

УДК 159.9: 62

Кириченко В.В.

## ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ЦІННІСНОЇ ПІДТРИМКИ ОСОБИСТОСТІ У ПРОЦЕСІ ПЕРЕЖИВАННЯ КРИЗИ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ

*Представлені основні можливості використання суб'єктно-ціннісного підходу у процесі ціннісної підтримки працівників, які переживають кризу професійної адаптації. Представлено результати експериментальної перевірки ефективності використання програми ціннісної підтримки та матеріали ідеографічного дослідження за методикою моделювання ціннісної свідомості, які ілюструють зміни у ціннісній свідомості особистості у процесі ціннісної підтримки. Проаналізовано можливості використання програми ціннісної підтримки залежно від типологічних особливостей працівників та стратегії професійного розвитку.*

*У статті представлені результати ідеографічних досліджень, які ілюструють статистичні узагальнення експериментальної перевірки ефективності використання програми ціннісної підтримки особистості у процесі професійної адаптації. Встановлено, що методичні прийоми суб'єктно-ціннісного аналізу є ефективною у процесі психологічного супроводу працівників.*

*Представлені факторно-семантичні моделі ціннісної свідомості ціннісної свідомості працівників, які переживають кризи професійної адаптації та вказано на позитивні зміни, що відбулися після надання ціннісної підтримки.*

**Ключові слова:** стратегія професійного розвитку, ціннісна криза, ціннісна свідомість, професійна адаптація, ідентичність.

*Представлены основные возможности использования субъектно-ценностного подхода в процессе ценностной поддержки работников, переживающих кризис профессиональной адаптации. Представлены результаты экспериментальной проверки эффективности использования программы ценностной поддержки и материалы идеографического исследования методикой моделирования ценностного сознания, иллюстрирующие изменения в ценностном сознании личности в процессе ценностной поддержки. Проанализированы возможности использования программы ценностной поддержки в зависимости от типологических особенностей работников и стратегии профессионального развития.*

*В статье представлены результаты идеографических исследований, которые иллюстрируют статистические обобщения экспериментальной проверки эффективности использования программы ценностной поддержки*

*личности в процессе профессиональной адаптации. Установлено, что методические приемы субъектно-ценностного анализа являются эффективными в процессе психологического сопровождения работников.*

*Представлены факторно-семантические модели ценностного сознания работников, которые переживают кризисы профессиональной адаптации и указано на позитивные изменения, которые состоялись после предоставления ценностной поддержки.*

**Ключевые слова:** *стратегия профессионального развития, ценностный кризис, ценностное сознание, профессиональная адаптация, идентичность.*

**Вступ.** Опираючись на концептуальні положення Є.О.Клімова, які лягли в основу періодизації професійного розвитку особистості, ми, як і ряд інших дослідників, які провели фундаментальні дослідження у межах окресленої нами проблеми (О.М. Андрєєв, Г.С. Нікіфоров, С.Є. Піняєва, О.Ю. Пряжникова, М.С. Пряжников, Е.Ф. Зеер, Е.Е. Симанюк), припускаємо, що індивідуально-психологічні особливості розвитку основних структурних елементів особистості, які дають поштовх до якісних новоутворень (переходу до вищої фази професійного розвитку) супроводжуються нормативними кризами. **Вихідні передумови.** Імовірність виникнення особистісних криз у процесі професійної адаптації можлива, як не парадоксально, у ситуації наближення до його успішного завершення. Психоемоційний дискомфорт та психічна наруга, які супроводжують як симптомокомплекси, кризові періоди розвитку є засобами часово-процесуальної метрики у межах якої відбувається зв'язок між минулим, теперішнім та майбутнім особистості. У роботі «У пошуках себе: особистість і її самосвідомість» (1984) І.С.Кон зазначає, що «реконструюючи плин власного життя, ми періодизуємо його не по знеособленим психофізіологічним циклам та соціальним переходам, а по критичним ситуаціям, що виникають в точках перетину «зовнішнього» та «внутрішнього» рівнів буття, які порушують його розмірений плин і переживаються як стреси, фрустрація, конфлікти та кризи» [3, с.173].

Зміст основних, на нашу думку, фундаментальних робіт, які були присвячені дослідженням кризи професійного розвитку, пов'язаний зі зміною вектору професійного розвитку, переоцінкою життєвих завдань та розвитком ціннісно-сміслових диспозицій які регулюють професійну діяльність (Е.Ф.Зеер, А.К.Маркова, Л.М.Мітіна, Е.Е.Симанюк). Найбільш розробленою ця проблематика, на наш думку, у роботах Е.Е.Зеера та Е.Е.Симанюк. Розроблена ними типологія криз професійного становлення базується на ідеї стадіальності цього процесу: завершення одного етапу професійного розвитку та перехід на новий супроводжується кризовими процесами. Особистість володіє достатнім потенціалом для успішного розв'язання кризи професійної адаптації, тому система психологічного супроводу базується а пошуку внутрішніх ресурсів професійного розвитку, а атак мінімізує можливість виникнення професійних деструкцій [1, с.93-94]. Психофізична готовність особистості до професійної діяльності, готовність та здатність розвиватися у межах чітко визначеної програми, яка формується на різних етапах вікового розвитку робить

працівника менш чутливим відносно змін зовнішніх умов виробничого середовища: трудових обов'язків, диспозицій соціально-рольових відносин, засобів та технологій виробництва, які змінюються у процесі професійного становлення.

У роботі «Емоційний компонент у професійному становленні педагога» (2002) Е.Ф.Зеєр та Е.Е.Симанюк виокремлюють сім типів криз професійного становлення особистості, фактори, які детермінують їх появу та основні способи подолання: *криза навчально-професійної орієнтації, криза професійного вибору, криза професійної експектації, криза професійного зростання, криза професійної кар'єри, криза соціально-професійної самоактуалізації на стадії майстерності, криза втрати професійної діяльності* [2]. Криза професійної експектації, яка виникає у віці 18-20, або 21-23 років пов'язана з труднощами професійної адаптації, освоєнням нового виду діяльності, **несумісністю професійних очікувань та реальної дійсності**. Основні шляхи її подолання – активізація ресурсів професійної діяльності, корекція мотивів праці та Я-концепції, зміна спеціальності та професії. За Є.О.Клімовим криза професійного розвитку у період професійної адаптації пов'язана з тим, що молодий фахівець, яку б якісну та сучасну професійну освіту він не отримав, не може абсолютно ідеально відповідати вимогам та очікуванням конкретного виробничого колективу [6, с. 248-251].

**Основна мети статті.** У роботі використано практичні аспекти використання програми ціннісної підтримки професійного розвитку суб'єкта праці у процесі професійної адаптації. Представлено результати статистичної перевірки використання практичних моделей психологічної допомоги особистості у процесі переживання кризи професійної адаптації.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Порівняльний аналіз результатів емпіричного дослідження розвитку ціннісної свідомості працівників, які проходили період професійної адаптації, дав можливість розробити програму психологічної допомоги особистості у процесі професійної адаптації [4]. Теоретико-методологічною основою розробленої програми стали положення про нерозривний зв'язок між професійним та особистісним розвитком (Е.Ф. Зеєр, Є.О. Клімов, Е.А. Мілерян, В.О.Моляко, О.Л. Музика, М.С. Пряжніков, Ю.Л.Трофімов). Ціннісна підтримка особистості у процесі професійної адаптації передбачає створення спеціальних умов, які актуалізують рефлексивні механізми самосприйняття та дають можливість виявити внутрішні ресурси для реалізації адаптивно доцільних форм поведінки.

Ціннісна підтримка полягає у актуалізації ціннісного досвіду особистості у процесі реалізації оптимальної стратегії взаємодії з професійними середовищем. Відповідно до методологічних принципів суб'єктно-ціннісного аналізу «*як регуляційний механізм ціннісна підтримка може бути означена як система впливів, спрямованих на узгодження й розвиток тих морально-смыслових та діяльнісно-операційних компонентів ціннісного досвіду особистості, які утворюють внутрішній суб'єктно-ціннісний ресурс, що є основою для розвитку здібностей, необхідних для вирішення життєвих завдань*» [7, с.475]. Процедура дослідження за ММЦС як один з етапів включає

можливість надання ціннісної підтримки працівнику з урахуванням організаційно-психологічних особливостей професійного середовища, індивідуальними властивостями суб'єкта праці та ситуативними факторами. Особливості використання програм ціннісної підтримки з урахуванням соціально-вікового розвитку особистості реалізовані у межах досліджень Т.М. Майстренко, Н.О. Никончук, І.М. Тичини, О.М. Савиченко.

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

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

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

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

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

3) реконструювання ціннісної свідомості за допомогою ММЦС, яке здійснюється разом з клієнтом і дозволяє останньому створити реалістичну програму саморозвитку [7].

Ознаки та прояви розвитку ціннісної кризи залежать від обраної працівником стратегії професійної адаптації, які були описані у наших раніших дослідженнях, проте загальною особливістю є зниження адаптивної ефективності раніше засвоєних стратегій професійного розвитку, що призводить до руйнації суб'єктно-ціннісного ядра особистості [5]. Відповідно до виявлених нами ознак розвитку ціннісної кризи становлення особистісної ідентичності (зменшення кількості суб'єктних цінностей, дистанціювання суб'єкта від референтного оточення та диспозиційних особистісних властивостей, втрата суб'єктності та джерела поціновування) динаміку позитивних зрушень можна зафіксувати за рахунок збільшення (зменшення) кількості суб'єктних цінностей відносно загального масиву виокремлених конструктів.

*Таблиця 1*

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

## адаптації

| Стратегія професійної адаптації | До надання ціннісної підтримки |                  | Після надання ціннісної підтримки |                  |
|---------------------------------|--------------------------------|------------------|-----------------------------------|------------------|
|                                 | Експериментальна група         | Контрольна група | Експериментальна група            | Контрольна група |
| суб'єктно-ціннісна стратегія    | <b>56,6%</b>                   | 64,2%            | <b>78,2%</b>                      | 59,6%            |
| стратегія типового розвитку     | <b>34%</b>                     | 45%              | <b>76%</b>                        | 52%              |
| ситуативно-адаптивна стратегія  | 24,4%                          | 21,%             | 34,%                              | 23,7%            |

Статистична значимість зміни відсоткового розподілу кількості суб'єктних цінностей перевірялася за допомогою критерію кутового перетворення Фішера. Ми визначили, що статистично значимими виявилися зрушення у межах групи працівників, які реалізували стратегію типового розвитку ( $p \leq 0,04$ ). Ми зафіксували, що у цієї групи вибірки кількість суб'єктних цінностей збільшилося з 34% до 76% (Таблиця 1). Після надання ціннісної підтримки ми простежили ряд структурних і змістових змін у ціннісній свідомості працівників, які використовували стратегію типового розвитку:

- збільшення адаптивної ефективності умінь та здібностей, позиціонування їх як професійно-важливих (укрупнення факторів, які об'єднують професійно важливі якості та властивості);
- збалансування кількості діяльнісних та моральнісних цінностей;
- збільшення кількості референтних осіб;
- збільшення диференційованості ціннісного простору.

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

Ефективність програми ціннісної підтримки ми проілюструємо на прикладі порівняльного аналізу факторно-семантичних моделей ціннісної свідомості досліджуваної Юлії В., отриманих до та після надання ціннісної підтримки становлення особистісної ідентичності у процесі професійної

адаптації. Результати дослідження за ММЦС показали, що у процесі професійної адаптації у досліджуваній розвивається глобальна моральнісна криза, викликана ситуативною неспроможністю досліджуваної реалізувати життєві цінності у професійній діяльності. У процесі включення у професійну діяльність досліджувана втрачає базові елементи ідентичності та дистанціюється від персони «Я».

У процесі надання ціннісної підтримки виявилось, що досліджувана намагається дистанціюватися від професії та вибудовує подвійну систему самопрезентації («Я-на роботі» та «Я-вдома»), що призводить до зниження рівня самооцінки рівня розвитку особистісно формуючих диспозицій (досліджувана вважає, що якості «допомога іншим», «доброзичливість», «наполегливість», «чуйність» є водночас професійно важливими для психолога та «шкідливими» у повсякденному житті). Переоцінка життєвого досвіду та побудова перспективної лінії професійного розвитку дозволила зняти ціннісну конфліктність та зміцнити позиції суб'єктних цінностей. Персона «Я» у процесі ціннісної підтримки наближаються до суб'єктно-ціннісного ядра особистості,

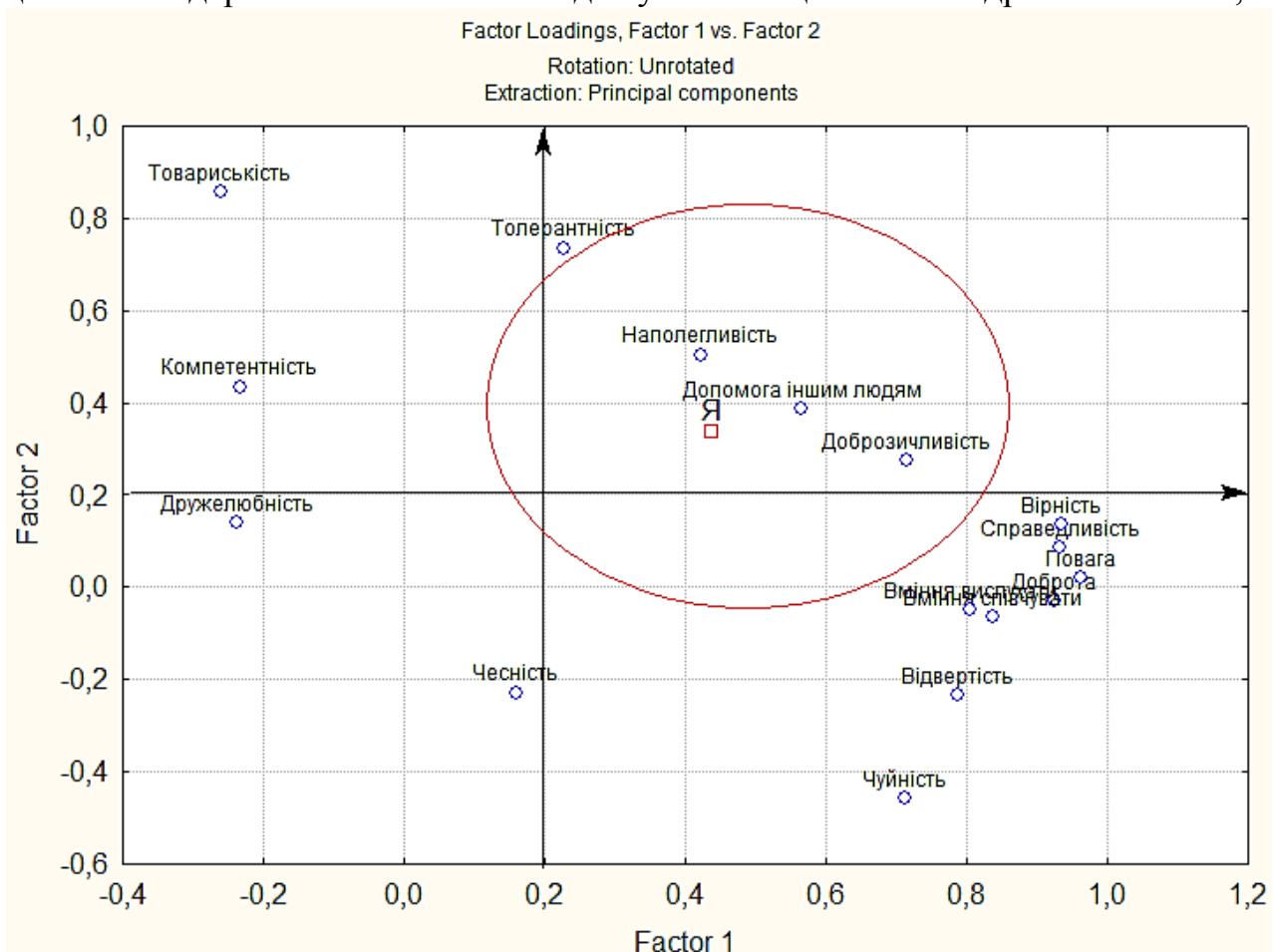


Рис.1. Факторно-семантична модель ціннісної свідомості досліджуваної Юлії В. (після надання ціннісної підтримки).

що у свою чергу є ознакою продуктивного розвитку ціннісно-сислової структури особистісної ідентичності (рис. 1). У результаті факторного аналізу оціночної решітки «люди-цінності» у досліджуваній помічається тенденція до збільшення загальної дисперсії факторів та ролі професійно-важливих якостей

як диспозиційної основи особистісної ідентичності. До першого фактору, який описує 45% масиву даних увійшли якості «доброта», «повага», «справедливість», «вірність», «чуйність», «уміння вислухати», «відвертість», «уміння співчувати». Оцінка рівня розвитку цих якостей після надання ціннісної підтримки стала більш диференційованою (досліджувана вводить нові параметри аналізу рівня розвитку особистісних якостей), що дає можливість переосмислити ефективність використання та подальшого розвитку професійно-важливих якостей у професійному середовищі.

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

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Після надання ціннісної підтримки ми простежили ряд структурних і змістових змін у ціннісній свідомості працівників: збільшення адаптивної ефективності умінь та здібностей, позиціонування їх як професійно-важливих (укрупнення факторів, які об'єднують професійно важливі якості та властивості), збалансування кількості діяльнісних та моральнісних цінностей, збільшення кількості референтних осіб, збільшення диференційованості ціннісного простору. Ціннісна підтримка у процесі професійної адаптації дає можливість суб'єкту праці відрефлексувати потенційні можливості ефективної трудової діяльності, які у результаті можуть призвести до відмови від професійної діяльності, перебудови перспективної лінії професійного розвитку а також змінити внутрішні уявлення про професію. Основна мета ціннісної підтримки у процесі професійної адаптації – це зняття ціннісної конфліктності та психоемоційного дискомфорту, яка може у результаті призвести не лише до переосмислення своєї ролі у професії, а й формування негативного ставлення до неї.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития / Зеер Эвальд Фридрихович. – М.: Академия, 2009. – 240 с.
2. Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Эмоциональный компонент в профессиональном становлении педагога / Эвальд Фридрихович Зеер, Эльвира Эвальдовна Сыманюк // Мир психологии, 2002. – № 4 (32). – С. 194-203.
3. Кон И. С. В поисках себя: Личность и ее самосознание / Игорь Семенович Кон. – М. : Политиздат, 1984. – 335 с.
4. Кириченко В.В. Идеографічне дослідження кризи професійної адаптації у ситуації зміни професії / Віктор Васильович Кириченко // Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка, 2013. – №11 (270). – Част. II. – С. 152-158.
5. Кириченко В.В. Стратегіально-типологічні особливості адаптації суб'єкта праці у професіях «людина-людина» та «людина-техніка» // Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка. – Київ, 2013. – Том. 11. – Психологія особистості. Психологічна допомога особистості. – Вип. 7. – Частина 1. – Ніжин: ПП Лисенко М.М., 2013 – С. 410-418
6. Климков Е.А. Психология профессионального самоопределения: Учебное пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Е.А.Климов. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 304с.

7. Професійно-орієнтовані завдання з психології / За ред. О.Л.Музики. Навчальний посібник // Музика Олександр Леонідович, Горбунова Вікторія Валеріївна, Загурська Інна Станіславівна, Климчук Віталій Олександрович та ін. – 3-тє вид., перероб. і доп. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І.Франка, 2010 – 590 с.

## REFERENCES

1. Zeer E.F. Psihologiya professionalnogo razvitiya / Zeer Evald Fridrihovich. – M.: Akademiya, 2009. – 240 s.
2. Zeer E.F., Syimanyuk E.E. Emotsionalnyiy komponent v professionalnom stanovlenii pedagoga / Evald Fridrihovich Zeer, Elvira Evaldovna Syimanyuk // Mir psihologii, 2002. – № 4 (32). – S. 194-203.
3. Kon Y. S. V poyskakh sebia: Lychnost y ee samosoznanye / Yhor Semenovych Kon. – M. : Polytyzdat, 1984. – 335 s.
4. Kirichenko V.V. Ideografichne doslidzhennya krizi profeslynoyi adaptatsiyi u situatsiyi zmlni profeslyi / Viktor Vasilovich Kirichenko // Visnik Luganskogo natsionalnogo univrsitetu Imeni Tarasa Shevchenka, 2013. – #11 (270). – Chast. II. – S. 152-158.
5. Kirichenko V.V. Strategialno-tipologichni osoblivosti adaptatsiyi sub'ekta pratsi u profeslyah «lyudina-lyudina» ta «lyudina-tehnika» // Aktualni problemi psihologiyi: Zbirnik naukovih prats Institutu psihologiyi Imeni G.S. Kostyuka. – Kyiv, 2013. – Tom. 11. – Psihologiya osobistosti. Psihologichna dopomoga osobistosti. – Vip. 7. – Chastina 1. – Nizhin: PP Lisenko M.M., 2013 – S. 410-418
6. Klimov E.A. Psihologiya professionalnogo samoopredeleniya: Uchebnoe posobie dlya stud. vyssh. ped. ucheb. zavedeniy / E.A.Klimov. – M.: Izdatelskiy tsentr «Akademiya», 2004. – 304s.
7. Profeslyno-orientovani zavdannya z psihologiyi / Za red. O.L.Muziki. Navchalniy posibnik // Muzika Oлександр Leonidovich, Gorbunova Viktoriya Valeriyivna, Zagurska Inna Stanislavivna, Klimchuk Vitaliy Oлександрovich ta In. – 3-tE vid., pererob. i dop. – Zhitomir: Vid-vo ZhDU Im. I.Franka, 2010 – 590 s.

## PRACTICAL ASPECTS VALUE SUPPORT OF THE PERSON IN THE DURING OF THE CRISIS PROFESSIONAL ADAPTATION

**Kirichenko V.V.**

*The paper used practical aspects of using the program values support the professional development of the subject of work in the professional adaptation. Results of statistical test practical models use individual psychological assistance in the crisis experience professional adaptation.*

*The principal possibility of using subject-value approach in the value of support workers in crisis professional adaptation. The results of the experimental verification of the efficiency of use of the program and materials to support the value of ideographic research methodology of modelling value consciousness, illustrating changes in the value consciousness of the individual in the process of value support. The possibilities of using the program to support the value depending on the typological characteristics of workers and professional development strategies.*

*The procedure for the study as one of the stages involves providing support employee values considering the organizational and psychological characteristics of professional environment, individual characteristics of the subject of work and situational factors. Investigated the crisis of professional adaptation that are associated with the development of individual skills. Differences adapt to*



*professional predetermined differences in the development of skills, as the resource representation of the individual in a social environment.*

*Contradiction between the individual psychological characteristics of the individual and the objective requirements of the profession accompanied by processes of revaluation of experience of the individual. This can lead to the development of local or global crisis of values that reflect the destructive dynamics of the personal and professional development. The results of the ideographic study, which demonstrates the basic features of the crisis situation in the professional adaptation must change profession.*

**Keywords:** *strategy for professional development, crisis of values, value consciousness.*

Кириченко В.В. – кандидат психологічних наук, викладач кафедри соціальної та практичної психології Житомирського державного університету імені Івана Франка