

Міністерство освіти і науки України
Житомирський державний університет імені Івана Франка
Кафедра соціальної та практичної психології

Віктор Кириченко

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ ТА ВИБОРУ ПРОФЕСІЇ

Навчальний посібник



ЖИТОМИР
ВИД-ВО ЖДУ ІМ. І. ФРАНКА
2015

УДК 159.9: 62
ББК 88.4я73
К13

*Рекомендовано до друку Вченою радою Житомирського
державного університету імені Івана Франка
(протокол № 5 від 26 грудня 2014 року)*

Рецензенти:

- Т. М. Третяк** провідний науковий співробітник
лабораторії психології творчості
Інституту психології імені Г.С. Костюка
НАПН України, кандидат психологічних
наук, старший науковий співробітник
- М. М. Заброцький** кандидат педагогічних наук, професор,
Житомирський обласний інститут
післядипломної педагогічної освіти

Кириченко В. В.

К13 Психологічні основи професійної адаптації та
вибору професії : Навчальний посібник /
В. В. Кириченко. — Житомир : Вид-во ЖДУ ім.
І. Франка, 2015. — 110 с.

ISBN 978-966-485-183-8

У навчальному виданні представлені узагальнення
останніх досліджень у галузі психології праці, які стосуються
проблем професійного вибору суб'єкта соціальних відносин
та його адаптації до трудової діяльності. Робота базується на
авторських дослідженнях у галузі психології праці,
проведених під керівництвом академіка В.О. Моляко та
професора О.Л. Музики. Посібник адресований студентам
психологічних спеціальностей та усім, хто цікавиться
проблемами професійного розвитку.

УДК 159.9: 62
ББК 88.4я73

ISBN 978-966-485-183-8

© Кириченко В. В., 2015



ЗМІСТ

ВСТУП	5
ПРОФОРІЄНТАЦІЯ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ РОЗВИТКУ УКРАЇНИ	8
Соціально-психологічні аспекти профорієнтації	9
Проблеми вибору у контексті сучасних геополітичних процесів та наукових пошуків	9
Історія еволюції суспільних поглядів на проблеми вибору людиною професії	13
Профорієнтація як прикладна галузь психології праці	18
Ринок праці в Україні та його вплив на соціальну політики у галузі професійної орієнтації дорослого населення	22
Професійний розвиток особистості у процесі соціалізації	29
Вплив факторів соціального середовища на професійний розвиток особистості	29
Професіоналізації особистості у процесі трудової підготовки та навчання	33
Типологія професій та профорієнтаційна робота	37
ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ВИВЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ	44
Професійний розвиток особистості: соціально-психологічний вимір	45
Ідентичність особистості та її	45

формування у професійному середовищі	
Проблеми професійної адаптації та особистісного розвитку у виробничому середовищі	50
Здібності як ресурс професійного розвитку суб'єкта праці	54
РОЗВИТОК СУБ'ЄКТА ПРАЦІ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ	62
Стратегіально-типологічні особливості розвитку особистості у процесі професійної адаптації	69
Етапи розвитку особистості працівника у процесі професійної адаптації	76
Пошукова активність працівника у період адаптації до професійної діяльності	85
РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО ОРГАНІЗАЦІЇ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ	92
СЛОВНИК ПОНЯТЬ ТА ВИКОРИСТАНИХ ТЕРМІНІВ	95
ВИКОРИСТАНА ЛІТЕРАТУРА	98



ВСТУП

Проблема професійної зайнятості залишається злободевною темою сучасності, яка так чи інакше стосується кожного громадянина і не може знайти вирішення вже впродовж багатьох років. Робота державних інститутів, які відповідають за працевлаштування населення, залишається неефективною і проводиться, переважно, «на папері». Превентивні заходи знімають лише соціальну напругу, і не вирішують проблему в цілому. З одного боку, існує реальна проблема профіциту трудових ресурсів на ринку праці, яка викликана соціально-економічними факторами розвитку промисловості та інших галузей матеріального та духовного виробництва, з іншого, як не дивно, існує дефіцит кваліфікованих працівників у деяких галузях, причому саме у тих сегментах ринку праці, який пов'язаний з матеріальним виробництвом. Ринок праці безпосередньо пов'язаний з виробництвом, а тому закони його діяльності мають впливати на сферу професійної підготовки працівників, і аж ніяк не навпаки. Для того, щоб не займатися «перенавчанням» трудових ресурсів, необхідно зважено підходити до процесу вибору професії та підготовки людини до нього на певному етапі вікового розвитку. Сенситивність розвитку проявляється у всьому, і вибір професії має відбуватися у найбільш сприятливий для цього період, коли суб'єкт соціальних відносин має достатній потенціал для розвитку у певному напрямі.

Соціальна ініціація процесу професійної орієнтації пов'язана з необхідністю допомоги особистості у виборі професії. У процесі виконання професійної діяльності, яка займає більшу частину життя людини, суб'єкт соціальних відносин реалізує ряд базових потреб, які тільки на перший погляд пов'язані з матеріальною винагородою. У праці людина намагається втілити себе, а тому винагорода за неї є

настільки цінною, наскільки вона дозволяє працівнику відчувати себе повноцінним суб'єктом діяльності.

Культурно-історичні умови розвитку особистості у сучасному суспільстві вимагають перегляду основних підходів до проблеми професійного розвитку. Пришвидшені темпи ускладнення та зміни засобів і технологій виробництва призводять до необхідності постійного розвитку працівника. 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 напрям особистісного розвитку.

Зміст посібника побудований з урахуванням можливості його використання у процесі вивчення дисциплін «Психологія праці», «Інженерна психологія», «Психологія професійного та особистісного зростання», «Психологія соціальної адаптації» студентами, які здобувають фахову підготовку за напрямами 6.030102 «Психологія» та 6.030103 «Практична психологія». Також може використовуватися у процесі професійної підготовки студентів технічних та економічних спеціальностей.

У межах першого змістового модулю **«Профорієнтація на сучасному етапі розвитку України»**, розкрито нагальні проблеми ринку праці країни та можливості практичної діяльності психолога у процесі її поліпшення. Висвітлені філософсько-психологічні механізми вибору професії, структурні елементи профорієнтаційної діяльності у межах сучасного суспільства та розкрито основні завдання навчальних закладів та професійних осередків у процесі профорієнтації зайнятого населення. У межах другого модулю **«Психологічні аспекти вивчення професійного розвитку особистості»** розкривається проблема вивчення особистісних ресурсів професійної адаптації суб'єкта праці, ролі здібностей та обдарованості у процесі професійної діяльності, представлена авторська модель стратегіально-

типологічних відмінностей професійного розвитку особистості на етапі трудової адаптації.

Автор висловлює щирі подяки у створенні посібника одному з провідних українських фахівців у галузі психології праці, академіку **Валентину Олексійовичу Моляко**, професору **Олександру Леонідовичу Музиці** та колективу кафедри соціальної та практичної психології Житомирського державного університету імені Івана Франка за підтримку у процесі створення видання.



ПРОФОРІЄНТАЦІЯ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ РОЗВИТКУ УКРАЇНИ

«...зацікавлену молодь можна побачити всюди, де можна отримати якийсь інтелектуальний та моральний заряд. Але біда у тому, що все це 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. **Робота взагалі – доросла справа.** Непрацюючий у цьому плані – інфантильна дитина».

Мераб Костянтинович Мамардашвілі
«Як я розумію філософію»





СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРОФОРІЄНТАЦІЇ

1. Проблеми вибору у контексті сучасних геополітичних процесів та наукових пошуків.
2. Історія еволюції суспільних поглядів на проблеми вибору людиною професії.
3. Профорієнтація як прикладна галузь психології праці.
4. Ринок праці в Україні та його вплив на соціальну політики у галузі професійної орієнтації дорослого населення.



Проблеми вибору професії у контексті сучасних геополітичних процесів та наукових пошуків

Свобода вибору залишаються гострою, нерозв'язаною до кінця проблемою у свідомості багатьох людей. Вона і сьогодні є спекулятивною темою, яку піднімають ті, хто хоче скористатися наслідками «народного гніву», невдоволення чимось, обмежень «у чомусь, чи чогось». Та чи справді людина бажає бути вільною, чи усі свідомі члени спільноти готові жити самостійно та відповідально, не вдаючись до свавілля? Наріжним каменем екзистенційних пошуків сучасної постнекласичної науки є не лише пошуки індивідуальності, а й не менш важливіші – можливості цієї унікальності досягти (М.Й. Боришевський, Д.О. Леонт'єв, Т.М. Титаренко, К. Ясперс) [11,111,92]. Свобода проявляється у чомусь, у здатності людини вибирати з численної множини можливостей та діяти як незалежне, автентичне «Я». Вільна людина здатна до самоконструювання; внутрішній неспокій змушує постійно працювати над собою, змінювати Світ і змінюватися. Свобода робить особистість людиною, і ключовим словом є саме «робить»: вільним може бути лише той, хто здатен до праці, у іншому випадку, «непрацюючий»

є підневільним життєвих обставин, оточення, та заручником самого себе.

Сучасні умови розвитку суспільства в епоху міжкультурної європейської інтеграції дозволяють середовищу запропонувати людині безліч можливостей розвитку, які максимально враховують природу людини її внутрішній потенціал виконувати певну суспільно-корисну роботу.

Відтак, цитуючи ідеологів світлого майбутнього не такої далекої давнини, для загального блага необхідно лише «від кожного по здібностям, та кожному по його потребам». Майже сторічна практика підтвердила, що соціально-економічна модель держави, побудована за цим принципом не має ані економічної, ні соціокультурної, ні інших видів доцільності. Хоча усі,

час від часу, висувають думку про те, що «тоді усе ж було краще». Власне постає питання, що приваблювало свободолюбиву людину у трудових комунах, однопартійності та атеїзмі, які якраз і заперечували тезу про нездоланий потяг кожного жити вільно та незалежно.

Всесвітньо відомий антрополог **Борис Федорович Поршнєв** зазначає, що феномени людської інтеграції у будь-якому прояві, від перших примітивних об'єднань представників *homo sapiens* до сучасних демократичних держав, є порушенням базових прав та

*«В антропології поняття культури означає різноманітні форми людської адаптації, якими людська популяція організує своє життя на землі. Люди мають систему адаптивних моделей, багато з яких мають і тварини, але люди мають унікальну можливість досягати їх завдяки **набутим поведінковим характеристикам**. На цьому рівні дискурсу культури виживання часто залежить від фізіологічних та біологічних умов оточуючого середовища, до якого людська популяція має пристосуватися, щоб вижити. Індивід у людській популяції адаптується не безпосередньо до фізичного чи біологічного середовища, а до оточення культурного, яке містить у собі засоби індивідуального виживання і веде їх адаптацію по вже установленим каналам чи організованому комплексу правил, на основі яких індивіди в популяції повинні контактувати один з одним, думати про себе, про своє оточення і вести себе по відношенню до інших. Ці правила не універсальні і їм не завжди підкорюються, але вони визнаються усіма і, зазвичай, обмежують число варіацій моделей комунікації, вірувань, цінностей і соціальної поведінки у рамках єдиної культури»*

Роберт Левін «Культура, поведінка та особистість»

свобод людини [82]. Формування територіальної та культурної єдності деякого «ми» вимагало від людини так чи інакше жертвувати власним «Я». Повноправне членство у групі здобувалося, якщо адепт свідомо (чи на рівні поведінкових проявів) приймав норми, традиції, спосіб життя та інші елементи культури групи. Історія суспільного філогенезу довела доцільність групового об'єднання людей для розв'язку спільних завдань, яка існує у сучасних соціокультурних системах на рівні групової ідентичності. У «Філософії теорії держав» **Бернард Бозанкет** намагався розвінчати міф ліберальної держави. Як форма державного устрою, лібералізм ідеально вирішував проблему співіснування індивіда та держави, проте на практиці він наштотхнувся на парадокс: «закон та держава за своєю суттю виступають антагоністами людського «Я»», інституціями які можуть працювати та існувати лише за умови пригнічення свобод інших, тим не менше допускаючи, що для розвитку чуттєвого та раціонального у людині необхідний певний мінімум цього антагоністичного елементу» [8]. Серен **К'єркегор** характеризує сучасну епоху як «безчуттєву», як епоху «свідомості та рефлексії». В цю епоху індивідуальність людина розчиняється в анонімному колективі, «існування поступається місцем сутності, реальність — можливості, індивідуальне «чуттєве» поступається суспільному, тобто абстрактному» [13, с.130].

Взаємодія людини та середовища відбувається у двох вимірах: індивідуальному та соціальному. Індивідуальний рівень за **Хосе Ортегою-і-Гассетом** є суб'єктною реконструкцією середовища, діяльність у його межах передбачає відповідальність за свої вчинки. Соціальний рівень «складається з дій, які індивід свідомо виконує, не маючи відносних ідеалів, ані бажань, але які нав'язані йому людським оточенням, колективом чи суспільством, у яке він занурений». Ці положення близькі концепції **Мартіна Хайдегера** «das Man» у межах якої людина виступає у якості «соціального автомата, мислить та діє знеособлено, згідно того, що роблять та думають інші. «Невизначене-особисте» здійснює свою диктатуру над людиною, щоб зняти з неї

особисту відповідальність і взяти на себе увесь тягар людського існування. Воно гарантує людині спокій, безпеку та впевненість, в обмін втрати їм власної індивідуальності, тобто «відмови від себе» [101]. **Флоренс Клакхон та Фред Стродбек** вважали, що людські цінності позначають конкретний вибір із конкретного обмеженого числа можливостей, що притаманні певній культурі [59].

«Буденність – це засіб стабілізації психологічного простору... Людина постійно відчуває у собі потребу у буденності, коли архіває, систематизує, узагальнює набутий досвід, передає знання, уміння, навички наступному поколінню, коли спирається у власному розвитку на вже досягнуте, опановує набуте. Але вона водночас відчуває не менш сильний вплив потреби протилежної – потреби у небуденному, незвичайному, несподіваному, новому. Постійне миготіння між цими двома полюсами і створює енергетичний потенціал саморуху, подальшого особистого зростання, реконструкції життєвого світу»

Тетяна Миколаївна Титаренко
«Розуміння та інтерпретація
особистого досвіду»

Цінності, а також їх гармонійне поєднання та взаємоузгодження на рівні людської свідомості, визначають дихотомічні стратегії взаємодії з оточуючим світом – від цілковитого покладання на нього у всіх справах та починаннях, до відстоювання власної позиції на кожному кроці.

Евальд Фрідріхович Зеєр основною проблемою особистісного розвитку вважає тотальне невміння вибирати та відповідати за свій вибір, як на рівні соціального епізоду,

так і в умовах життєвого вчинку [20]. «Суб'єкт соціальних відносин чекає, що хтось прийде і вирішить все за нього, причому зробити це повинні так, щоб людина свято вірила у те, що вона сама цього насправді бажає» [31, с.68]. Незважаючи на нездоланне особистісне прагнення до свободи більшості людей, усі дії, вчинки, індивідуальна та колективна історії життєвого шляху свідчать, що фінальна частина подорожі людини у пошуках свободи завершується цілковитою її втратою. Прагнення бути вільними, для більшості пересічних людей, реалізуються у добровільній передачі відповідальності за своє життя у руки іншого суб'єкта, який знає «куди іти», що робити і готовий

відповідати за «суспільне благо кожного», хто належить до числа його сподвижників.



Історія еволюції суспільних поглядів на проблеми вибору людиною професії

Виникнення професій на певному етапі розвитку суспільства пов'язане з усвідомленням переваги ефективності зайнятості спеціально підготовленої групи людей окремою групою споріднених видів діяльності, які спрямовані на задоволення потреб не лише суб'єкта професійної діяльності, а переважно, на задоволення потреб інших членів соціальної групи.

Незважаючи на те, що у межах багатьох галузей знань піднімалася проблема важливості праці у суспільному житті людини, проблема профорієнтації незайнятого населення вперше починає підніматися у ХХ ст. з початком наукових досліджень Френсіса Тейлора, Елтона Мейо, Якоба Морено, які майже одночасно довели, що так званий «людський фактор» на виробництві відіграє визначальну роль у підвищенні продуктивності праці, покращенні

Кастова система соціальних відносин Стародавньої Індії, яка збереглася дотепер, закріплювала окремі соціальні групи («варни») за видами професій: брахмани відповідали за збереження та виконання релігійних культів, кшатрії — за військову безпеку. Найбільш чисельними були касты торговців, землеробів і скотарів, а також найнижча каста — слуг і різноробочих. Загалом, в Індії та східних країнах, де збережено кастовий лад, нараховувалося близько 3000 каст, диференціація яких відбувалася на основі суспільного поділу праці. Втрата суспільної значущості професії могла призвести до зникнення касты та розчинення її в інших.

міжособистісних стосунків та знятті групової конфронтації (що так чи інакше впливає на продуктивність праці). Виробничий капітал рухав виробництво, яке у свою чергу, ставило цілком реалістичні завдання для науковців багатьох галузей.

Історіогенез еволюції культурного розподілу членів громади за окремими видами діяльності, які поступово переросли у професійні

осередки починається від суворого нормативного зобов'язання індивіда виконувати заздалегідь визначений, суспільно-корисний вид діяльності до створення

максимально сприятливих умов для вибору особистістю професії на певному соціально-віковому етапі розвитку. В епоху тотемізму (культура палеоліту), який був одним із перших релігійних уявлень, вважалося, що людина і навіть окремий рід мають спорідненість із певними тваринами, а тому можуть успадкувати певні фізичні властивості від свого «тваринного» покровителя. Орієнтуючись на сучасні генетичні теорії спадковості, нікого не дивує антропометрична схожість кількох поколінь, що, можливо, зумовило традиційне закріплення родової зайнятості людей у споріднених галузях виробництва.

У християнській філософії **праця тісно пов'язується з покликанням людини, її «наперед визначеною» ціллю та життєвою метою**, що закріплювало окремі соціальні верстви за окремими видами робіт. Необхідність «потом і кров'ю» заробляти хліб, виникла у результаті порушення Адамом та Євою заповідей Божих; до того часу всі блага людина отримувала з милості «отця».

Уявлення про працю та її значення для суспільства знаходило відображення у ранніх філософських ученнях. Згідно поглядів Платона, викладених у праці **«Держава»**, кожна соціальна верства у моделі ідеального полісу має бути наділена певними властивостями. Так, «аристократів» він наділяє мудрістю та високими моральними рисами, «воїнів» — сміливістю та відданістю (можливо, на основі власних спостережень чи в якості ідеального бачення явища). Автор виокремлює основні соціальні категорії, що мають бути представлені у соціальній структурі полісу, зазначає перелік робіт, які вони мають виконувати, і загальну чисельність її представників. Розумові

«Ми з тобою вже погодилися, Главкон, що в зразково організованій державі, дружини мають бути загальними, діти - теж, так як і усе їх виховання повинно бути загальним; так само загальним буде військове і цивільне зайняття, а царями мають бути ті, що найбільш відзначилися у філософії і у військовій справі. І домовилися щодо того, що як тільки будуть призначені правителі, вони візьмуть своїх воїнів і розселять їх по тих житлах, про які ми згадували раніше; ні у кого не буде нічого власного, але все у усіх загальне. Пам'ятаю, ми дотримувалися погляду, що ніхто не повинен нічого купувати, як це усе роблять тепер. За охорону наша варта, що трудиться у військовій справі, отримуватиме від інших громадян винагороду у вигляді запасу продовольства на рік, а обов'язком їх піклуватиметься про людський спокій та безпеку».

Платон «Держава»

види праці, пов'язані з управлінською діяльністю, прийняттям рішень, притаманні «вищим» верствам населення; фізичні види робіт – «нижчим», зокрема рабам.

Соціальна структура Древньогрецького полісу, описаного Платоном, вказує на те, що поява професії зумовлює появу додаткових соціальних інститутів, які здійснюють професійну підготовку фахівця, обслуговують його діяльність. Таким чином, порівняно з періодом натурального господарства посилюються та зміцнюються зв'язки між членами соціальної групи, оскільки продукти, результати професійної діяльності однієї людини (групи) є необхідними для інших, і, навпаки, що змушує людей налагоджувати спільний побут і систему міжособистісної взаємодії.

Мислительні пошуки філософів різних культурно-історичних періодів розкривали особливий зміст і погляди на працю та її значення для людини у контексті епохи наукової діяльності мислителя. **Георг Зіммель** зауважує, що праця є основою виробництва матеріальних і духовних цінностей. Людина має можливість, використовуючи свій духовний та фізичний потенціал, перетворювати і передавати групові та індивідуальні цінності іншим, тому трудовий процес вимагає від працівника їх прийняття на особистісному рівні [18].

Найоригінальнішою стороною філософських пошуків **Георгія Сковороди** є ідея «сродної праці». Він бачив щастя у вільно обраній людиною праці, яка базується на відчутті «спорідненості» до близького серцю заняття. Якщо аналізувати вчення про споріднену працю у широкому контексті філософської спадщини Г. Сковороди, то на перший план виступає його гуманістична спрямованість. Зло в суспільстві виникає тоді, коли люди займаються тим, що не відповідає їх природі [84]. Якщо працівник вибрав собі професію, працю відповідно до душі, тоді він щасливий та, скоріш за все, досягне успіхів. Людина повинна визначити, до чого вона прагне, до чого покликана. Страждання і муки, через які вона проходить, виникають від того, що живе всупереч тому, для чого створена.

На початку ХХ ст. відбувається поступовий перехід від моделі «пошуку працівника для професії» до – **«пошуку професій для працівника»**. Це 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 [56].

Інтенсивний вплив психотехніки на розвиток психологічної галузі та зокрема психології праці призвів до якісних змін у ідеологічній номенклатурі професійного вибору фаху. На початку ХХ ст. у постреволюційній Російській імперії перекладаються іноземні та видаються ряд вітчизняних фундаментальних робіт з психології праці та психології професійного відбору працівників: М.Д. Левітов «Професійна орієнтація та школа» (1925), Г. Шлізінгер «Психотехніка та наука про виробництва» (1925), О.А. Єрманський «Наукова організація праці та виробництва і система Тейлора» (1923).

Великий вклад у розвиток радянської профорієнтації зробила **Надія Костянтинівна Крупська**, яка після революції 1917 та громадянської війни займалася проблемами освітньої галузі, зокрема проблемами зайнятості бездоглядних дітей, рідні яких загинули під час військових подій. Вона свого часу ініціювала створення дитячої піонерської організації, побудувала потужну інфраструктуру шкільних та позашкільних закладів первинної професіоналізації: станції, гуртки, спортивні секції, воєнізовані загони, які мали сприяти всебічному розвитку дитини і давали можливість у майбутньому зважено обирати професію [46]. Вона наполягала на ранньому розвитку, поряд з професійними здібностями, інших, які розширюють спектр можливостей людини. Обмеженість умов для розвитку здібностей, концентрація культурно-історичного потенціалу на одній здібності призводять до того, що, цитуючи автора «виростає талановитий художник – корзину з фруктами малює прекрасно», а от щось інше відобразити не може [47, с.108].

У своєму виступі на XXI Міжнародному психологічному конгресі у Москві (1976) **Костянтин Костянтинович Платонов** вказує на те, що «...людство із ери стихійного пристосування людини до техніки та професій переходить до проектування не лише їх, але й типів людей, які їм відповідають... робиться спроба створити моделі різних особистостей найближчого майбутнього на основі типізації їх структур» [78, с.197].

Тенденція до «типологізації» у психології праці з'являється на початку XX 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 [39]. Автор виокремлює п'ять типів професій: «людина-природа», «людина-людина», «людина-техніка», «людина-знакова система», та «людина-художній образ».

«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 рятівника людства – саме залежно від цього він буде відчувати і оцінювати досягнуту ним позицію. За цими фактичними, конкретизованими цілями лежать творчі устремління індивіда компенсувати свої недоліки, пристосуватися до реального життя і перш за все властива йому мужність і впевненість у своїх силах. Все це обумовлює його поведінку, світогляд, вчинки.»

Альфред Адлер.

«Індивідуальна психологія»

Дослідницьким інструментарієм емпіричного вивчення схильності особистості до окремого типу професій є диференціально-діагностичний опитувальник (ДДО), який використовують у системі профорієнтації та профконсультації випускників ЗОШ.

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 [95].



Профорієнтація як прикладна галузь психології праці

Ситуація вибору професії є не лише суб'єктно зумовленою, тобто залежною виключно від внутрішніх бажань та світоглядних уявлень суб'єкта вибору. Проблема вибору професії виникає на певному етапі життєвого шляху, залежить від культурно-історичних умов і відбувається під жорстким контролем суспільства. Власне **життя «до професії» є підготовкою до неї**. У площині наукових досліджень Б.Г. Ананьєва, О.М. Леонтьєва, Г.С. Костюка, К.К. Платонова ігрова та навчальна діяльність вважалися підготовчими відносно професійної, яка займає більшу частину життя людини. В епігенетичній теорії розвитку Е. Еріксона основні особистісні новоутворення (базові елементи особистісної ідентичності), які з'являється в юнацькому віці, пов'язані з професійним розвитком, пошуками себе у певній галузі [108]. В юнацькому віці людині здається, що вона сама вибирає шлях. Вона дійсно його робить, хоча на її вибір впливають попередній досвід, середовище, індивідуально своєрідні умови розвитку, життєва ситуація (І.С. Кон, О.М. Леонтьєв). Іншими словами, **«поряд із шляхами, які ми вибираємо, існують шляхи, які вибирають нас»** [цит. за 40, с. 213].

Актуальність більшості сучасних досліджень у галузі інженерної психології полягає у перегляді основних методологічних підходів психологічного вивчення професійної придатності суб'єкта праці у професіях, які пов'язані з технічними системами і засобами (Є.О. Мілерян, Ю.Л. Трофімов, В.О. Моляко). Ускладнення технології виробництва зумовлює «ускладнення» структури особистості працівника, посадові обов'язки якого вимагають її використання. Відповідно, окрему технологію (наприклад,

технологію напівавтоматичного зварювання) може освоїти працівник, який володіє специфічними антропометричними та психофізіологічними властивостями, які, як правило, прописані у професіограмі професії. Специфічною особливістю професійного відбору у професіях типу «людина-техніка» є перевірка можливості «довірити» певну технологію чи засіб виробництва, які за нецільового, невмілого використання можуть зашкодити життю і здоров'ю не лише працівника, а й інших людей.

Основна мета профорієнтації – полегшити професійний вибір на певному етапі соціально-вікового розвитку, спрямувати особистісний розвиток суб'єкта праці у певному напрямку. Правильно організована профорієнтаційна робота налаштовує особистість до глибокої рефлексії особистісних якостей, в ході якої вибір професії є похідною від індивідуально-психологічних властивостей суб'єкта праці та соціально-економічних і культурно-історичних умов розвитку суспільства. Ознайомлення з професіями, психологічне вивчення професій, формування реалістичної картини професійного світу передбачає навчити людину вибирати професію «по собі» і для себе (Е.Ф. Зеєр, Е.Е. Симанюк, М.С. Пряжніков).

Функцію проведення профорієнтаційної роботи покладено на шкільні й позашкільні навчально-виховні заклади, центри зайнятості населення, вищі навчальні заклади. Кожна з цих соціальних інституцій виконує власну функцію у процесі вибору професії. Можна відзначити збільшення функціональної ваги «позаосвітніх» соціальних інститутів у процесі профорієнтаційної роботи через

«Особистість – це спосіб буття людини у суспільстві, в конкретно-історичних умовах, це індивідуальна форма існування та розвитку соціальних зв'язків та відносин. Людина може існувати в суспільстві лише як особистість. Вона завжди сама прокладає свій унікальний індивідуальний шлях просторово-часовому континуумі своєї епохи, і значимість його визначається тим, наскільки широкій сфері цього континууму вона повідомить свій індивідуально-особистісний рух... Кожна стадія (розвитку) ставить індивіда перед новим типом завдань. Ефективні способи їх розв'язку закріплюються у формі специфічних психологічних механізмів, психологічних стратегій та тактик, у вигляді узагальнених рис особистості».

Лідія Іллівна Анциферова.

«До психології особистості як системи, що розвивається»

специфіку сучасних соціально-економічних умов і загальносвітової глобалізації, які «змушують» шукати себе у професії впродовж усього життя. У зв'язку 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 повторно освоювати або змінювати на іншу [36].

Класична схема проведення профорієнтаційної роботи включає наступні етапи:

Профінформація. Ознайомлення з видами професій, їх особливостями, вимогами, які вони висувають до особистості працівника. Включають також регіональні особливості професійного світу, традиції регіону тощо.

Професійна діагностика передбачає вивчення професійно важливих рис особистості (тих, які позитивно і негативно впливають на виконання професійної діяльності).

Професійна консультація. Індивідуальна допомога особистості у кризових ситуаціях, пов'язаних із вибором професії; психологічний консалтинг.

Професійний підбір. Попередній вибір професії людиною, орієнтація на конкретний фах і діагностика психофункціональної можливості займатися професійною діяльністю.

Психологічна адаптація. Пристосування учнів до умов майбутньої професії, свідомий розвиток у професійно доцільному напрямку.

Вибір професії пов'язаний із життєвим шляхом особистості, з її індивідуальними планами. На думку В.П. Зінченка, акт вчинку має набагато менше значення для становлення особистості, порівняно з процесом вибору, підготовкою до вчинку, які потребують значної мужності [21]. Психологічний акт вчинку (В.П. Зінченко, В.А. Роменець), який відбувається у процесі вибору фаху, передбачає певну (і не лише функціональну) психологічну

готовність вибирати зважено, з певною мірою відповідальності перед собою й оточуючими, а тому такі життєві події певною мірою плануються [32].

Поняття «особисті професійні плани» дає можливість позначати наступні властивості у суб'єкта праці [36]:

- 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 й нагальна 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 і 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 і шляхи їх реалізації на випадок виникнення непередбачуваних труднощів на шляху реалізації основних цілей («не пройду за конкурсом у це ПТУ, вступлю до іншого на ту саму спеціальність»).

Розвивально-тренінгова техніка «Вісім кутів ситуації професійного вибору», запропонованого Є.О. Клімовим, 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.

Поняття «особисті професійні плани» було доповнено М.С. Пряжніковим морально-ціннісними компонентами й отримало назву «особиста професійна перспектива». Предметна область цього поняття вміщує інформацію про знання власних переваг та недоліків, які можуть впливати на успішність професійної діяльності, усвідомлення шляхів подолання суб'єктом праці вад, орієнтація в соціально-економічній ситуації країни, узгодження запитів соціуму з власними потребами [84].

Професійна орієнтація передбачає формування психологічної готовності до трудової діяльності. Її основою є формування диспозиційних рис особистості, які «уможливляють» виконання професійної діяльності впродовж тривалого проміжку часу. Готовність до трудової діяльності є передумовою психологічної зрілості особистості. Здатність самостійно та успішно виконувати трудову діяльність свідчить про готовність до професійної діяльності. На думку Є.О. Мілеряна, формування загальнотрудових політехнічних умінь у молодшому шкільному та підлітковому віці збільшують адаптивні можливості особистості у майбутній професії [65].

Загалом, профорієнтаційна робота, яка проводиться у закладах освіти, налаштовує майбутнього працівника на усвідомлений вибір фаху. Формується загальна особистісна тенденція наслідувати образ і спосіб життя ще не до кінця освоєного професійного «Я».



Ринок праці в Україні та його вплив на соціальну політики у галузі професійної орієнтації дорослого населення

Відносини між членами цивілізованого, високорозвиненого суспільства в ідеалі можна назвати «симбіотичними» та взаємодоповнюючими. Суспільство — це великий, злагоджений організм, завдання якого забезпечити

комфорт та безпеку життя кожного. Задоволення окремих потреб особистості залежить не лише від нас, а й роботи інших членів суспільства. У процесі розвитку суспільства професіям надаються статусні характеристики, в основі яких лежали об'єктивні вимоги до її представників, або були пов'язані з їх дефіцитом на ринку праці. Професія – це обмежений, в результаті суспільного поділу праці, вид суспільно-корисної діяльності, який потребує спеціальної підготовки та виконується за винагороду, а також дає людині певний соціальний статус та визнання [84].

Тривалість підготовки до роботи, специфіка виконуваної діяльності, мають об'єктивно визначати статус професії. Наприклад, престижність у всі часи професій «лікаря», «вчителя» пояснюється саме цим [29]. Суспільство штучно регулює кількість представників тих чи інших професій, тримаючи, таким чином, під контролем баланс продуктивних сил. Отримати вищу освіту, яка відповідала рівню «високостатусних» професій мали можливість не усі члени суспільства, а лише ті, хто доклав для цього певних зусиль, довів своє право займатися цією діяльністю, що накладало на особистість додатковий тягар відповідальності. Залежно від того, яким чином змінювався вектор економічної політики суспільства, змінювався попит на представників різних професій, а отже, змінювалась їх популярність та престиж.

На початку 90-х. українська економіка потребувала кваліфікованих «юристів», «менеджерів», «політологів» тощо, брак яких вдалося компенсувати впродовж найближчих років незалежності. Те, що відбувається у сучасній системі освіти нагадує рух за інерцією. Держава надала вільний доступ до системи вищої освіти, знизила стандарти відбору та збільшила кількість закладів, які можуть надавати її.

Для більшості молоді, а особливо їх батьків, вища освіта стала самоціллю, яка не підкріплена ні внутрішніми можливостями людини займатися обраною професійною діяльністю, ні запитами держави. За даними, які представив у 2008 році **Іван Федорович Гнибіденко** в Україні нараховується близько 351 вищий навчальний заклад III-IV

рівня акредитації, порівняно у сусідній Польщі їх всього – 11 [16].

Культурне середовище штучно обмежує можливості професійного розвитку сучасної молоді, створюючи групи «привабливих» та «непривабливих» професій. Більшість студентів не мають адекватного уявлення про рівень розвитку власних професійних здібностей, та чіткої професійної спрямованості. Висновок може бути один – більшість, формуючи власну професійну ідентичність, орієнтуються не на те, що вони можуть і хочуть робити, а на престиж професійно діяльності у суспільстві, що можна означити як нагальну проблему сучасної психології праці.

На думку І.Б. Марченко, головну роль у професійному самовизначенні відіграє профорієнтаційна робота, мета якої – якісна діагностика здібностей та умінь, особистісних якостей майбутніх працівників та спрямування особистості на групу професій, які їм відповідають. На її думку, «Особливістю сучасного ринку праці в Україні поряд із збільшенням кількості незайнятого населення є дефіцит професійних кадрів робочих професій» [63, с.30]. У

«Наш час висунув на перший план і таке протиріччя буття, як фінансово-економічне. Ще донедавна економічна рівність, реально так і не досягнута у радянському союзі, залишалася у масовій свідомості як чергове надбання радянської влади. У реальності, звичайно, побутувала і рівність як деяке усереднення бідності... Офіційно відомо, що найбільш багатою частиною населення Росії є сьогодні злочинці і держслужбовці. Цей факт, судячи за все, говорить сам за себе. Політика держави на справі (не на словах) не нагто заохочує виробниче підприємництво. залишається торгівля, перекупка, хабарництво... у цих умовах зростає роль двох полярних тенденцій: позиція людей, які сприймають гроші як механізм ведення соціально позитивної діяльності, і позицію людей, які сприймають гроші як деякий ресурс, який необхідно здобути для себе та вузького кола людей з метою їх споживання. За цим стоїть поляризація виробничого та споживацького шляхів самореалізації особистості... Зростає престиж, перш за все, так званих «ринкових професій» - банківський працівник, спеціаліст цінних паперів, брокер, комерсант, менеджер. Високий престиж професій, пов'язаних з сучасними інформаційними технологіями – програміст, системний адміністратор. В гуманітарній сфері найбільшою популярністю користуються професії юриста, психолога, політолога. У той же час, значно знизився престиж робітничих професій – токаря, слюсаря, монтажника».

Ігор Анатолійович Савченко
«Психологічні основи професійного
самовизначення старшокласників»

дослідженні І.Ю.Антоненко було виявлено, що у процесі професійного розвитку студентів вузу та коледжів домінують прагматичні мотиви (реальна можливість отримати професію, можливість працевлаштування, близькість навчального закладу до будинку, престижність навчального закладу), тоді як професійні мотиви займають останнє місце [5].

Обираючи майбутню професію, школярі рідко аналізують власні внутрішні ресурси, які є основою її успішного виконання. Головними залишаються думка батьків, друзів, референтних осіб. У 2007 році під час вступної кампанії у вищі навчальні заклади системи Міністерства внутрішніх справ України було проведено опитування кандидатів на навчання з метою вивчення мотивації вибору професії правоохоронця. Загальна кількість респондентів склала 3587 осіб. Немала частина опитуваних назвала головним фактором вибору професії – бажання батьків (68,8%) та пораду друзів (31, 1%) [110]. На думку **Лідії Бернгардівни Шнейдер**, адекватність професійного самовизначення залежить, головним чином, від сформованого у самосвідомості особистості «образу» майбутньої професії, який певним чином порівнюється з образом «Я» [106]. Якщо основою образу професії стають атрибути, не пов'язані зі змістом професійної діяльності, професійне самовизначення відбувається стихійно та безвідносно аналізу умінь та здібностей особистості.

Сучасні абітурієнти, обираючи професію, рідко замислюються над тим де у майбутньому вони будуть працювати, чи достатньою буде матеріальна винагорода за працю для нормального існування. Як показали результати нашого дослідження, проведеного у 2011 році серед випускників-бакалаврів спеціальності «Психологія» разом з М.О. Куванцовою, майже третина студентів твердо вирішила не працювати за спеціальністю, не вбачаючи перспектив подальшого працевлаштування, пояснюючи свій вибір низькою заробітною платнею та високим рівнем відповідальності [48]. У цьому на нашу думку і є соціальний парадокс нашого сучасного суспільства: штучне, необґрунтоване статусне позиціонування професій, носіям

яких реально важко знайти роботу. З іншого боку, на ринку праці дефіцит кваліфікованих будівельників, слюсарів, каменярів, столярів. За результатами аналітичного дослідження І.Ф. Гнибіденка в Україні налічується найбільша кількість вищих навчальних заклад з поміж усіх європейських країн, з іншого боку, автор наголошує, що спостерігається дефіцит кадрів у групі професій «кваліфікований працівник з інструментом»[16].

Загальний культурний рівень представників цих професій за останні роки значно знизився. Слова «ПТУ», «петеушник» мають негативну конотацію, сприймаються та використовуються у сучасному мовлені як образливі слова. Обираючи професію своїм дітям, чи спрямовуючи їх до певного вибору, батьки охоче прагнуть «влаштувати» їх до будь-якого вишу, реально розуміючи, що по закінченню знайти роботу за фахом буде важко, а то і неможливо. У 2007 році з 69,9 тис. безробітних на обліку в службі зайнятості України, 39,4 тис. були випускниками вищих навчальних закладів і майже удвічі менше: 15,3 тис. – випускники професійно-технічних навчальних закладів [2].

У наш час культурна регуляція соціального престижу професії відірвана від реальних запитів економіки та ринку праці. Аналізуючи літературу, естрадне мистецтво, кінематограф сучасності, стає зрозумілим, що набагато цікавіше бути «юристом», «бізнесменом», «менеджером», «письменником», «співачом» ніж звичайним «столяром». За результатами дослідження **Ігоря Анатолійовича Савченка**, проведеного у 2003 році у Російській Федерації, зростає престиж, перш за все, так званих «ринкових професій» – банківський працівник, спеціаліст цінних паперів, брокер, комерсант, менеджер. В гуманітарній сфері найбільшою популярністю користуються професії юриста, психолога, політолога. У той же час, значно знизився престиж робітничих професій – токаря, слюсаря, монтажника [86]. Згідно результатів дослідження ринку праці в Білорусі, проведеного у 2005 році Варшавським центром соціально-економічних досліджень (К. Гайдук, А. Чубрик, С. Парчевская, М. Валевский), було виявлено, що за останні

десятиріччя кількість зайнятих у промисловості скоротилася, тоді як у сфері послуг – зросла, зокрема у банківській сфері, освіті, харчовій галузі тощо.

Молоді люди орієнтуються насамперед на зовнішні атрибути – престиж професії, ідентифікують себе з престижною професійною групою. Причетність до «нижчих» робітничих професій знижує рівень їх самооцінки. Сьогодні дуже важко знайти кваліфікованого сантехніка, слюсаря, будівельника, тому, що виконують цю «мало поціновану» роботу, лише ті, хто нічого більше не вміє, або не хоче вміти. Тобто некваліфіковані, нереалізовані «менеджери», «економісти», «програмісти» стають ще менш професійними «столярами», «охоронцями», «продавцями». У нас зникла культура «взаємопоціновування», зникла, існуюча донедавна ідея «рівності і необхідності усіх професій». На думку **Юлії Володимирівни Котьолової**, «... професій немає «першого та другого сорту». У будь якій з них можна працювати творчо, якщо робота приносить задоволення. Разом з тим, задоволення можуть приносити одним людям – одні професії, іншим – інші» [44, с.100]. З психологічної точки зору ми не можемо говорити про розвиток здорової особистісної ідентичності у більшості учнів професійно-технічних училищ; мало, хто хоче бути тим, кого усі зневажають, над ким глузують, і неважливо, що праця цих людей набагато важливіша, необхідніша для нормального функціонування суспільства.



ЗАПИТАННЯ ДЛЯ РОЗДУМІВ

1. Яким чином змінювалися форми та методи професійного відбору на різних етапах розвитку виробництва ?
2. Визначте роль інститутів соціалізації у процесі професійного становлення особистості ?
3. На що необхідно звертати увагу у процесі розробки септими професійного відбору працівника ?

4. Які особливості профорієнтаційної діяльності можна відзначити на сучасному етапі розвитку громадянського суспільства в Україні ?
5. Які заходи (державного, регіонального) значення можуть покращити ситуацію на ринку праці в Україні ?
6. Яку мету, на вашу думку, має переслідувати профорієнтаційна робота у закладах освіти?



ІНСТИТУТИ СОЦІАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ ТА ЇХ ДІЯЛЬНІСТЬ У НАПРЯМКУ РОЗВ'ЯЗАННЯ ОСНОВНИХ ЗАВДАНЬ ПРОФОРІЄНТАЦІЇ

1. Вплив факторів соціального середовища на професійний розвиток особистості.
2. Професіоналізації особистості у процесі трудової підготовки та навчання.
3. Типологія професій та профорієнтаційна робота.



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 заворушень. На думку Т.М. Тіхомірової, сучасне суспільство характеризується наявністю протиріч, за яких, з одного боку, відбувається стимуляція здобуття досвіду, а з іншого – протидія [93]. 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» [21].

Професійний розвиток особистості відбувається у декілька основних фаз, до яких Є.О. Клімов відносить *фази оптанта, фаза агента, адаптанта, інтернала, майстра, авторитета та наставника* (рис 1.1.).

Фазу оптації особистість за нормальних умов соціалізації проходить у віці від 5 років до 15-18 років, яка передбачає у кінцевому результаті – усвідомлений вибір професії та навчального закладу, який дає можливість оволодіти фахом. У площині наукових досліджень Б.Г. Ананьєва, О.М. Леонтьєва, Г.С. Костюка, К.К. Платонова, ігрова та навчальна діяльність вважалися підготовчими відносно професійної, яка займає більшу частину життя людини. Тому на навчальні заклади – покладена основна функція професійної орієнтації підростаючого покоління за рахунок спеціальної організації навчального процесу та формування змісту освіти.



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

У дослідженні, проведеному Г.С. Костюком у 1963 році, виявилося, 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 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**» [42, с.5]. Порівнюючи результати дослідження з подібними, проведеним у 2008 році, спостерігаємо таку ж тенденцію і сьогодні [73].

Професійна діяльність дає можливість людині знаходити життєвий сенс у діяльності, яка приносить користь як суб'єкту професійних відносин, так і іншим членам суспільства. Суспільство, за допомогою ряду соціальних інститутів, здійснює контроль над активністю суб'єкта. Ця закономірність апріорі 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 [91]. 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.

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»),

«Принциповою відмінністю особистісного самовизначення від життєвого полягає у тому, що людина не просто оволодіває роллю, а створює нові ролі і в деякій мірі займається соціально-психологічним нормотворенням, коли оточуючі можуть сказати про нього не просто як про хорошого «сім'янина», «учителя» чи «керівника» а як про всіма «поважаного Івана Івановича» чи «Марину Петрівну», яких не можна просто співвіднести з якоюсь соціальною роллю чи професією, так як вони унікальні та неповторні самі по собі, а їх життя є цілою подією в очах оточуючих людей. Особистісне самовизначення – це знаходження самотнього «образу Я», постійний розвиток цього образу та становлення його серед оточуючих людей».

Микола Сергійович Пряжніков.
«Професійна та особистісне
самовизначення»

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 [36]. Власний професіоналізм працівник оцінює до певної міри суб'єктивно, порівнюючи себе зі своїм «кумиром» у професійній діяльності. Як наголошує І.С. Гічан, у процесі професіоналізації саме взаємодія з наставником, орієнтація на нього молодого фахівця, «прискорює процес формування особистості, скорочує час оволодіння професійною майстерністю» [15, с.15]. Особистість працівника 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» [37, с.100]. Майбутній 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.



Професіоналізації особистості 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 [58]. 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 [30].

Виконуючи суспільно-корисну діяльність суб'єкт праці пристосовується до оточуючого середовища. Тому, вибираючи професію, вона обов'язково оцінює її значення для свого подальшого життя [81]. 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). У виборі професії молоді люди орієнтовані не на внутрішній зміст професії, а на її престиж, високу заробітну платню, цікаві завдання 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». 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**» [104, с.541].

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 [64].

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

«В юнацькому віці людині здається, що вона сам вибирає свій шлях. Він дійсно робить це, хоча на його вибір впливають і попереднє виховання, і середовище, і багато іншого... Для одних дорослішання означає розширити своє «Я», збагачення сфери діяльності, збільшення рівня самоконтролю та відповідальності, тобто – самореалізацію. Інші, навпаки, підкреслюють вимушене пристосування до обставин, втрату колишньої розкутості, свободи та вираження почуттів. Дорослішання для них не набуття чогось, а втрата, не самоздійснення, а знеособлення».

Ігор Семенович Кон.
«У пошуках себе»

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 **Валентина**

Олексійовича 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 [49]. 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 **Олександра Леонідовича 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 [83]. 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 відчувати цінність та необхідність власної роботи для інших [70]. 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 [20].

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.

З огляду на це, на думку **Георгія Олексійовича Балла**, працівник повинен володіти достатнім рівнем професійної самостійності, незалежності, яка є основою творчості у професійній та інших видах діяльності [77]. 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 [57]. 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 [66].

Деякою мірою про рівень професіоналізму молодих випускників свідчать продукти їхньої професійної діяльності. Теоретизація вищої та середньо-спеціальної, проведення комплексних кваліфікаційних екзаменів у формі усних виступів, позбавляє як викладача, так і студента можливості оцінки професійного рівня студента, якого випускає ВНЗ. Як

«Будь-який вид трудової діяльності як сукупність тих чи інших трудових функцій має обмежений набір знань та умінь, які необхідні для її виконання. Цілий ряд професій має набір робіт різної складності, які відображені у кваліфікаційній характеристиці професії. Перехід працівника від менш складної до більш складного виду діяльності і означає підвищення його кваліфікації. Відповідно, професійна навченість працівника за своєю суттю представляє рівень оволодіння нормативно схваленою у кваліфікаційному розряді професії системою професійно важливих знань та умінь, використання яких знаходить своє відображення в якісній характеристиці операційного боку професійної діяльності з точки зору раціональності прийомів та способів виконання конкретних прийомів виробничих завдань.».

Рима Олександрівна Пономарьова.

«Соціально-психологічні проблеми професійного становлення особистості»

зазначав **Майлен Константіновскі** у науково-публіцистичній праці «Шукаю себе»: «дипломна робота шевця – відремонтована пара взуття» [41]. 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 обійтися). 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**» [2, с.32]. Професійний відбір на практиці, на думку Є.О. Клімова, «на практиці часто навіюється стереотипами технократичного мислення: взяти підходящий матеріал і не брати неподходящий» [35, 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 [43]. Навіть лабораторна практика студентів не зможе замінити «живої праці», з її непередбачуваними труднощами, унікальними за своєю суттю завданнями, трудовим колективом та системою міжособистісних відносин.



Типологія професій та профорієнтаційна робота

Наукова систематика професій пов'язана з необхідністю організації якісного професійного відбору працівників. Вибір професії передбачає усвідомлення суб'єктом праці основних вимог, які ставлять професії, що мають спільний предмет праці. Орієнтація на певний тип професій у шкільному віці з урахуванням індивідуальних

інтересів, традицій регіону, здатністю до фахового навчання (наприклад, в осіб з обмеженими можливостями) формує психофізичну готовність до трудової діяльності у майбутньому. На ранніх етапах професійної оптації працівник поступово інтеріоризує основні групові цінності, які у подальшому стають основою професійно важливих рис особистості. Врахування «типовості» (відповідності певного типу особистості певному типу професій) професійних вимог до особистості і досвідно доцільного поєднання особистісних рис з іншими індивідуально-психологічними та соціально-психологічними властивостями. Наприклад, побутовий поділ професій на «чоловічі» та «жіночі» відбувається саме тому, що в одних видах професійно важливими є фізіологічні властивості чоловічої статі: структура скелету, співвідношення груп м'язів, функціональна асиметрія півкуль головного мозку, в інших – можуть знадобитися суто «жіноче» поєднання особистісних рис: професії медичної сестри, вчителя початкових класів, вихователя дошкільного навчального закладу, оператора ткацького верстату.

У 20-ті роки XX ст. радянський економіст С.Г. Струмилін запропонував систематизувати професії на основі показника самостійності працівника у роботі. Він розділив усі види праці на п'ять типів [89]:

Автоматична праця – діяльність строго регламентована, з усталеними темпом роботи, однорідними завданнями: наприклад, в умовах поточно-конвеєрного виробництва.

Напіваавтоматична праця – трудові дії людини не завжди строго регламентовані, є можливість вибору темпу роботи: наприклад, професія телефоністки, машиністки.

Шаблонно-виконавська праця – завдання та прийоми роботи різноманітні, але наперед визначені інструкціями, шаблонами, кресленнями: слюсар, токар.

Самостійна праця у межах завдання – дає широкий вибір для самостійності, але у межах певних допустимих норм.

Вільна творча праця – людина сама вибирає спосіб виконання завдання, результати роботи виражаються у

створені оригінальної продукції: праця вченого, художника, композитора.

Необхідність систематизувати та об'єднувати професії за сукупністю споріднених ознак виникає в результаті неможливості об'єктивної типізації носіїв професії, окрім «штучного». Оскільки суб'єкт праці здатен до спонтанної, внутрішньо обумовленої активності, яка базується на індивідуально-психологічних властивостях та індивідуальному життєвому досвіді, неможливим стає сам процес «виокремлення» та «об'єднання» особистісних властивостей у межах «типу» (конструювання особистості на основі об'єднання певних властивостей) і – що складає суттєве утруднення в процесі професійного відбору – пошук цього «типу» серед конкретних людей. Професія є більш стійким утворенням, незважаючи на соціальний вплив та прогрес у науковій галузі. Професії можна систематизувати за сукупністю споріднених ознак і виокремити «життєво доцільні типи». Необхідність такої типології виникає у процесі професійної орієнтації, на етапі трудової оптації та вибору професії (навчального закладу, напрямку самоосвіти та самопідготовки).

Диференційно-діагностичний опитувальник Є.О. Клімова, який використовують у процесі шкільної профорієнтації, базується на запропонованій ним типології професій. В її основу покладено диференціацію психологічного змісту трудової діяльності та предмету праці, які зумовлюють індивідуальні відмінності представників цих професій [38]. Є.О. Клімов пропонує чотирьох рівневу систему диференціації професій, перший ярус якої складають типи професій, другий – класи, третій – відділи й останній ярус – групи професій. Залежно від предмету праці та психологічного змісту професійної діяльності виокремлюють п'ять типів професій.

«Людина-жива природа» (біономічні професії) (П). Предметом праці представників цих професій є живі організми та об'єкти природного середовища: природа, флора, фауна. Професійна діяльність пов'язана із взаємодією з живими організмами в умовах їх природного існування або

спеціально створених умовах. Прикладом професій типу «П» можуть бути ветеринар, агроном, квітникар, агробіолог, зоотехнік.

«Людина-техніка та нежива природа» (технономічні професії) (Т). Професійна діяльність пов'язана з використанням технічних систем, механізмів і механізованих знарядь праці. Останнім часом у зв'язку прогресивним розвитком науково-технічної галузі збільшується кількість професій типу «людина-техніка», оскільки окремі елементи професійної діяльності стають автоматизованими чи напівавтоматизованими. До цього типу належать професії токаря, столяра, оператора автоматизованої системи, водія транспортного засобу.

«Людина-людина» (соціономічні професії) (Л). Професії цього типу передбачають роботу із соціальними системами, соціально-віковими групами, людьми, які перебувають у критичному стані, або потребують невідкладної професійної допомоги. До цього типу належать професії лікаря, вчителя, продавця, водія, психолога та інші.

«Людина-знакова система» (сигнаномічні професії) (З). Предметом праці цієї групи професій є мова та інші види символіки: математичні символи, формули, умовні позначення. Види робіт у межах цієї групи професій передбачають використання знакової системи для кодування та перекодування інформації з метою її збереження, поширення, акумуляції тощо. До цього типу належать професії програміста, перекладача, оператора комп'ютерного набору, типографа.

«Людина-художній образ» (артономічні професії) (Х). Професії пов'язані з мистецтвом та художнім відображенням світу. Професії цього типу подібні до професій типу «людина-знакова система». До цього типу відносяться професії артиста балету, художника-декоратора, музиканта.

Відповідно до мети, яку переслідує професія, та специфіки виконання діяльності виокремлюють три окремі класи професій.

Гностичні професії (Г) (з грецької – «знання») передбачають дослідження навколишнього світу, аналіз предмету праці, вивчення його функціонального стану та впливу на інші предмети навколишнього середовища. До гностичних видів професій можуть належати мистецтвознавець, контролер якості товарів, судово-медичний експерт.

Перетворюючі професії (П) пов'язані зі зміною предмету праці, впливу на нього з певною метою. Результати професійної діяльності вбачаються у зміні функціонального стану об'єкту, якісному розвитку чи затримці. Перетворюючі професії є найбільш чисельними у межах кожного типу. До них належать професії слюсаря, столяра, монтажника, вчителя, картографа, інженера, пекаря.

Пошукові професії (І) пов'язані з пошуком оптимального способу вирішення завдань, винаходом нових способів, впровадження засобів та прийомів, які до цього не використовувалися. У межах цього виду професій ефективно працюють творчо обдаровані працівники, ті, що здатні до пошукової активності.

Залежно від необхідних знарядь і процесуальної специфіки виконання виробничих завдань виокремлюють відділи професій:

- професії ручної праці (Р);
- професії машинно-ручної праці (М);
- професії пов'язані із застосуванням автоматизованих й автоматичних систем (А);
- професії, в яких переважають функціональні засоби праці (Ф).

Залежно від умов праці, специфіки виробничого середовища виокремлюють наступні групи професій:

- робота в умовах штучного мікроклімату, які близькі до побутових, кімнатних умов (Б);
- робота пов'язана з перебуванням на відкритому просторі, під впливом атмосферних опадів (О);

- робота в незвичайних умовах, або пов'язаної з небезпекою для життя (під водою, на висоті, під землею, в умовах низької температури) (Н);
- робота в умовах підвищеної моральної відповідальності за життя та здоров'я інших людей (М).

Багаторівнева диференціація професій дає можливість ускладнити процес професійного відбору працівника, розробляючи стандартизовані процедури відповідно до «формули професії», чи «формули споріднених професій».

Актуальною є розробка тестової системи діагностики професійної придатності працівників у професіях групи (Н), пов'язаних із небезпекою для життя та здоров'я особистості», або врахування фонових показників розвитку особистості (за К.К. Платоновим) у групі професій (О), які вимагають виконання виробничих завдань на відкритому повітрі тощо.

У державному класифікаторі професій України (ДК003:2010) 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.

Робота є статистичною одиницею, що здійснює диференціацію професій відповідно до кваліфікації (рівня складності), необхідної для її виконання. Спеціалізація пов'язана як із необхідною галуззю знань, використовуваними інструментами чи устаткуванням, так і з продукцією, яка виробляється, або надаваними послугами і відповідає певною мірою деталізованому колу професійних завдань та обов'язків.



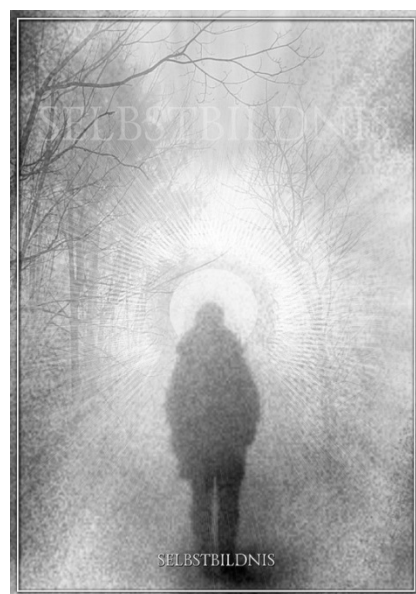
ЗАПИТАННЯ ДЛЯ РОЗДУМІВ

1. Які соціальні інституції можуть займатися профорієнтаційною роботою і з якою метою?
2. З якою метою проводиться профорієнтаційна робота у вищих навчальних закладах ?
3. Визначте місце виробничої практики у процесі підготовки фахівців різних кваліфікаційних рівнів ?
4. З якою метою використовують класифікатори професій у процесі професійної орієнтації ?
5. Які сучасні методи професійної діагностики ви знаєте і з якою метою вони використовуються у процесі профорієнтаційної роботи ?

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ВИВЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ

«Обдарованість як системне утворення особистості є координатором, регулятором, стимулятором творчої діяльності, сприяє знаходженню таких рішень, які дають можливість людині краще пристосовуватися до оточуючого світу, оточення, іншим людям та до самого себе. Обдарованість — це свого роду міра генетичної та досвідно закладеної можливості людини адаптуватися до життя».

Валентин Олексійович Моляко
*«Проблеми психології творчості та
розробка підходу до вивчення
обдарованості»*





ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ОСОБИСТОСТІ: СОЦІАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНИЙ ВИМІР

1. Ідентичність особистості та її формування у професійному середовищі.
2. Проблеми професійної адаптації та особистісного розвитку у виробничому середовищі
3. Здібності як ресурс професійного розвитку суб'єкта праці



Ідентичність особистості та її формування у професійному середовищі

Розробляючи проблему ідентичності, Е. Еріксон виділив у її межах три базові рівні: індивідний, особистісний та соціальний, які в сукупності утворюють складне інтегральне утворення [108]. Перший із них пов'язаний із часово-процесуальними властивостями особистості, відчуттям цілісності та неперервності. Поняття особистісної ідентичності, введене до наукового обігу Е. Еріксоном, позначає стагу характеристику індивіда, властивість, істотне досягнення, яке свідчить про особистісну зрілість людини [112].

Згідно з позицією вченого, вона є сукупністю конституційних задатків, базових потреб, здібностей, значимих ідентифікацій,

«Деяка частина життєвої та ментальної реальності людини є стійкою, невід'ємною (стать, вік, тіло, етнічна належність, мова, професія) – вона може щось у ній змінювати, доповнювати, вдосконалювати добровільно чи за зовнішньої необхідності, але ця приналежність чітко фіксована і усвідомлювана. Означимо цю інваріанту як «Я». Інша частина життєвої та ментальної реальності людини є варіативною, яка підлягає взаємобміну у процесі повсякденного буття (ідеї, почуття, відносини, речі) – вона продукується першою частиною, виступає як її похідна. Означимо її як «Мое». Тоді ідентичність людини виступає як самореферентність і відчуття власної унікальності».

Лідія Бернгардівна Шнейдер.
«Девіантна поведінка дітей та підлітків»

успішних сублімацій та постійних ролей Еґо. 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.

Розвиток особистісної ідентичності відбувається у процесі взаємодії з іншими членами соціального середовища. Це процес постійного усвідомлення своєї унікальності, самобутності та неповторності. Лише у процесі порівняння 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. 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 відповідати 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»» [80, с.171].

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 [4]. 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.

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» [19]. Вибір між двома дихотомічними полюсами у процесі розвитку особистісної ідентичності відбувається постійно.

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 [54]. 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

«У натуральному господарстві професія не фіксується, хоча у ньому виробляють ті ж предмети-продукти. Професія як феномен з'являється лише в умовах диференційованої спеціалізації праці, слугує не для самозадоволення особистісних потреб, а орієнтоване на виготовлення продукту для інших».

Георгій Михайлович Кочьотов.
«Механізми процесу професіоналізації»

при аналізі особистості як суб'єкта діяльності, у площині наукового аналізу варто користуватися поняттям «суб'єктна ідентичність», яке позначає почуття 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» [90, 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 паттернів, ціннісних утворень, умінь, здібностей, які, по-перше, підтримують цілісність особистості, по друге – дають можливість взаємодіяти з іншими відповідно «власного бачення себе» ситуації. 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. Місерян, В.О. Моляко, О.Л. Музики, Б.М. Кедрова, С.С. Пальчевського 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

«Суб'єктність – це похідна різноманітних внутрішніх та зовнішніх впливів на людину; проблема людини полягає в тому, щоб зуміти переломити ці впливи через власну свідомість та волю, зробити ці впливи не скільки головними регуляторами самовизначаючоїся людини, скільки інформаційною базою, орієнтувальною основою для само визначаючого і свідомого прийняття важливого життєвого рішення».

**Микола Сергійович
Пряжніков.**

**«Професійне та особистісне
самовизначення»**

Н.С. Лейтеса та О.Ф. Лазурського, 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 [109]. 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.

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» [23, 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. На думку К.М. Шамлян, «ідентичними можуть вважатися лише професіонали, які мають як стабілізуючу базу, так і потенціал, здатний перетворювати». 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.



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. Сельє). У роботі «Психологічна адаптація» (виг. 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 [74].

Вивчення розвитку особистості у процесі професійної адаптації можна здійснювати у декількох площинах, які відображатимуть 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. Толочека, полягає у розвитку комплексу особистісних властивостей, які дають можливість мінімізувати психічні та фізіологічні затрати задля досягнення певного результату [96]. Основною змістовою характеристикою фази адаптації є пошук регуляційних схем професійної діяльності, які

враховують специфічні норми, спосіб життя, правила міжособистісної взаємодії, зовнішню атрибутику та тонкощі технології виробництва, які не можуть бути враховані у процесі професійної підготовки.

У процесі праці людина змінює не лише предмет діяльності, зовнішнє 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». 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»* [99, с.83]. У роботах Л.Б. Шнейдер професійна ідентичність є ресурсом збереження самореферентності, тобто «відчуття і усвідомлення унікальності «Я» у його екзистенції та

«Для пересічної людини притаманна нормативно і ситуаційно детермінована поведінка, регуляційний механізм якої зводиться до розвитку здібностей до рівня, що забезпечує достатню для адаптації результативність діяльності. При цьому, що важливо, розвиток здібностей обмежується саме достатнім рівнем і людина не прагне до досконалості, бо життєва ситуація може змінитися й доведеться розвивати зовсім інші здібності. Оскільки пересічна людина легко відмовляється від своїх здібностей під тиском ситуаційних чинників, то тут можна говорити про ситуаційну регуляцію поведінки і діяльності».

Олександр Леонідович Музика.

**«Типологічний підхід у психології
здібностей та обдарованості як
альтернатива ситуаційно-
диспозиційній антиномії»**

неповторності особистісних якостей». 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» [22, с.96]. Вибираючи професію, особистість обирає подальший шлях розвитку, ведучу лінію життя, яка, на думку О.М. Леонтьєва, не «поглинає інших життєвих відносин людини». Проте, як зазначає О.М. Борисова, професійна діяльність формує риси, які залишають людину **професіоналом у всіх сферах непрофесійного життя** [10, 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. Пряхніков). 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. «Особистість стає дедалі більш контекстуальною й

поліфонічною, відчуваючи на собі інтенсивну культурну експансію та розвиваючи підвищену чутливість до суспільного багатоголосся» [91, с.13].

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...» [85, 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 паттернів. 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. 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 знайдуть 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 [76]. 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 [36].

З огляду на узагальнення результатів попередніх досліджень, ми розглядаємо професійну ідентичність як інтегральне ціннісно-смісловне 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 константи. Згідно з Д.О. Леонтьєвим, для того, щоб вони перетворилися у «життєві смисли», їх необхідно пропустити через життєвий досвід, апробувати у діяльності [55]. 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.



Здібності як ресурс професійного розвитку суб'єкта праці

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

[102]. 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. К.К. Платонов здатність особистості до розвитку окремих здібностей називав «здібностями другого порядку», або *здібністю до розвитку здібності* [79]. Апробація власних можливостей у професійній діяльності дає можливість працівникові об'єктивно, адекватно оцінювати власні можливості. 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 [103].

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 властивостей. Н.С. Лейтес вважав, що схильність до праці є одним з факторів розвитку

«Творча діяльність розглядається нами як така, що виражає вищий ступінь розвитку, підготовленості до конкретних видів діяльності й до життя в цілому, до зміни стилів поведінки, до пошуку виходів із кризових ситуацій, до найбільш конструктивного раціонального прийняття рішення у складних та екстремальних умовах».

Валентин Олексійович Моляко.
«Творчий потенціал людини як психологічна проблема»

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 [53]. Високий рівень розвитку здібностей ще не є гарантом успішного виконання діяльності. К.К. Платонов розглядає здібності як «властивості особистості у їх відповідності або невідповідності будь-якій діяльності, для якої вони є потенційними, але можуть стати і актуальними, як системні якості цієї діяльності» [79, с.158]. У одних видах діяльності здібності позитивно впливають на її виконання («+» здібності), у інших видах – заважають її ефективному виконанню («-» здібності).

«Успішність адаптації людини як суб'єкта трудової діяльності у конкретній організаційній структурі на різних її рівнях взаємоузгоджена з адекватністю його рефлексії різних «логік», закономірностей, факторів взаємодії різних систем («суб'єкт - об'єкт», «суб'єкт – об'єкт» тощо) і відповідних їм видів активності людини як індивіда, як суб'єкта, як особистості, як індивідуальності».

Володимир Олексійович Толочек.
«Сучасна психологія праці»

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 рисами, але можуть і суттєво суперечити йому» [68, 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» [52, с.143]. На думку Т.В. Алексєєвої, 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 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.

Процес професійного розвитку включає в себе дві опозиційні тенденції. З одного боку, працівник намагається бути схожим на інших представників своєї професії, інтеріоризуючи 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...» [12, 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» [51, с.179]. Як вважає К. Шамлян, типологія особистості О.Ф. Лазурського, розроблена у межах діяльнісного підходу, була фундаментом подальших досліджень особистісної ідентичності працівників. 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» [71, 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.).

У професійному середовищі особистісна ідентичність, як стала система уявлень про себе, яка формується не лише на основі особистісних уявлень, а й ставлення людей (колег, керівництва, клієнтів), може жити і розвиватися лише у діяльності.

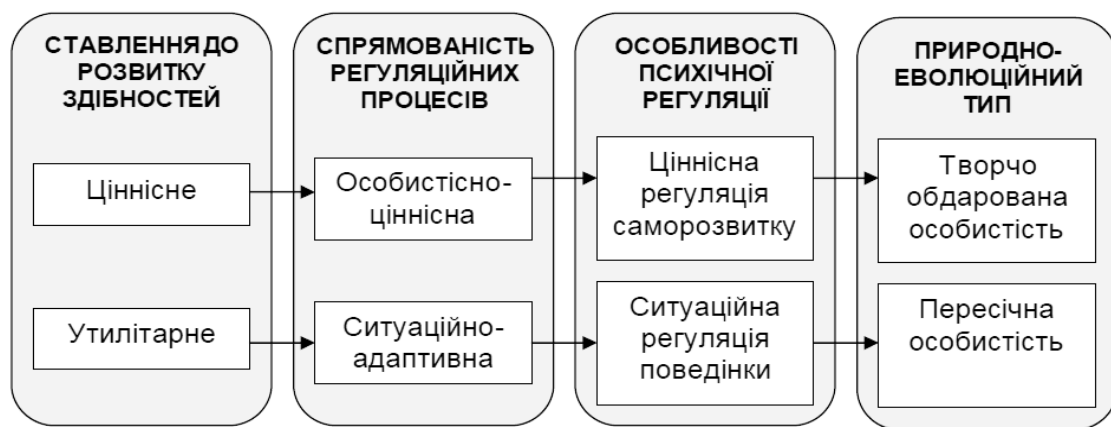


Рис.1.2. Особистісно-ціннісні основи застосування типологічного підходу у дослідженні розвитку творчо-обдарованої особистості у межах суб'єктно-ціннісного аналізу О.Л. Музики

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» [36, с.8-9]. Інститут психології праці Шеффідського 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 [113]. 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.

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

«Здібності як і будь яке явище має свій історіогенез, започаткований елементарним розподілом праці, який ніби закріплює людей за певними видами діяльності. Зважаючи на це, з появою нових видів діяльності виникає потреба у відповідній спеціалізації здібностей. Важливу роль у їхньому розвитку відіграють відповідні соціальні умови... Механізмом для формування креативності є наслідування. За цієї умови для розвитку творчих здібностей дитини необхідно, щоб серед близьких їх людей була творча особистість, з якою можна було б ідентифікувати себе. У такому випадку у якості зразка для дитини можуть виступати не обов'язково батьки, а «ідеальний герой», творча натура якого значно яскравіша від батьків».

Степан Сергійович Пальчевський.
«Акмеологія»

власну компетенцію, виконати професійний обов'язок, принести користь суспільству, покращити свій матеріальний стан [49]. 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, 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. 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.О. 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 [24]. 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» [6, 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.



ЗАПИТАННЯ ДЛЯ РОЗДУМІВ

1. Визначте, яку функцію виконують у соціальному середовищі зовнішні атрибути професії (одяг, поведінка, мова, символіка)?
2. Охарактеризуйте ваші суб'єктивні відчуття професійної приналежності до групи (психологів, медиків...)?
3. Що, на вашу думку, сприятиме ефективному формуванню професійної ідентичності особистості?
4. Яку функцію виконують здібності у процесі виконання професійної діяльності? Яким чином професійне середовище впливає на розвиток здібностей?
5. Як ви думаєте, чи усі особистісні здібності позитивно впливають на виконання професійної діяльності?



РОЗВИТОК СУБ'ЄКТА ПРАЦІ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ

1. Стратегіально-типологічні особливості розвитку особистості у процесі професійної адаптації
2. Етапи розвитку особистості працівника у процесі професійної адаптації
3. Соціально-нормативна регуляція трудової діяльності у початковий період професійної адаптації
4. Пошукова активність працівника у період адаптації до професійної діяльності



Стратегіально-типологічні особливості розвитку особистості у процесі професійної адаптації

У психології існують протилежні за змістом підходи до проблеми вивчення розвитку особистості працівника: одні з них визначають це явище через сприйняття себе як члена професійної групи, ототожнення з представниками своєї професії; інші – як формування відчуття самоідентичності та власної унікальності професіонала. 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» [69, с.133]. В.О. Толочек у процесі операціоналізації поняття стилю професійної діяльності, розводить індивідуальну та типову її складові [97]. Загалом стиль професійної діяльності може існувати як своєрідна сукупність індивідуально-психологічних властивостей людини, так і як сукупність компонентів діяльності. Останні, зазвичай, порівнюються зі 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 освоюють професію. 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.

«Стиль професійної діяльності як інтегральне, ієрархічно біполярне утворення з постійною варіативною мінливістю у межах двох полюсів («суб'єктивно зручних — незручних» умов та параметрів діяльності), детермінований не лише індивідуальністю суб'єкта, але й, перш за все, організацією середовища (компонентів діяльності та інтерперсонального простору взаємодіючих суб'єктів)».

**Володимир Олександрович
Толочек.**

«Стили професійної діяльності»

Розвиток особистості працівника має стратегіально-типологічні відмінності. У межах суб'єктно-ціннісного аналізу ми виокремили основні стратегії, у межах яких спостерігаються відмінності розвитку основних структурних компонентів особистісної ідентичності: стратегію типового розвитку, суб'єктно-ціннісну та ситуативно-адаптивну 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» [88]. Поняття стратегії описує не лише здатність працівника прогнозувати, планувати та організовувати свою діяльність. Воно, скоріше, стосується готовності до неї (діяти, мислити, перетворювати; 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 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» [1, 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 адаптація до соціального середовища можлива саме у професії, проте не виключено, що вона може відбуватися й поза ним [34].

Опираючись на роботи В.О. Моляко, Л.М. Мітіної, О.Л. Музики, 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, оскільки виробництво — це не лише машини та механізми, а й складна система міжособистісних відносин» [3, 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), яка залежить від здатності професії задовольняти актуальні потреби працівника, необхідності здібностей та умінь

«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... Безперечно, творчість притаманна всім людям як психічне явище, яке тісно пов'язане з розвитком особистості та особливостями її функціонування».

**Саїдов Самед Ісмаїл огли .
«Феноменологія творчості (історія,
парадокси, особистості)»**

суб'єкта праці у професійному середовищі.

Суб'єктно-ціннісна стратегія професійного розвитку потребує від працівника високого рівня ціннісної когнітивної складності, яка дає можливість детально та багаторівнево аналізувати професійне середовище, а отже, збільшує ступінь його свободи у діяльності [33,17].

Здібності працівника, його уміння 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

[88]. 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 уміння, навички) має гармонійно влітатися 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» [50, 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» [10, с.164].

*«Творча активність може бути новою і оригінальною по відношенню до історії людства, тобто попередньо до будь-якого копіювання, і може розглядатися як новаторською по відношенню до минулого людина. Опираючись на цю типологію, Боден (Boden, 1992) означає перший тип як **історичну креативність**, а другий як **психологічну креативність**. Психологічна креативність проявляється кожен раз, коли людина приходить до рішення, яке є новим по відношенню до її попереднього досвіду».*

Тод Любарт

«Психологія креативності»

Дослідження ряду відомих фахівців у галузі психології праці (Є.Ф. Зеєр, К.К. Платонов, В.О. Толочек) 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» [96, 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. Тенденція динаміки особистісної ідентичності працівника у плані уподібнення себе деякому устеленому еталону в 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. Для них важливою умовою підтримки власної цілісності та неповторності є збереження відчуття професійної компетентності та професіоналізму. Внутрішня модель професіонала, яка є основою особистісної ідентичності працівника, підтримується за рахунок трудової діяльності, ситуацій, які підтверджують його статус «професіонала», «фахівця», «майстра». 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 небажаний 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, які А.К. Марковою окреслено як «акмеологічні інваріанти професіоналізму» [62]. 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 відносно 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

*«Те, що у науці називають «системою», завжди є інтеграцією і балансом «живого» і «мертвого», прогресивного і регресивного, гнучкого та інертного (засобів виробництва, технологій, традицій, культурних еталонів, стереотипів сприйняття, канонів, принципів, алгоритмів діяльності). У цьому розумінні професія як система – не виняток із правил. Саме баланс та активна взаємодія компонентів «минулого» та «майбутнього» визначають історичну стабільність і соціальну життєздатність професії... Робоча місце суб'єкт праці може змінювати відносно легко, чого не скажеш про відносини людини з професією загалом... У ряді випадків складно визначити однозначні причинно-наслідкові відносини у системі «суб'єкт – об'єкт», іншими словами, не зовсім зрозуміло, **«хто кого вибирає» на певних етапах життєвого шляху – людина професію чи професія людину».***

Володимир Олексійович Толочек.
«Сучасна психологія праці»

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 відносно впровадження нових технологій та стандартів виробництва.

Смислове 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.



Етапи розвитку особистості працівника у процесі професійної адаптації

Можливості соціального середовища задовольнити основні потреби особистості, 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 зумовляють 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. 2.1.). Виокремлені 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 утворення 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, 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)» [96, 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.



Рис.2.1. Стратегіально-типологічні відмінності становлення особистісної ідентичності у період професійної адаптації

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 стратегією 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» [20, 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 [9]. 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» [61, 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» до розкриття нових таємниць природи, не боячись проблем, які можуть стати у неї на шляху» [87, 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. Використання елементів творчої діяльності може бути одномоментним, вимушеним вчинком, який сприймається суб'єктом як «виняток із 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 загальновживані 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

«Тестів різного роду, поганих та хороших, придумали досить багато. Їх недовіком є те, що вони ставлять людину в умови децю штучної діяльності; крім того, не завжди зрозуміло, дійсно ми дізнаємося про якусь здібність людини чи нам тільки здається, що це так».

Євгеній Олександрович Клімов.
«Шлях у професію»

можуть виникати у майбутньому, та заздалегідь бути готовими до їх вирішення. 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 як «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 глибини задуму творця, продукувати псевдонадситуативну активність) [25]. 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 висноває, що за своєю суттю вона є одним із адаптаційних механізмів психіки, який дозволяє людині ефективно пристосовуватися до середовища, раціонально використовувати свої психічні ресурси, проте унеможливорює творчий акт, який вимагає виходу за межі ситуації, максимальної психічної, фізичної, розумової мобілізації [98]. Ми хочемо звернути увагу на те, що творча активність може бути новою і оригінальною відносно історії людства та розглядатися як новаторська відносно минулого людини. 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 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.

Результати досліджень М.Ю. Варбан, І.Є. Григорович, І.С. Загурської, В.К. Зарецького, Н.Ю. Мельнік, І.М. Тичини, В.О. Толочка, Л.Б. Шнейдер, А.О. Яшиної 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 виключено, 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 [75]. На цьому етапі працівник усвідомлює свою потенційну здатність ефективно виконувати професійну діяльність на еталонному чи

достатньому для ситуації рівні.

«Страх «не бути собою» - це одночасно і страх бути іншим – безликим, позбавленим самосвідомості, індивідуальності і самотності. Подібний страх патологічної трансформації «Я» завжди пов'язаний зі страхом втрати людського обличчя, оскільки це означає бути посміховиськом в очах оточуючих, вести себе безглуздо, не так як потрібно... Самоповагу називають «умовою виживання душі»; вона є компонентом людського існування, яка надає йому почуття власної гідності. Самооцінка зростає у процесі взаємодії з людьми, коли «Я» виявляється для когось значимим».

Юрій Анатолійович Зайцев.

**«Діагностика та корекція
підлітково-юнацької тривожності
щодо майбутнього»**

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» [105, 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 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).



Соціально-нормативна регуляція трудової діяльності у початковий період професійної адаптації

Соціально-нормативна регуляція професійної діяльності, взаємовідносин з професійним середовищем (колективом, технологіями виробництва, продуктами праці, трудовим постом) здійснюється за рахунок смислових утворень, які у свідомості особистості існують у вигляді зовнішньо декларованих цінностей. Ці утворення, у більшості випадків, стосуються моральних імперативів соціальної взаємодії, оцінки ситуацій та вчинків. Рівнева організація інститутів соціалізації забезпечує поступове входження у ціннісно-смислову структуру ідентичності особистості таких якостей як «добро», «чесність», «порядність», «працелюбність», «людяність» тощо (В.В. Рибалка, Д.О. Леонт'єв, А.А. Піскопель). У дослідженнях, проведених

за допомогою методики моделювання ціннісної свідомості (ММЦС) виявилося, що група моральнісних цінностей представлена загальними, абстрактними поняттями (переважно, одним з полюсів біполярного утворення), які мають низький рівень когнітивно-сміслової диференційованості [26]. 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» [72, с. 114].

У межах проблеми відносин особистості та держави, Н.В. Хазратова виділяє наступні форми прийняття правових норм особистістю: 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 (також і у професійному) [100]. За результатами дослідження К.П. Гавриловської, яке проводилося у 2010 році у Волинській області, виявилося 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 [14]. Це наштовхує на припущення про існування типологічних відмінностей нормативної регуляції професійної діяльності, які пов'язані з відмінностями ціннісного прийняттям норм моралі та права (вибірковому та часто ситуативному прийнятті окремих норм).

Професійне середовище як частина соціуму 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 адаптації до професійної діяльності вони набувають статус ситуативної референтності для працівника, яка може зникати на етапі професійної стабілізації.

Швидке прийняття норм професійного середовища, яке відображено 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, норма, традицій, законів, легенд, міфів), порівнянні власної системи цінностей з цінностями професійної групи.

Опираючись на визначення особистісної ідентичності як інтегральної властивості, яка відображає його часово-процесуальну цілісність, єдність психофізичних властивостей у

«Навіть при наявності у людини ведучої лінії життя, вона не може залишатися єдиною. Служіння вибраній меті, ідеалу зовсім не виключає і не поглинає інших життєвих відносин людини, які в свою чергу будують смислоутворюючі мотиви».

Олексій Миколайович Леонтьєв.

**«Діяльність. Свідомість.
Особистість»**

площині минулого та майбутнього ми припустили, що професійна діяльність входить у систему життєвих планів людини та має суб'єктивну хронологічну тривалість. У сучасних соціально-економічних умовах, за результатами наших попередніх досліджень, професійне середовище має неоднаково багатий мотиваційний потенціал та ресурси для задоволення базових потреб людини [28]. Вибір професії може бути пов'язаним з 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). Професійне середовище може на високому рівні задовольняти один комплекс потреб (наприклад, пов'язаних з 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. Виконуючи професійну діяльність, працівник реалізує ряд особистісних потреб, завдяки чому вступає у симбіотичну систему взаємовідносин з соціальним середовищем: задовольняє власні потреби (наприклад, у соціальній належності, предметах матеріальної культури, визнанні), виконуючи суспільно-корисну діяльність. Контент аналіз результатів опитування, яке проводилося з 74 респондентами, які влаштувалися на роботу у 2012 році, дав змогу визначити основні змістові категорії мотивів вибору професії, 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 чинники (13,1%). 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», «набридло 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 з 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».

Ізоморфність структури особистості працівника ідентичності має відносну монолітну цілісність когнітивно-оцінних уявлень, референтних ідентифікацій та життєвих вчинків. Структура образу «Я» унікальна та неповторна не лише в силу культурно-історичних обставин, вона (не зважаючи на базову диспозицію часово-просторової єдності) унікально своєрідна на різних етапах життєвого шляху особистості, що зберігає відчуття розвитку, поступу вперед, або рух у зворотному напрямку. Обираючи професійну діяльність, працівник реально оцінює той проміжок часу, який він готовий присвятити для неї. Категорична оцінка терміну професійної діяльності на новій посаді залежить як від того спектру мотиваційних тенденцій, які вплинули на вибір професії так і індивідуально-психологічних властивостей працівника: віку, фізіологічного стану, комплексу соціальних ролей. Залежно від суб'єктивної перспективи тривалості роботи на певній посаді досліджувані

«Ситуація вибору є ситуацією трансценденції... Вибір є механізмом смислового регулювання життя, механізмом кардинальної трансформації життєвих смислів. Коли говоримо про альтернативи життєвого вибору, слід зазначити, що їх не завжди лише дві, серед яких одна істина, а інша – помилка... Далеко не кожен з нас є зрілою, самоактуалізованою особистістю. Більшість у чомусь усе ж таки дисгармонійна, і саме ці дисгармонії певним чином визначають спроможність або не спроможність до справжнього відповідального життєвого вибору. Вибору, який не є наслідком зовнішніх обставин, сторонніх впливів, примусу, тиску. Вибору усвідомленого та пережитого».

Тетяна Миколаївна Титаренко.

«Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності»

розподілилися 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 групи. Вікові особливості учасників дослідження. 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, яка є частиною нормативних експектацій оцінки соціальних норм. Існує деяка відповідність між домінуючими соціальними ролями та типами професій, залежно чого 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 з 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 посаді»). На підприємствах, які займаються охороною фізичних та юридичних осіб а також об'єктів нерухомості соціально-схвалюваними є працівники, які мали військову підготовку, несли 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 загальноновживану типологію Є.О.Клімова) то логічно припускати, що існують відповідні особистісні типи, які за рахунок психофункціональних особливостей можуть ефективно, без надлишкових компенсацій, 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 чи непридатність конкретного працівника. Життєздатності моделі надає екстраполяція на соціальний

«Професійна зрілість, як властивість особистості, виступає основною психологічною передумовою професійної майстерності. Професійна зрілість передбачає професійну творчість, прагнення внести у професійну діяльність своє, авторське, новаторську і оригінальне оволодіння професійною культурою тобто загальними уміньми, на основі яких виконуються вимоги конкретної соціальної системи... Юнацький вік є періодом відкриття свого внутрішнього світу, усвідомлення свого індивідуального «Я», формування власного світогляду і світовідчуття, це бажання знайти своє місце у мінливому світі, розкрити себе, реалізувати здібності і задовольнити потреби, знайти свій індивідуальний, унікальний стиль життя, зрозуміти його смисл».

Чуприна Лариса Олександрівна.

«Організаційно - методичні фактори професійного становлення особистості в соціокультурній діяльності»

портрет працівника стереотипних уявлень про диспозиційні психологічні особливості, які притаманні тій чи іншій соціальній категорії. Беручи на роботу особу жіночої статі, професійне середовище може очікувати наявності у неї особливих «материнських рис», а отже, і відповідної поведінки у деяких ситуаціях, реакції на вчинки інших, яка може і не бути стовідсотково прогнозованою, проте відображати життєво перевірену закономірність.

На прикладі дослідження семантичної структури образу «медичної сестри» ми маємо на меті проілюструвати, що процес становлення особистісної ідентичності регламентується суспільством та відповідає нормам професійного розвитку. Соціальний портрет «медичної сестри (брата)», складається з елементів, які відображають основні вимоги до особистості представника цієї професії. Дослідження проводилося за допомогою методу опитування з подальшими статистичним аналізом результатів та їх якісною інтерпретацією.

Основними маркерами соціального портрету «медичної сестри» стали вік, стать, сімейний стан, освіта. У описі «медичної сестри (брата)» досліджувані також виділяли антропометричні риси (зріст, колір волосся, статура, колір очей, одяг), які не стали предметом нашого дослідження, проте в подальшому заслуговують на увагу. За результатами дослідження «медична сестра (брат)» це жінка віком від 25 до 35 років, одружена та має дітей (більше однієї); освіта вища або середньо-спеціальна медична. Як виявилось, що соціальними маркерами диференціації «медичної сестри» є не вікові та гендерні особливості, а риси особистості, які з ними пов'язані на думку наших респондентів. На запитання, чому саме «Віком від 25 до 35 років», чи «Чому жінка?», досліджувані відповідали, що жінки більш «добріші», «сердечніші», «милосердніші», «уміють вислухати», «мають багатий життєвий досвід», «можуть по-материнськи зрозуміти».

Семантична структура образу «медичної сестри» близька, за результатами дослідження, до образу «жінки середнього віку». Ми запропонували нашим досліджуваним дати якісний опис образів трьох вікових категорій жінок «дівчина», «доросла жінка» та «літня жінка» у формі вільних асоціацій, які виникають як реакції на відповідні слова-стимули. Виявилось, що прикметникові конструкції, які використовуються для опису «медичної сестри (брата)» близькі за змістом до тих, які використовуються для опису «жінки середнього віку» і майже не використовуються для опису образу «дівчини». Виокремивши в результаті

частотного аналізу найбільш уживані асоціації ми склали психологічний портрет соціально привабливого образу «медичної сестри», який складається з таких елементів, як «доброта», «чуйність», «толерантність», «привітність», «ввічливість», «відповідальність», «акуратність», «почуття гумору» тощо. Отримані нами результати у деякій мірі відповідають тим, які були отримані Т.І.Баршай у Могильовському державному університеті ім. А.О. Кулешова (Республіка Білорусь) у дослідженні образу «ідеальної медичної сестри» [7]. На думку досліджуваних: студентів медичного училища та практикуючих медичних сестер, вона наділена такими якостям як «наполегливість», «ініціативність», та водночас «скромність», «ввічливість» та «соціальна комформність».

Соціальні очікування, які позначають наявність у представника окремої професії відповідних особистісних якостей існують у вигляді соціальних експектацій: умов, які вважаються достатніми для успішного виконання професійних обов'язків. У деяких професіях існує деяка соціальна, гендерна, вікова толерантність відносно працівників, 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, крізь призму становлення її ідентичності, закладає, абсолютний зміст поняття норма професійного середовища, у якому ми намагаємося відійти від психології соціальної взаємодії і висвітлити її як проблему нормування розвитку професійно важливих якостей та їх поступової інтеграцію у ціннісну свідомість працівника. У соціальному сенсі у межах професійного середовища ми лише ті, якими нас бачать інші, наше 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 узгоджувалася би з індивідуально- психологічними властивостями адаптанта та зовнішніми запитами професійного середовища.

Ми прагнемо відійти від навіяних стереотипами радянського соціалізму уявлень про те, що професія це справа усього життя. Фактори зовнішнього середовища у вигляді науково-технічного процесу, соціально-політичних трансформацій так й індивідуально-психологічні особливості особистості руйнують усталену традицію «раз і назавжди», змушуючи особистість постійно шукати себе у професії (іноді безрезультатно), вибудовувати часово-просторові рамки, у межах яких розгортається їх професійний образ та реалістичну стратегію взаємодії з професійними середовищем.



Пошукова активність працівника у період адаптації до професійної діяльності

Лімінальність нормативно-орієнтаційного етапу у процесі професійної адаптації позначає деяка ситуативна невизначеність особистості відносно професійного середовища. Контакт особистості з професійним середовищем відбувається на основі організаційних цінностей, які у період адаптації намагається перейняти адепт. «Ціннісність» кожної окремої цінності відображатиме ступінь входження особистості у професійне середовище, загальну ознаку адаптивності як професійно важливої риси, яка на цьому етапі відображатиме внутрішню готовність працівника до професійного розвитку.

Проблема «адаптивності-дезадаптивності» та стратегіально-типологічних відмінностей особистості у межах цієї дихотомії відображає якісні відмінності ціннісно-сміслового розвитку особистості як цілковитого прийняття професійних норм або ж їх конфлікт із раніше набутим досвідом, світоглядом та моделлю власного «Я». Робити висновок про те, що у період професійної адаптації відбуваються кардинальні зміни у структурі особистісної

ідентичності, відбувається визначальне становлення професіонала, яке дає можливість провести деяку межу між «Я» – вчора та «Я» – завтра, можна, проте це порушить принцип реальності якому ми прагнемо слідувати. Особистість формується упродовж всього життя і професійна адаптація є лише його невеликою частиною, яка у процесі становлення особистісної ідентичності має показати, наскільки внутрішні уявлення адаптанта, які підкріплюються його реальними психофізіологічними властивостями, вписуються у професійне середовище. Конотативний пафос поняття «особистісне становлення», можливо, доречно вживати відносно більш пізніх фаз професійного розвитку. Фаза професійної адаптації, на нашу думку, є лише початком цього шляху, тому ми можемо говорити про стратегіальні тенденції, рефлексивні механізми розвитку, які у подальшому можуть бути передумовою становлення успішної, не лише у професійному плані, особистості.

Соціальна ситуація розвитку, професійне середовище є дещо складнішим утворенням, ніж абстрактна, штучно синтезована модель на основі соціальних прототипів, яка і є вихідною у процесі вибору професії. Стереотипи (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 пересічного обивателя повинні (говорячи про відображення соціальних реалій, коректно вживати «є такими...», відображаючи цим не бажаний, а дійсний стан речей) бути наділеними специфічними рисами, які притаманні представникам цих професій. Включаючись в систему реальних професійних відносин, яка опосередкована предметом спільної діяльності, організаційною ієрархією ролей, позапрофесійними відносинами, молоді працівники нерідко стикаються з тим, що «допрофесійні» уявлення відрізняються від реального виробництва. Пошукова активність у процесі професійної адаптації зокрема націлена на валідацію внутрішньої моделі професійного світу та

місця «Я» у ньому. На початковому етапі професійний світ залишається когнітивно невизначеним, не реконструйованим, як ідеальна модель, яка втрачає життєздатність під впливом обставин та середовища. Накладання реальної та ідеальної моделі професійного світу супроводжується процесом повторного пошуку власного «Я» у ньому, який змушує особистість шукати відповіді на основні питання, які стоять перед нею у адаптаційний період. Перша група проблем, які вирішує особистість у процесі професійної адаптації пов'язані з функціональними можливостями виконувати професійні обов'язки на високому професійному рівні. Беручи за основу погляди В.О.Моляко на професіоналізм як психологічну характеристику яка позначає здатність особистості успішно виконувати професійні обов'язки 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 [67]. 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 — складає психологічну складову процесу, полягає в пошуку індивідуальних можливостей виконувати обов'язки 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 — міра професіоналізму). Економічні реалії диктують незмінне правило: попит формує пропозицію, тому незважаючи на наявність еталонів, вони існують як ідеальні моделі, котрі розглядають 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 ілюзією. На рівні закладів швидкого харчування (fast food), позиціонування себе як професійного «кухаря» можливе за рахунок уміння готувати декілька видів страв; проте цих умінь недостатньо, 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) [52]. Варто переглянути основні можливості професійного середовища щодо особистісного розвитку персоналу, і бути досить обережним, висуваючи на перший план особистісно розвиваючу складову трудової діяльності. 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 з професійними та особистісними деформаціями, застрягання розвитку на професійно прийнятній межі (акцентуації рис характеру, на думку К. Леонгарда, відбуваються на фоні професійної деформації, як соціально обумовлене загострення професійно важливих рис).

Якщо якісною характеристикою нормативно-орієнтаційного етапу 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 працедавця, колег) зрозуміти, чи має він ресурси до розвитку здібностей, оволодіння фаховими знаннями та уміннями.

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» [45, 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 прямі споживачі, для яких знання та уміння інших (представників цих професій) є необхідними та актуальними.

Пошукова активність адаптанта спрямована 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 зумовлені 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 базової загальної середньої освіти та мінімальної професійної підготовки, або інструктажу («кваліфіковані робітники з інструментом», «найпростіші професії»). Уявлення про майбутню професію мають формуватися ще у процесі професійної підготовки та навчання, під час навчання у вишій, 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

знайомлення з широким спектром виробничих обов'язків, трудових постів та посадових обов'язків. Оскільки провідною діяльністю у юнацькому віці є – навчальна, більшість умінь, здібностей та особистісних властивостей, які виконують адаптивну функцію та визнаються референтним оточенням пов'язані з навчальною діяльністю (що було підтверджено у дослідженнях І.М. Тичини [94]). Ціннісні утворення, які позначають професійно-важливі уміння, здібності стосуються особистісних якостей, які відносно конкретного виду діяльності виступають необхідною умовою, яка не гарантує професійно успішного розв'язання завдання (наприклад, можна порівняти виокремлені різними досліджуваними у процесі використання МВЗД конструкти «комунікативність» та «вміння вести конструктивний діалог»). Професійне середовище зацікавлене у тому, щоб працівник володів конкретним набором умінь, знань, навичок достатніх для успішного виконання професійної. 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 бут виконаний однією особою. Формування професійної компетенції як умовної характеристики працівника яка позначає його професіоналізм (високий рівень 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. У першу чергу, для того, щоб підтримувати відчуття психологічного комфорту та вберегтись від професійної невизначеності працівник намагається визначити, **що він має робити, за рахунок чого, і в яких умовах може цим може займатися.** Поняття здібності у цьому переліку є центральним, оскільки залежно від рівня їх розвитку залежить кількість робіт, які може виконувати працівник та виробничі ситуації у яких він може працювати.

**ЗАПИТАННЯ ДЛЯ РОЗДУМІВ**

1. Визначте основні адаптивні властивості особистості ?
2. Які завдання вирішує працівник у період адаптації, яким чином вони пов'язані з подальшим професійним розвитком ?
3. З якою метою проводиться психологічна підтримка працівника у період професійної адаптації ?
4. Визначте основні напрямки психологічної підтримки у процесі професійної адаптації ?
5. У чому можуть проявлятися стратегіальні відмінності адаптації особистості до професійного середовища ?
6. Що може зумовити зміну працівником стратегії професійної адаптації ?
7. Які труднощі у процесі професійній адаптації можуть виникати у творчо-обдарованих працівників ?



РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО ОРГАНІЗАЦІЇ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Т.М. Майстренко

Самостійна робота є невід'ємною складовою вивчення навчальної дисципліни і здійснюється за такими напрямками:

- підготовка теоретичних питань до семінарських занять;
- виконання професійно-орієнтованих завдань на лабораторному практикумі;
- конспектування першоджерел;
- підготовка рефератів;
- підготовка до підсумкових модульних робіт;
- підготовка до заліку та екзамену.

Підготовка теоретичних питань до семінарських занять передбачає опрацювання питань семінарського заняття. Ці питання могли як частково розглядатися під час лекції, так і виноситися на самостійне опрацювання.

Алгоритм підготовки.

- Визначте питання для підготовки (Ви маєте розглянути всі питання, зазначені у плані семінарського заняття).
- Візьміть у бібліотеці університету (читальному залі або на кафедрі) джерела, зазначені у списку основної літератури до заняття. При підборі літератури можете користуватися бібліотечними каталогами (алфавітним, предметним або систематичним).
- Визначте розділи (теми або параграфи), в яких розкрито питання семінарського заняття.
- Прочитайте ці розділи.
- Складіть план (простий або складний) відповіді на кожне питання.
- Визначте основні поняття, які Ви повинні засвоїти.
- Проаналізуйте, як опрацьований матеріал пов'язаний з іншими питаннями теми.
- Задля кращого засвоєння матеріалу складіть короткий конспект, схеми, таблиці або графіки.

- Визначте проблеми в опрацьованому матеріалі, які Ви недостатньо зрозуміли. З цими питаннями Ви можете звернутися на консультації до викладача.

Конспектування першоджерел передбачає поглиблений розгляд окремих питань теми. Для конспектування можуть пропонуватися статті з фахових журналів, розділи монографій або підручників.

Алгоритм підготовки.

- Прочитайте запропоноване першоджерело.
- Правильно оформіть бібліографію першоджерела (автор, назва, вихідні дані).
- Складіть план (простий або складний).
- Для кожного пункту плану виділіть основні положення проблеми, яка висвітлюється у першоджерелі.
- Оформіть прочитаний текст у формі тез або анотації, використовуючи, за необхідності, схеми, таблиці, графіки тощо.
- Для самоперевірки перекажіть статтю, використовуючи власний конспект.

Підготовка рефератів передбачає глибокий і детальний аналіз проблеми, винесеної у темі реферату.

Алгоритм підготовки.

- Ознайомтеся з вимогами до оформлення реферату.
- Підберіть літературу, в якій розкривається тема реферату. При підборі літератури можете користуватися бібліотечними каталогами (алфавітним, предметним або систематичним).
- Складіть план реферату.
- Опрацюйте літературні джерела, користуючись порадами до конспектування першоджерел.
- Систематизуйте опрацьований матеріал відповідно до плану реферату.
- Здійсніть власний критичний аналіз і надайте оцінку висвітленої проблеми.
- На основі реферату підготуйте усну доповідь на семінарське заняття.

Підготовка до підсумкової модульної роботи та екзамену має на меті узагальнення й систематизацію знань з окремого модуля або дисципліни у цілому.

Алгоритм виконання

- Ознайомтеся з переліком питань та завдань до ПМР або екзамену.
- Підберіть підручники, інструктивно- методичні матеріали або іншу довідкову літературу, необхідну для підготовки (її перелік Ви можете знайти в робочій програмі або інструктивно- методичних матеріалах).
- Перегляньте зміст кожного питання, користуючись власними конспектами або підручниками.
- Визначте рівень знань з кожного питання.
- Визначте питання, які потребують ретельнішої підготовки (опрацювання додаткової літератури, складання конспектів, схем, виконання окремих завдань тощо). З цією метою зверніться до алгоритму підготовки теоретичних питань до семінарських занять та виконання завдань до лабораторного практикуму занять.
- З метою самоперевірки перекажіть теоретичні питання



СЛОВНИК ТЕРМІНІВ ТА ВИКОРИСТАНИХ ПОНЯТЬ

АДАПТАЦІЯ (від лат. *adapto* – пристосовую) – пристосування будови, функцій організму та психічних утворень до умов зовнішнього середовища. Процес адаптації спрямований на збереження гомеостазу. Виокремлюють сенсорну, соціальну, професійну та інші види адаптації. Адаптивність позначає здатність системи змінюватися під впливом навколишнього середовища.

АКТИВНІСТЬ – поняття, що означає здатність живих істот здійснювати довільну діяльність. Трансформується під впливом зовнішніх чи внутрішніх факторів. У психології порівнюється з діяльністю, розкривається як динамічна умова її здійснення.

АНТИЦИПАЦІЯ – здатність системи у тій чи іншій формі передбачувати розвиток подій, явищ, результатів діяльності. У психології цей термін використовуються для означення: 1) здатності людини передбачати можливі результати діяльності до її початку (В. Вунд); 2) здатність живого організму бути готовою до реакції на подразник до початку його впливу («випереджуюче відображення») (П.К. Анохін).

АПЕРЦЕПЦІЯ (від лат. *perceptio* – сприйняття) – залежність сприйняття від попереднього досвіду людини, від загального змісту психічної діяльності та професійної спрямованості.

АТРИБУЦІЯ (від лат. *attributio* – приписувати) – приписування соціальним об'єктам (людині, групі, професійній спільноті) характеристик та властивостей, не представлених у полі безпосереднього сприйняття індивіда.

ЖИТТЄВИЙ ШЛЯХ – найбільш широке загальнонаукове поняття, яке описує прогрес індивідуального розвитку людини від народження до смерті. Часто використовується як синонім понять «час життя» та «життєвий цикл», хоча їх зміст відмінний.

ЗДІБНОСТІ – з точки зору ціннісного обміну – ресурс особистісного розвитку людини, який полягає: 1) в актуальній здатності ефективно здійснювати певні дії в плані вирішення життєвих завдань; 2) в усвідомленій реальній можливості цієї здатності досягнути. Перше досягається рефлексією вмінь і результатів діяльності, друге – рефлексією життєвої ситуації, власних особистісних властивостей і ціннісного досвіду саморозвитку

ЗДІБНОСТІ – з точки зору ціннісного обміну – ресурс особистісного розвитку людини, який полягає: 1) в актуальній здатності ефективно здійснювати певні дії в плані вирішення життєвих завдань; 2) в усвідомленій реальній можливості цієї здатності досягнути. Перше досягається рефлексією вмінь і результатів діяльності, друге – рефлексією життєвої ситуації, власних особистісних властивостей і ціннісного досвіду саморозвитку.

ІДЕНТИФІКАЦІЯ (від лат. *identifico* – ототожнювати) – процес уподібнення суб'єкта соціальній спільності чи іншому індивіду у процесі наслідування поведінки, зовнішніх атрибутів та групових цінностей.

ПРАЦЕЗДАТНІСТЬ – потенційна здатність індивіда виконувати продуктивну діяльність на певному рівні ефективності упродовж певного терміну часу. Працездатність залежить від зовнішніх умов діяльності та психофізіологічних властивостей працівника. Відносно процесу виконання завдання, можна виокремити максимальну, оптимальну та знижену працездатність.

ПРАЦЯ – усвідомлений та продуктивний вид діяльності людини, який спрямований на задоволення потреб індивіда та суспільства. У процесі цієї діяльності людина за допомогою знарядь праці змінює навколишнє середовище, перетворює матеріальні і духовні ресурси задля досягнення раніше наміченої цілі.

ПРОФЕСІОГРАМА – опис професії, що розкриває зміст професійної праці, а також вимог, які вона ставить перед людиною; складається на основі аналізу змісту професійної діяльності і містить загальну характеристику професії і вимоги, що ставить вона до людини.

ПРОФЕСІЯ – відокремлений («окреслений») у межах суспільного поділу праці комплекс дій та відповідних знань, що вимагає відповідної освіти чи кваліфікації, які особа може виконувати відносно постійно.

СУБ'ЄКТ ПРАЦІ – самостійний, активний діяч; особистість як організатор та ініціатор трудової активності.

СУМІСНІСТЬ – здатність людей працювати спільно, успішно вирішувати завдання, які вимагають від них узгодженості дій та хорошого взаєморозуміння; групова сумісність – найсприятливіше поєднання властивостей членів групи, яке забезпечує успіх спільної справи й особисте задоволення кожного члена групи від роботи; соціально- ідеологічна сумісність передбачає спільність ідейних поглядів і переконань, схожість соціальних установок і цінностей, сумісність національних традицій та релігійних поглядів.

ЦІННІСНА СВІДОМІСТЬ – це сукупність уявлень, в яких відображено особистісні цінності, що можуть мати різні рівні вияву, актуалізованості, стійкості та регуляційного потенціалу. Як психологічний центр регуляції діяльності і розвитку особистості ціннісна свідомість концентрує вибіркові, особистісно значимі результати життєвого досвіду як у сфері соціальних стосунків та діяльності, так і у сфері особистісного розвитку.



ВИКОРИСТАНА ЛІТЕРАТУРА

1. *Абульханова-Славская К. А.* Стратегия жизни / К. А. Абульханова-Славская. — М. : «Мысль», 1991. — 158 с.
2. *Адрианова В.Е.* Деятельность человека в системах управления (Очерк работы авиадиспетчера.) / В. Е. Адрианова. — Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1974. — 135 с.
3. *Алексеева В.Г.* Начало пути (Молодой специалист в трудовом коллективе) / Валентина Алексеева. — М. : «Знание», 1979 — 64 с.
4. *Андреева Г.М.* Психология социального познания / Г. М. Андреева. — М. : Аспект Пресс, 1997. — 239 с.
5. *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.ХІ, част. 3. — К., 2009. — С.7-16.
6. *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.
7. *Баршай Т.И.* Образ идеальной медицинской сестры у выпускников медучилища и медсестер (режим доступа до ресурсу — http://media.miu.by/files/store/items/uses/xvii/mim_uses_xvii_34004.pdf)
8. *Богомолов А.С.* Английская буржуазная философия XX века / Богомолов Алексей Сергеевич. — М. : «Мысль», 1973. — 317 с.
9. *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.
10. *Борисова Е.М.* О роли профессиональной деятельности в формировании личности / Е. М. Борисова / [отв. ред. Л. И. Анцыферова]. — М. : Наука, 1981. — С. 159-197.
 11. *Борышевский М.И.* Формирование личности в условиях научно- технической революции / Мирон Иосифович Борышевский. — К.: «Знание», 1979. — 20 с.
 12. *Выготский Л. С.* Собрание сочинений в шести томах / Л. С. Выготский. — Т. 3: История развития высших психических функций. — М. : Педагогика, 1983. — 368 с.
 13. *Габитова Р.М.* Концепция личности и общественной жизни в немецком экзистенциализме // Современный экзистенциализм / [под ред. Л.Н. Митрохина, А.Г. Мысливченко, Т.И. Ойзермана].— М.: «Мысль», 1966. — С. 125-145.
 14. *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
 15. *Гичан И. С.* Наставник и молодой рабочий (Психологический анализ взаимоотношений) / Иван Степанович Гичан. — К. : «Знание», 1978. — 49 с.
 16. *Гнибіденко І.Ф.* Ринок освітніх послуг і ринок праці: взаємодія і вплив на професійне навчання та профорієнтацію населення України / І.Ф. Гнибіденко // Ринок праці та зайнятість населення. — К., 2008. — С. 14-27.
 17. *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.
 18. *Зайцев Ю.А.* Диагностика и коррекция подростково-юношеской тревожности относительно будущего : Дис. на соиск. уч. степени канд. психол. наук / Кузбасс. гос. пед. акад. / Зайцев Юрий Анатольевич. — Новокузнецк, 2008. — 225 с.
 19. *Заковоротная М.В.* Идентичность личности: социально-философские аспекты / М. В. Заковоротная. — Ростов-на-Дону : Изд- во СКНЦ ВШ, 1999. — 321 с.
 20. *Зеер Э.Ф.* Психология профессионального развития / Эвальд Фридрихович Зеер. — М. : Академия, 2009. — 240 с.

21. *Зинченко В.П.* Посох Осипа Мандельштама и Трубка Мамардашвили: к началам органической психологии / Владимир Петрович Зинченко. — М. : Новая школа, 1997. — 335 с.
22. *Иванова Н.Л.* Профессиональная идентичность в социально- психологических исследованиях / Н. Л. Иванова // Вопросы психологии. — № 1. — 2008 — С. 89-100.
23. *Иванова Н.Л.* Психологическая структура социальной идентичности / Наталья Львовна Иванова — Ярославль : ЯГУ им. П. Г. Демидова, 2003. — 339 с.
24. *Кедров Б.М.* Творчестве в науке и технике: (Научно-популярные очерки для молодежи) / Бонифатий Михайлович Кедров. — М. : Мол. гвардия, 1987. — 192 с.
25. *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
26. *Кириченко В.В.* Відповідальність як особистісна цінність у структурі професійної ідентичності творчо обдарованого працівника / Кириченко Віктор Васильович. — К.: «Інформаційні системи», 2011. — С.142-147.
27. *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.
28. *Кириченко В.В.* Зв'язок ціннісної когнітивної складності особистості з розвитком суб'єктності / В.В.Кириченко // Матеріали XXXIII науково- практичної конференції присвяченої Дню університету. — Житомир, 2008. — С. 195.
29. *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.
30. *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.
 31. *Кириченко В.В.* Психологія інформаційної діяльності : навчальний посібник / Віктор Васильович Кириченко. – Житомир : Вид- во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. – 132 с.
 32. *Кириченко В.В.* Рефлексія дискретності кризових подій життєвого шляху особистості // 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.
 33. *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.
 34. *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.
 35. *Климов Е.А.* Некоторые психологические принципы подготовки молодежи к труду и выбору профессии / Евгений Александрович Климов // Вопросы психологи. – 1985. – № 4. – С. 5-8
 36. *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.
37. Климов Е. А. Человек как субъект труда / Е. А. Климов // Введение в психологию труда. – М. : Изд-во Московского университета, 1988. – С. 98-107.
38. Климов Е.А. Как выбирать профессию: книга для учащихся старших классов средней школы / Е.А. Климов. – М.: Просвещение, 1984. – 160 с.
39. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения: учебное пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Е. А. Климов. – М. : Издательский центр «Академия», 2004. – 304 с.
40. Кон И.С. В поисках себя: Личность и ее самосознание / Игорь Семенович Кон. – М.: Политиздат, 1984. – 335 с.
41. Константиновски М. Ищу себя / Майлен Константиновски. – М. : «Знание», 1975. – 111 с.
42. Костюк Г.С. Професійне самовизначення як фактор формування особистості / Григорій Костюк // Радянська школа. – 1967. – № 3. – С. 1-8.
43. 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.
44. Котелова Ю.В. Очерки по психологии труда / Юлия Владимировна Котелова. – М.: Изд-во Московского университета, 1986. – 120 с.
45. Кочетов Г.М. Механизмы процесса профессионализации / Георгий Михайлович Кочетов. – Томск: Изд-во Томского ун-та, 1975. – 190 с.
46. Крупская Н.К. О профессиональной ориентации школьников / Надежда Константиновна Крупская. – М. : Просвещение, 1965. – 48 с.
47. Крупская Н.К. Трудовое и политехническое обучение / Надежда Константиновна Крупская. – М.: Изд-во АПН РСФСР, 1962. – 132 с.
48. Куванцова М. Особливості ціннісного розвитку студентів, які не планують та планують працювати за спеціальністю / М. Куванцова // Психологічні дослідження: наукові праці студентів соціально-психологічного факультету.

- Випуск 3. / За ред. О.Л.Музики, Ю.Ю.Дем'янчук. – Житомир, 2011. – С. 40-43.
49. *Кульчицкая Е. И.* Сирень одаренности в саду творчества / Елена Ипполитовна Кульчицкая, Валентин Алексеевич Моляко. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І.Франка, 2008. – 316 с.
 50. *Кульчицька О. І.* Складові біографії творця / Олена Іполитівна Кульчицька // Обдарована дитина. – 1998. – № 2. – С. 29-32.
 51. *Лазурский А. Ф.* Классификация личностей / А. Ф. Лазурский // Психология индивидуальных различий / [под ред Ю. Б. Гиппенрейтера]. – М. : МГУ, 1982. – С. 179-198.
 52. *Левитов Н. Д.* Профессиональная ориентация и школа / Н. Д. Левитов. – М. : «Новая Москва», 1925. – 148 с.
 53. *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.
 54. *Леонтьев Д.А.* Методика изучения ценностных ориентаций / Д. А. Леонтьев . – М. : Смысл, 1992. – 64 с.
 55. *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.
 56. *Липман О.* Выбор профессии / Отто Липман. – Петроград : Мысль, 1923. – 32 с.
 57. *Лихач В.М.* Преемственность содержания трудового обучения и профессиональной подготовки учащихся / Василий Матвеевич Лихач, Роман Семенович Гуревич. – М. : Высш. шк., 1990. – 111 с.
 58. *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.
 59. *Лурье С.В.* Психологическая антропология: история, современное состояние, перспективы: Учебное пособие для вузов / С.В. Лурье. – 2-е изд. – М.: Академический проект: Альма Матер, 2005. – 624 с. – («Gaudeamus»).

60. Мазяр О.В. Психологія праці : модульний курс : навчальний посібник (рекомендовано Міністерством освіти і науки України як навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів (лист №1/11-5837 від 18.04.2014)) / Олег Васильович Мазяр, Віктор Васильович Кириченко. – Житомир : Вид- во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. – 190 с.
61. Маркин В.Н. Личность в категориальном ряду: индивид, субъект, личность, индивидуальность (психолого-акмеологический анализ) / Владимир Николаевич Маркин // Мир психологии. – 2007. – № 1. – С. 45-54.
62. Маркова А.К. Психология профессионализма / Аэлита Капитоновна Маркова. – М. : Знание, 1996. – 308 с.
63. Марченко І.Б. Професійно важливі якості майбутнього робітника: психологічний моніторинг / І.Б.Марченко // Ринок праці та зайнятість населення. – К., 2009. – №. 3. – С. 30-32.
64. 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.
65. Мілерян Є.О. Загальнотрудові політехнічні уміння та їх формування / Євгеній Олександрович Мілерян. – К. : «Знання», 1970. – 47 с.
66. Моляко В.А. Психологическая готовность к 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.
67. Моляко В.А. Проблемы психологии творчества и разработка подхода к изучению одаренности / Валентин Алексеевич Моляко // Вопросы психологии. - 1994. – №5. – С.86-95.
68. Моросанова В. И. Индивидуальный стиль саморегуляции: феномен, структура и функции в произвольной активности человека / Варвара Ильинична Моросанова. – М. : Наука, 2001. – 192 с.
69. 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.
70. 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.
 71. 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.
 72. 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.
 73. 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.
 74. Налчаджян А.А. Психологическая адаптация: механизмы и стратегии / Альберт Агабекович Налчаджян. — [2-е изд., перераб. и доп.]. — М. : Эксмо, 2010. — 368 с.
 75. 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.
 76. Петренко В. Ф. Семантический анализ профессиональных стереотипов / Виктор Федорович Петренко // Вопросы психологии. — 1986. — № 3. — С. 133-143.

77. 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.
78. 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.
79. Платонов К. К. Структура и развитие личности / Константин Константинович Платонов. – М. : Наука, 1986. – 256 с.
80. 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.
81. 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.
82. Поршнев Б.Ф. Социальная психология и история / Борис Федорович Поршнев. – М. : «Наука», 1979 – 232 с.
83. 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.
84. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение / Н.С. Пряжников. – М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. – 256с.
85. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологи / Сергей Леонидович Рубинштейн. – СПб. : Питер, 2002. – 720 с. : ил. – (Серия «Мастера психологии»).
86. Савченко И.А. Психологические основания профессионального самоопределения старших

- школьників: Дис. на соиск. уч. степени канд. психол. наук / Савченко Игорь Анатольевич. / Моск. гор. психолого-пед. ун-т. – М., 2003. – 122 с.
87. *Саидов Самед*. Феноменология творчества (история, парадоксы, личность) / Саидов Самед Исмаил оглы. – М. : Изд- во РГСУ, 2010. – 344 с.
 88. Стратегії творчої діяльності : школа В. О. Моляко / [за загальною редакцією В. О. Моляко]. – К. : «Освіта України», 2008. – 702 с.
 89. *Струмилин С.Г.* Проблемы экономики труда / Станислав Густавович Струмилин. – М.: «Наука», 1982. – 471с.
 90. Субъект, личность и психология человеческого бытия / [под ред. В. В. Знакова и З. И. Рябикиной]. – М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. – 384 с.
 91. *Титаренко Т.М.* Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності / Тетяна Михайлівна Титаренко. – К.: Либідь, 2003. – 376с.
 92. *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.
 93. *Тихомирова Т. Н.* Интеллект и креативность в условиях социальной среды / Татьяна Николаевна Тихомирова. – М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. – 230 с.
 94. *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.
 95. *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.
 96. *Толочек В. А.* Современная психология труда : учебное пособие / Владимир Алексеевич Толочек. – СПб. : Питер, 2005. – 479 с.
 97. *Толочек В. А.* Стили профессиональной деятельности / Владимир Алексеевич Толочек. – М. : Смысл, 2000. – 199 с.

98. Узнадзе Д. Н. Психология установки / Дмитрий Узнадзе. – СПб. : Питер, 2001. – 416 с.
99. Фонарьов А.Р. Развитие личности в процессе профессионализации / Александр Ратмирович Фонарев // Вопросы психологии. – 2004. – № 6. – С. 72-83.
100. Хазратова Н.В. Психологія відносин особистості і держави: Монографія / Хазратова Нігора Вікторівна. – Луцьк: РВВ "Вежа", Волинський державний університет ім. Лесі Українки, 2004. – 276 с.
101. Хайдеггера М. Время и бытие : Статьи и выступления / М.Хайдеггер / [Сост., пер. с нем. и комм. В.В. Бибихина]. – М.: Республика, 1993. – 447 с.
102. Чепелєва Н.В. Теоретико- методологічні засади психологічної герменевтики / Наталія Василівна Чепелева / Проблеми психологічної герменевтики : монографія / [за ред. Н. В. Чепелевої]. – К. : Міленіум, 2004. – 276 с.
103. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности / Владимир Дмитриевич Шадриков. – М. : «Наука», 1982. – 185 с.
104. 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.
105. Шнейдер Л.Б. Девиантное поведение детей и подростков / Лидия Бернгардовна Шнейдер. – М. : Академический проект; Триста, 2005. – 336 с.
106. Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность / Лидия Бернгардовна Шнейдер. – М. : МОСУ, 2001. – 272 с.
107. 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.
108. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис : пер. с англ. / Эрик Эриксон; общ. ред. и предисл. А.В. Толстых. – 2-е изд. – М.: Флинта: МПСИ, 2006. – 352 с.
109. 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.

110. 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.Х, част. 2. – К., 2008 – С.519-523.
111. Ясперс К. Психологія світоглядів / Карл Ясперс ; [з нім. пер. О. Кислюк, Р. Осадчук]. – К. : Юніверс, 2009. – 464 с.
112. *Ericson E.H.* Identity development from adolescence to adult- hood: An extension of theory and review / E. H. Ericson // *Development Physiology*. – 1982. – V. 18. – № 3. – pp. 341-358.
113. *Parker S.K., Williams H.M.* Effective teamworkingю Reducing the psychosocial risks. – Sudbury (United Kingdom) : HSE Books, 2001. – 132 p.

Навчальне видання

КИРИЧЕНКО Віктор Васильович

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ ТА
ВИБОРУ ПРОФЕСІЇ**

Навчальний посібник

Дизайн обкладинки, ілюстрацій розділів та макету

Віктора Кириченка

В основі обкладинки графічна композиція «Свобода»,
ілюстрації до першого розділу – «Всесвіт»,
другого розділу – «Автопортрет»

Підписано до друку 12.01.15. Формат 60х90/16. Папір офсетний.

Гарнітура Baltica. Друк різнографічний.

Ум. друк. арк. 6.0. Обл. вид. арк. 5.0. Наклад 300. Зам. 4.

Видавець і виготовлювач

Видавництво Житомирського державного університету
імені Івана Франка

м. Житомир, вул. Велика Бердичівська, 40

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи:

серія ЖТ №10 від 07.12.04 р.

електронна пошта (E-mail): zu@zu.edu.ua