // Обдарована дитина. – 1998. – № 1-2.

173. Моляко В. О. Творчий потенціал людини як психологічна проблема / Валентин Олексійович Моляко, Олександр Леонідович Музика // Здібності, творчість, обдарованість: теорія, методика, результати досліджень / [за ред. В. О. Моляко, О. Л. Музики]. – Житомир : Вид-во Рута, 2006. – С. 13-21.
174. Моргун В. Ф. Концепція багатовимірного розвитку особистості та її застосування / В. Ф. Моргун // Філософська і соціологічна думка. – 1992. – № 2. – С. 27-40.
175. Моргун В. Ф. Психологічний супровід професійної орієнтації / В. Ф. Моргун // Психолого-педагогічний супровід профілізації освіти: теорія і практика : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (Полтава, 10-11 грудня 2008 р.) / [за ред. В. Ф. Моргуна]. – Полтава : Полтавський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти ім. М. В. Остроградського, 2008. – С. 29-31.
176. Моргун В. Ф. Становлення громадськості особистості в контексті її психічної та соціальної зрілості / Володимир Федорович Моргун // Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка / [за ред. Максименка С. Д.] – К. : 2004. – Т. VI. – Вип. 2. – С. 203-215.
177. Моросанова В. И. Индивидуальный стиль саморегуляции: феномен, структура и функции в произвольной активности человека / Варвара Ильинична Моросанова. – М. : Наука, 2001. – 192 с.
178. Москаленко В. В. Психологія соціального впливу : навч. пос. / Валентина Володимирівна Москаленко. – К. : Центр навчальної літератури, 2007. – 448 с.
179. Музика О. Л. «Три кроки» – концепція програми розвитку здібностей та обдарованості / О. Л. Музика // Гуманізація взаємин учителя та учнів – необхідна умова особистісно орієнтованої освіти: науково-методичний збірник / [за ред. С. Д. Максименка, Г. О. Балла, М. М. Заброцького]. – Житомир-Київ : ЖОІППО, 2004. – С. 81-88.

180. Музика О. Л. Дві лінії і дві регуляційні схеми розвитку особистості / О. Л. Музика // Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки : зб. наук. праць. – К. : Логос, 2011. – Т.2. – С. 43-50.
181. Музика О. Л. До проблеми ціннісної регуляції освітніх пріоритетів / Олександр Леонідович Музика // Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна, серія «Психологія», 2005. – № 662. – С. 112-116.
182. Музика О. Л. Інвенційно-стратегіальна модель розвитку творчо обдарованої особистості / Олександр Леонідович Музика // Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія № 12. Психологічні науки: Зб. наукових праць. – К. : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2006. – № 12 (37). – С. 130-136.
183. Музика О. Л. Інтеграція особистісного досвіду як психологічний механізм розвитку творчої обдарованості / Олександр Леонідович Музика // Актуальні проблеми психології: Проблеми психології творчості: Збірник наукових праць / [за ред. В. О. Моляко]. – Т. 12. – Вип. 3. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2007. – С. 159-164.
184. Музика О. Л. Криза творчої особистості: суб'єктно-ціннісний підхід до типології / Олександр Леонідович Музика // Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – 2001. – С. 63-72.
185. Музика О. Л. Основні поняття суб'єктно-ціннісного аналізу розвитку особистості / Олександр Леонідович Музика // Професійно-орієнтовані завдання з психології: навчальний посібник / [за ред. О. Л. Музики]. – [3-тє вид., перероб. і доп.]. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І.Франка, 2010. – С. 465-500.
186. Музика О. Л. Особливості роботи над професійно-орієнтованими завданнями з курсу «Психологія ціннісної свідомості» / О. Л. Музика / Професійно-орієнтовані завдання з психології: Навчальний посібник / [за ред. О. Л. Музики]. – 3-тє вид., перероб. і доп. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2010. – С.465-485.

187. Музика О. Л. Проектування проблемно-орієнтованих технік ціннісної підтримки розвитку здібностей / О. Л. Музика // Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія № 12. Психологічні науки: зб. наукових праць. – К. : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2007. – № 17 (41). – Ч. I. – С. 128-135.
188. Музика О. Л. Розвиток здібностей і розвиток особистості / О. Л. Музика / Здібності, творчість, обдарованість: теорія, методика, результати досліджень / [за ред. В. О. Моляко, О. Л. Музики]. – Житомир : Вид-во Рута, 2006. – С. 31-21.
189. Музика О. Л. Розвиток здібностей та обдарованості в процесі вікового розвитку особистості / О. Л. Музика // Актуальні проблеми психології: Проблеми психології творчості та обдарованості. Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / [за ред. В. О. Моляко]. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2007. – Т. 12. – Вип. 2. – С. 142-148.
190. Музика О. Л. Суб'єктно-ціннісний аналіз особистісного росту / О. Л. Музика / Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія № 12. Психологічні науки: зб. наукових праць. – К. : НПУ імені М. П. Драгоманова. – 2005. – № 6 (30). – Ч. I. – С. 137-143.
191. Музика О. Л. Теоретичні та методологічні проблеми дослідження ціннісної свідомості / О. Л. Музика / Проблеми суспільних трансформацій України в умовах транзитивного розвитку : збірник наукових праць за матеріалами Всеукраїнської науково-практичної психології. – Житомир, 2004 – С. 114-123.
192. Музика О. Л. Типологічний підхід у психології здібностей та обдарованості як альтернатива ситуаційно-диспозиційній антиномії / О. Л. Музика // Актуальні проблеми психології: Проблеми психології творчості: Збірник наукових праць / [за ред. В. О. Моляко]. – Т. 12. – Вип. 4. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2008. – С.184-192.

193. Музика О. Л. Ціннісна когнітивна складність у дослідженні творчо обдарованої особистості / О. Л. Музика / Наука і освіта. – Науково-практичний журнал Південного наукового Центру АПН України. – Одеса. – 2007. – № 4-5. – С. 118-121.
194. Музиченко Л. В. Особистісна ідентичність і проблеми періодизації юності / Л. В. Музиченко // Наукові записки НаУКМА. – 2008. – Т. 84. – С. 45-49.
195. Музиченко Л. В. Ціннісні виміри особистісної ідентичності в юності / Л. В. Музиченко // Наукові записки НаУКМА. – 2004. – Т. 33. – С. 67-70.
196. Муліка К. М. Формування професійних намірів школярів, їх реалізація на сучасному ринку праці / К. М. Муліка // Психолого-педагогічний супровід профілізації освіти : теорія і практика. Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (Полтава, 10-11 грудня 2008 р.) / [за ред. В. Ф. Моргуна]. – Полтава : Полтавський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти ім. М. В. Остроградського, 2008. – С. 31-34.
197. Найдьонова Л. М. Модель реконструкції соціальних настановлень у рефлексивному творчому тренінгу-практикумі / Л. М. Найдьонова // Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України «Актуальні проблеми психології» у 12 томах / [за ред. В. О. Моляко]. – Т. 12. – Вип. 8. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2009. – С. 203-209.
198. Налчаджян А. А. Психологическая адаптация: механизмы и стратегии / Альберт Агабекович Налчаджян. – [2-е изд., перераб. и доп.]. – М. : Эксмо, 2010. – 368 с.
199. Нарский И. С. Готфрид Лейбниц / Игорь Сергеевич Нарский. – М. : «Мысль», 1972. – 239 с. – (Мыслители прошлого).
200. Непомнящая Н. И. Ценностность как центральный компонент психологической структуры личности / Неля Ионтелиевна Непомнящая,

- Маргарита Евгеньевна Каневская и др. // Вопросы психологии. – 1980. – № 1. – С. 22-30.
201. Никифоров Г. С. Надежность профессиональной деятельности / Герман Сергеевич Никифоров. – СПб. : Изд-во Санкт-Петербургского ун-та, 1996. – 176 с.
202. Ников Г. П. Возможности ознакомления учащихся начальной школы с профессиями и трудовой деятельностью / Г. П. Ников / Подготовка школьников к выбору профессии / [сост. А. А. Бардинова]. – М. : Просвещение, 1966. – 179 с.
203. Никончук Н. О. Розвиток рефлексії особистісних якостей у молодшому шкільному віці / Наталія Олександрівна Никончук // Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди» : Науково-теоретичний збірник . – Переяслав-Хмельницький, 2006. – С. 97-102.
204. Обносов В. Н. Динамика профессиональных представлений учащихся ПТУ при разных способах введения в профессию / Владимир Николаевич Обносов // Вопросы психологии. – 1986 – № 6. – С. 28-32.
205. Орлов А. Б. Склонность и профессия / Александр Борисович Орлов. – М. : Знание, 1981. – 96 с.
206. Остапйовський О. І. Взаємообумовленість соціального здоров'я та професійної ідентичності особистості / О. І. Остапйовський // Психологічні перспективи. – 2009. – Вип. 14.– С. 75-82.
207. Охременко О. Р. Теоретичні підходи до аналізу професійної концептосфери / О. Р. Охременко // Вісник Національної академії оборони України. – 2009. – № 2.– С. 119-124.
208. Охременко О. Р. Формування професійної ідентичності в особливих умовах діяльності / О. Р. Охременко // Вісник Національної академії оборони України. – 2009. – № 1.– С. 139-146.
209. Очерки по психологии труда оператора / [под ред. проф. Е. А. Милеряна]. – М. : Наука, 1974. – 308с.

210. Павленко В. Н. Представления о соотношении социальной и личностной идентичности в современной западной психологии / Валентина Николаевна Павленко // Вопросы психологии. – 2000. – № 1. – С. 135 – 141.
211. Павлюк М. М. Психологічні особливості становлення професійної ідентичності вчителя основної школи) : дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.07. / Марія Михайлівна Павлюк. – К. : Інститут психології імені Г. С. Костюка АПН України, 2010. – 262 с.
212. Пальчевський С. С. Акмеологія: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / Степан Сергійович Пальчевський. – К. : Кондор, 2008. – 398 с.
213. Петренко В. Ф. Семантический анализ профессиональных стереотипов / Виктор Федорович Петренко // Вопросы психологии. – 1986. – № 3. – С. 133-143.
214. Петрус М. І. Роль стереотипів у професійній соціалізації лікарів-терапевтів) : дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.04. / Магдалина Іванівна Петрус. – К. Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2011. – 192 с.
215. Пиаже Ж. Речь и мышление ребёнка / Ж. Пиаже. – М. : Педагогика-Пресс, 1994. – 528 с.
216. Пиняева С. Е. Личностное и профессиональное развитие в период зрелости / Светлана Евгеньевна Пиняева, Алексей Николаевич Андреев // Вопросы психологии. – 1998. – № 2. – С. 3-10.
217. Писаренко Н. В. Проблемы эмпирического исследования идентичности личности / Наталья Викторовна Писаренко // Методологические проблемы современной психологии : иллюзии и реальность : материалы Сибирского психологического форума 16-18 сентября 2004 г. – Томск : ТГУ, 2004. – С. 603-609.

218. Пископпель А. А. От традиционных ценностей к уникальным смыслам / Анатолий Альфредович Пископпель // Вопросы психологии. – 2001. – № 6. – С. 103-119.
219. Підготовка до професійного навчання і праці (психолого-педагогічні основи) : навчально-методичний посібник / [за ред. Г. О. Балла, П. С. Перепелиці, В. В. Рибалки]. – К. : Наукова думка, 2000. – 188 с.
220. Платонов К. К. Вопросы психологии труда / К. К. Платонов– М. : Медицина, 1970 . – 263 с. : ил.
221. Платонов К. К. Занимательная психология / К. К. Платонов. – [4-е изд. перераб.]. – М. : Молодая гвардия, 1986. – 224 с.
222. Платонов К. К. Модель проектируемой личности социальной группы / К. К. Платонов // Тезисы научных сообщений советских психологов к XXI международному психологическому конгрессу. – М. : [б. и.], 1976. – С. 197-200.
223. Платонов К. К. Проблемы способностей / Константин Константинович Платонов. – М. : Наука, 1972. – 312 с.
224. Платонов К. К. Психология : учеб. пособие для повышения квалификации инж.-пед. работников / К. К. Платонов – М. : Высш. школа, 1977. – 247 с.
225. Платонов К. К. Структура и развитие личности / Константин Константинович Платонов. – М. : Наука, 1986. – 256 с.
226. Плюхин В. У. Творчество – у истоков гражданственности: Кн. для учителя / Виктор Устинович Плюхин. – М. : Просвещение, 1989. – 174 с.
227. Пов'якель Н. І. Професіогенез мислення психолога-практика в системі вищої школи: Монографія / Надія Іванівна Пов'якель. – [вид. 2, випр. і доп.]. – К. : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2008. – 298 с.
228. Подоляк Л. Г. Психологія вищої школи : Навчальний посібник для магістрів та аспірантів / Людмила Григорівна Подоляк, Віктор Іванович Юрченко. – К. : ТОВ «Філ-студія», 2006. – 320 с.

229. Пономарева Р. А. Профессиональное самоопределение молодёжи как фактор формирования трудовой активности / Р. А. Пономарева, В. Н. Федорчук // Пути повышения эффективности использования труда молодежи в условиях развитого социализма. Сборник информации республиканской научно-практической конференции. – Вып. 3. – К. , 1981. – С. 50-52.
230. Практикум по общей и экспериментальной психологии / [под общ ред. А. А. Крылова] – Л. : Изд-во Ленинградского университета, 1988. – 255 с.
231. Проблемы мотивации общественно полезной деятельности школьников : сб. науч. тр. / Редкол. : Д. И. Фельдштейн (отв.ред.) и др. – М. , Изд. АПН СССР, 1984. – 160 с.
232. Професійно-орієнтовані завдання з психології: навчальний посібник / [За ред. О. Л. Музики] / Олександр Леонідович Музика, Вікторія Валеріївна Горбунова, Інна Станіславівна Загурська, Віталій Олександрович Климчук та ін. – 3-тє вид., перероб. і доп. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2010 – 590 с.
233. Пряжников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение / Н. С. Пряжников. – М. : Издательство «Институт практической психологии», Воронеж : НПО «МОДЭК», 1996. – 256 с.
234. Пряжников Н. С. Психологический смысл труда: Учебное пособие к курсу «Психология труда и инженерная психология» / Н. С. Пряжников – М. : Издательство «Институт практической психологии», Воронеж : НПО «МОДЭК», 1997 – 352 с.
235. Пряжников Н. С. Психология труда и человеческого достоинства / Николай Сергеевич Пряжников, Елена Юрьевна Пряжникова. – М. : Академия, 2005. – 480 с.
236. Пряжников Н. С. Теория и практика профессионального самоопределения / Николай Сергеевич Пряжников. – М. : АНО «Центр

- «Развивающее образование», Московский городской психолого-педагогический институт, 1999. – 108 с.
237. Психологическое изучение профессиональной направленности личности в подростковом и юношеском возрасте : уч-метод. пособие / [сост. Худик В. А]. – К. : Освіта, 1992. – 32 с.
238. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / Джон Равен ; [пер. с англ.]. – М. : «Когито-Центр», 2002. – 396 с.
239. Рибалка В. В. Творчі засади розвитку особистості сучасної молоді / Валентин Васильович Рибалка // Креативна педагогіка. Наук.-метод. журнал / Академія міжнародного співробітництва з креативної педагогіки. – Вінниця, 2012. – Вип. 5. – С. 84-91.
240. Рибалка В. В. Честь і гідність особистості як духовні орієнтири праці психолога і педагога: культурно- та аксіологічні аспекти / Валентин Васильович Рибалка // Психологія і особистість. – 2012. – Вип. 1. – С. 161-183.
241. Романенко О. В. Проблема формування професійно-важливих якостей особистості майбутніх правознавців в умовах вищого навчального закладу / О. В. Романенко // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Становлення особистості професіонала : перспективи і розвиток» 19 лютого 2010 року. – Одеса : ОДУВС, 2010. – С. 312-314.
242. Романовська Л. І. Диференційна психологія : навч. пос. / Людмила Іванівна Романовська, Лариса Олександрівна Подкоритова. – Львів : «Новий світ – 2000», 2011. – 236 с.
243. Рубинштейн С. Л. Бытие и сознание. Человек и мир / С. Л. Рубинштейн. – СПб. : Питер, 2003. – 512 с. – («Мастера психологии»).
244. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / Сергей Леонидович Рубинштейн. – СПб. : Питер, 2002. – 720 с. : ил. – (Серия «Мастера психологии»).

245. Рубинштейн С. Л. Проблемы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – М. : «Педагогика», 1973. – 379 с.
246. Румянцева Т. В. Особенности структуры идентичности студентов второго курса медицинского вуза / Татьяна Вениаминовна Румянцева // Ярославский психологический вестник. – 2005. – Вип. 16. – С. 73-75.
247. Руткевич А. М. Социальная философия Мадридской школы / Алексей Михайлович Руткевич. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1981. – 176 с.
248. Савченко И. А. Психологические основания профессионального самоопределения старших школьников: дис. на соиск. уч. степени канд. психол. наук / Игорь Анатольевич Савченко / Моск. гор. психолого-пед. ун-т. – М., 2003. – 122 с.
249. Саидов Самед. Феноменология творчества (история, парадоксы, личность) / Саидов Самед Исмаил оглы. – М. : Изд-во РГСУ, 2010. – 344 с.
250. Сафрански Р. Шиллер или открытие немецкого идеализма / Рюдигер Сафрански; пер. с нем. А. Гугнина – М. : «Текст», 2007. – 556 с.
251. Селье Г. Стресс без дистресса / Ганс Селье. – М. : «Прогресс», 1982. – 68 с.
252. Семенова Ю. А. Криза ідентичності в умовах трансформації системи цінностей / Ю. А. Семенова // Гуманітарний часопис : збірник наукових праць – Х. : ХАІ, 2004. – С. 96-103.
253. Сизов К. В. Индивидуальный стиль и проблема личностного подхода к способностям / Константин Владимирович Сизов // Вопросы психологии. – 1988. – № 2 – С.160-166.
254. Сковорода Г. Повне зібрання творів у 2-х т. / Григорій Сковорода / [за заг. ред. В. І. Шинкарук]. – Т. 1. – К. : Наукова думка, 1973. – 531 с.
255. Слободенюк Л. Біографічний аналіз становлення професійної ідентичності творчо обдарованої особистості / Лариса Слободенюк // Психологічні дослідження: наукові праці студентів соціально-психологічного факультету / [за ред. О. Л. Музики, Ю. Ю. Дем'янчук]. – Вип. 4. – Житомир, 2012. – С. 103-106.

256. Слободчиков В. И. Психологические проблемы становления внутреннего мира человека / Виктор Иванович Слободчиков // Вопросы психологии. – 1986. – № 6 – С. 14-22.
257. Слюсар В. М. Феномен свободи в культурній самореалізації особистості : монографія / Вадим Слюсар. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. Івана Франка, 2012. – 256 с.
258. Солдатова Е. Л. Эго-идентичность в нормативных кризисах развития / Елена Леонидовна Солдатова // Вопросы психологии. – 2006. – № 5. – С. 74-84.
259. Столин В. В. Самосознание личности / В. В. Столин. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1983. – 284 с.
260. Столович Л. Н. Об общечеловеческих ценностях / Леонид Наумович Столович // Вопросы философии. – 2004. – № 7. – С. 86-97.
261. Стратегії творчої діяльності : школа В. О. Моляко / [за загальною редакцією В. О. Моляко]. – К. : «Освіта України», 2008. – 702 с.
262. Струмилин С. Г. Проблемы экономики труда / Станислав Густавович Струмилин. – М. : «Наука», 1982. – 471 с.
263. Субъект, личность и психология человеческого бытия / [под ред. В. В. Знакова и З. И. Рябикиной]. – М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. – 384 с.
264. Сыманюк Э. Э. Психологические особенности кризисов профессионального становления личности (На примере педагогов начального профессионального образования) : дис. канд. психол. наук 19.00.07 / Эльвира Эвальдовна Сыманюк. – Екатеринбург, 1999 – 197 с.
265. Татенко В. А. Психология в субъектном измерении: монография / Виталий Александрович Татенко. – К. : Видавничий центр «Просвіта», 1996. – 404 с.
266. Творча діяльність в ускладнених умовах / В. О. Моляко, А. Б. Коваленко, Л. А. Мойсеєнко, В. А. Семиченко, Т. М. Третяк та ін. /

- [за загальною редакцією В. О. Моляко] – К. : Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України, 2007. – 308 с.
267. Титаренко Т. М. Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності / Тетяна Михайлівна Титаренко. – К. : Либідь, 2003. – 376 с.
268. Титаренко Т. М. Постмодерна особистість у динаміці самоконструювання / Т. М. Титаренко // Актуальні проблеми психології. Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – 2010. – Т. 2. – Вип. 6. «Психологічна герменевтика». – С. 5-14.
269. Титаренко Т. М. Розуміння та інтерпретація особистого досвіду / Т. М. Титаренко / Проблеми психологічної герменевтики : монографія / [за ред. Н. В. Чепелевої]. – К. : Міленіум, 2004. – 276 с.
270. Тихомирова Т. Н. Интеллект и креативность в условиях социальной среды / Татьяна Николаевна Тихомирова. – М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. – 230 с.
271. Тичина І. М. Дослідження ціннісних детермінант професійної переорієнтації / Ірина Миколаївна Тичина // Матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції «Ціннісні парадигми освіти в контексті євроінтеграції». – Харків, 2005. – С. 145-149.
272. Тичина І. М. Професійний вибір як життєвий вибір суб'єкта професійної діяльності // Актуальні проблеми діяльності психологічної служби системи освіти / Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (11-12 квітня 2006 р.). – Суми, 2006. – С. 112-115.
273. Тичина І. М. Рефлексія здібностей у процесі професійної переорієнтації випускників з різним досвідом роботи / І. М. Тичина // Актуальні проблеми психології: Проблеми психології творчості : збірник наукових праць / [за ред. В. О. Моляко]. – Т. 12. – Вип. 4. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2008. – С. 284-291.
274. Толочек В. А. Современная психология труда : учебное пособие / Владимир Алексеевич Толочек. – СПб. : Питер, 2005. – 479 с.

275. Толочек В. А. Стили профессиональной деятельности / Владимир Алексеевич Толочек. – М. : Смысл, 2000. – 199 с.
276. Трофимов Ю. Л. Техническое творчество в САПР (психологические аспекты) / Юрий Леонидович Трофимов – К. : «Вища школа»; Изд-во. при Киев. ун-те, 1989. – 184 с.
277. Трудове виховання в сім'ї / С. Д. Максименко, І. Д. Бех. – К. : Політвидав України, 1983. – 77 с.
278. Турецька Х. Проблема емпіричного дослідження особистісної ідентичності / Христина Турецька // Вісник Львівського університету. Серія філософські науки. – Вип. 11. – 2008. – С. 259-267
279. Узнадзе Д. Н. Психология установки / Дмитрий Узнадзе. – СПб. : Питер, 2001. – 416 с.
280. Федорчук В. Н. Психологический аспект становления личности современного рабочего / Виктор Николаевич Федорчук. – К. : «Знание», 1981. – 23 с.
281. Фернхем А. Личность и социальное поведение / Адриан Фернхем, Патрик Хейвен. – СПб. : Питер, 2001. – 368 с.
282. Фихте И. Факты сознания. Назначение человека. Наукоучение / Иоганн Фихте ; [пер. с нем.]. – Мн. : Харвест, М. : АСТ, 2000. – 784 с.
283. Фонарьов А. Р. Развитие личности в процессе профессионализации / Александр Ратмирович Фонарев // Вопросы психологии. – 2004. – № 6. – С. 72-83.
284. Франселла Ф. Новый метод исследования личности: Руководство по репертуарным личностным методикам : пер. с англ. Е. О. Федотова / [общ. ред. и предисл. Ю. М. Забродина и В. И. Похилько]. – М. : Прогресс, 1987. – 236 с.
285. Фромм Э. Анатомия человеческой деструктивности / Э. Фромм ; [пер. Э. М. Телятникова]. – М. : ООО Изд-во АСТ-ЛТД, 1998. – 670 с.

286. Хазратова Н. В. Психологія відносин особистості і держави : монографія / Нігора Вікторівна Хазратова. – Луцьк : РВВ “Вежа”, Волинський державний університет ім. Лесі Українки, 2004. – 276 с.
287. Чепелева Н. В. Методологические основы исследования личности в контексте постнеклассической психологии // Актуальні проблеми психології. Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – 2010. – Т. 2. – Вип. 6. «Психологічна герменевтика». – С.15-24.
288. Чепелева Н. В. Теоретико-методологічні засади психологічної герменевтики / Наталія Василівна Чепелева / Проблеми психологічної герменевтики : монографія / [за ред. Н. В. Чепелевої]. – К. : Міленіум, 2004. – 276 с.
289. Чернухіна Ю. В. Психологічні особливості становлення особистісної ідентичності в юнацькому віці / Ю. В. Чернухіна // Матеріали науково-теоретичної конференції викладачів, аспірантів, співробітників та студентів гуманітарного факультету (20-25 квітня 2009 року) / [відп. за вип. Л. П. Валенкевич]. – Суми : СумДУ, 2009. – Ч. 1. – С. 135-137.
290. Черный А. А. Принципы инженерного творчества : учеб. пособие / Анатолий Алексеевич Черный. – Пенза : Изд-во Пенз. гос. ун-та, 2005. – 43 с.
291. Чирска Я. Психологические основы профессионального обучения / Янош Чирска. – М. : Всесоюзное учебно-педагогическое издательство «Профтехиздат», 1960. – 144 с.
292. Чуприна Л. А. Организационно-методические факторы профессионального становления личности в социокультурной деятельности / Лариса Александровна Чуприна. – СПб. : Академия общественных связей, 2001. – 96 с.
293. Шадриков В. Д. Проблемы профессиональных способностей / Владимир Дмитриевич Шадриков // Психологический журнал. – 1982. – Т. 3. – № 5. – С. 13-26.

294. Шадриков В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности / Владимир Дмитриевич Шадриков. – М. : «Наука», 1982. – 185 с.
295. Шадриков В. Д. Психология деятельности и способностей человека: учебное пособие / Владимир Дмитриевич Шадриков. – [2-е изд., перераб. и доп.]. – М. : Издательская корпорация «Логос», 1996. – 320 с.
296. Шамлян К. М. Професійна ідентичність особистості / Каріна Микитівна Шамлян // Соціогумантарні проблеми людини. – 2008. – №. 3. – С. 137-142.
297. Шапошникова Ю. Г. Психологічні компоненти рефлексивних компонентів у професійному становленні практичного психолога): дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.07 / Юлія Геннадіївна Шапошникова. – К. : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2008. – 172 с.
298. Шарден П.Т. Феномен человека / Пьер Тейяр де Шарден. – М. : «Наука», 1987. – 240 с.
299. Швалб Ю. М. Філогенез відношення «людина – середовище» / Юрій Михайлович Швалб // Наукові записки інституту психології імені Г.С.Костюка АПН України / [за ред. С. Д. Максименка]. – К. : Міленіум, 2006. – Вип. 30. – С. 535-541.
300. Шнейдер Л. Б. Девиантное поведение детей и подростков / Лидия Бернгардовна Шнейдер. – М. : Академический проект; Трикста, 2005. – 336 с.
301. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность / Лидия Бернгардовна Шнейдер. – М. : МОСУ, 2001. – 272 с.
302. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг / Лидия Бернгардовна Шнейдер – М. : Изд.-во. Моск. соц.-психол. ун-та, Воронеж : Изд-во «МОДЭК», 2004. – 600 с.

303. Шпильрейн И. Н. О повороте в психотехнике / Исаак Нафтульевич Шпильрейн // Психотехника и психофизиология труда. – 1931. – № 4-6. – С. 245-285.
304. Щукин М. Р. О структуре индивидуального стиля трудовой деятельности / Марат Родионович Щукин // Вопросы психологии. – 1984. – № 6. – С. 26-32.
305. Эберт Т. Сократ как пифагореец и анамнезис в диалоге Платона «Федон» / Теодор Эберт ; [пер. с нем. А. А. Россиуса]. – СПб. : Изд-во С-Петербур. ун-та, 2005. – 160 с.
306. Эриксон Э. Идентичность : юность и кризис / Эрик Эриксон ; пер. с англ. ; общ. ред. и предисл. А. В. Толстых. – [2-е изд.]. – М. : Флинта : МПСИ, 2006. – 352 с.
307. Яблонська Т. М. Ідентичність як предмет психологічного аналізу // Наукові записки Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / [за ред. академіка С. Д. Максименка]. – К. : Ніка-Центр, 2010. – Вип. 38. – С. 378-385.
308. Ядов В. А. Социальные и социально-психологические механизмы формирования социальной идентичности личности / В. А. Ядов // Мир России. – 1995. – № 3-4. – С. 158-181.
309. Ядов В. А. Социологический взгляд на профессию / В. А. Ядов, А. А. Кисель // Социально-психологический портрет инженера. По материалам обследования инженеров Ленинградских проектно-конструкторских организаций / [под. ред В. А. Ядова]. – М. : «Мысль», 1977. – С. 12-24.
310. Ядрышникова Т. Л. Психологические особенности профессионального становления мастера ПТУ / Татьяна Леонидовна Ядрышникова // Вопросы психологии. – 1987. – № 1. – С. 37-43.
311. Ярема Н. Ю. Професійне самовизначення як етап професійної соціалізації особистості / Н. Ю. Ярема // Збірник наукових праць

- Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / [за ред. С. Д. Максименка]. – Т. X. – Ч. 2. – К., 2008 – С.519-523.
312. Ярошевский М. Г. Психология творчества и творчество в психологии / Михаил Григорьевич Ярошевский // Вопросы психологии. – 1985. – № 6 – С.14-26.
313. Ясперс К. Психологія світоглядів / Карл Ясперс ; [з нім. пер. О. Кислюк, Р. Осадчук]. – К. : Юніверс, 2009. – 464 с.
314. Ясперс К. Философия. Книга вторая. Просветление экзистенции / Карл Теодор Ясперс. – М. : «Канон+» ; РООИ «Реабилитация», 2012. – 448 с.
315. Яшина А. А. Категория профессиональной идентичности в социальной психологии / Алина Александровна Яшина // Вестник МГОУ. Серия «Психологические науки» – 2007. – № 2. – М. : Изд-во МГОУ. – С. 154-159.
316. Ericson E. H. Identify development from adolescence to adult-hood: An extension of theory and a review / E. H. Ericson // Development Physiology. –1982. – V. 18. – № 3. – pp. 341-358.
317. Marcia J. E. Ego-identity status: Relationship to change in Self-esteem, «general maladjustment» and authoritarianism / J. E. Marcia. // Journal of Personality – 1970. –V. 38. – № 2. – pp. 249-268.
318. Mead G. H. Mind, Self and Society / G. H. Mead ; [ed. by C. W. Morris].– Chicago: Univ. Of Chicago Press, 1975. – 248 p.
319. Parker S. K., Williams H. M. Effective teamworking Reducing the psychosocial risks. – Sudbury (United Kingdom) : HSE Books, 2001. – 132 p.
320. Waterman A. S. Identity development from adolescence to adulthood: an extension of theory and review of research / A. S. Waterman // Development psychology. – 1982. –V. 18. – № 3. – pp. 341-358.