

УДК 159.923.2

м. Житомир

Ключові слова: професійна ідентичність, розвиток ідентичності.

Ключевые слова: профессиональная идентичность, развитие идентичности.

Keywords: professional identity, identity development.

Постановка проблеми та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями. Останні роки на ринку праці характеризуються як катастрофічно зростаючим безробіттям так і нестачею кваліфікованих кадрів. Як не парадоксально, але на теренах пострадянських країн ця дихотомічність існує, і з кожним роком її позиції закріплюються. Нам не вистачає кваліфікованих сантехніків, слюсарів, столярів та працівників ряду інших професій, натомість ми маємо у надлишку економістів, менеджерів, фінансистів. Опираючись на визначення професії як соціального феномену, що виникає у результаті існування масової потреби, де результати професійної діяльності спрямовані на когось, ми не можемо пояснити різкі відмінності між запитом суспільства та пропозицією [8]. В умовах сучасного ринку це явище більш ніж парадоксальне. За результатами дослідження, проведеного І.А. Савченко 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. «Політика держави на справі (не на словах) не надто заохочує виробниче підприємництво. Залишається торгівля, перекупка, хабарництво...» [10, с.24]. Розвиток професійної ідентичності молодого фахівця відбувається не на основі аналізу рівня розвитку власних умінь, здібностей, характерологічних властивостей. У цей процес включаються зовнішні соціальні чинники, заручником яких стає працівник. Професія набуває ознак соціального статусу, у цій системі одні вважаються умовно «вищими», інші – «нижчими».

Аналіз досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання проблеми. Як показали результати дослідження, проведені у 70-х роках ХХ ст. Г.І. Мелешковою, більшість студентів першого курсу престиж професії, її перспективність та цікавість ставлять на перше місце як завдаток успішного її освоєння [5]. Більшість студентів не мають адекватного уявлення про рівень розвитку власних професійних здібностей та чіткої професійної спрямованості. Висновок цьому може бути один – більшість, формуючи власну професійну ідентичність, орієнтуються не на те, що вони можуть і хочуть робити, а на престиж та перспективність діяльності. За результатами дослідження Л.А. Чуприни така тенденція зберігається і сьогодні [13].

Навчання за «престижним фахом» не гарантує студенту успішного працевлаштування. Саме на цьому етапі включаються і діють жорсткі закони ринку. У працівників, які знаходяться у процесі професійної переорієнтації, або у стані тимчасового чи тривалого безробіття професійна ідентичність знаходиться у стані мораторію. Маргінальний соціальний статус працівника призводить до маргінальності професійної ідентичності: з одного боку працівник порівнює себе з певною професійною групою, вважає себе її членом, з іншого – реально працює за іншою спеціальністю. Такі працівники у професійній діяльності розвиваються лише на достатньому для ситуації рівні, рівень суб'єктної активності у них низький і не пов'язаний з професією, що у загальному знижує продуктивність праці. У результаті дослідження В.П. Логвиненко виявилось, що лише 23% досліджуваних володіють «імунітетом» до руйнівних впливів ситуації безробіття. Цим досліджуваням властиве відчуття соціальної і професійної ідентичності, здатність до прийняття своєї психічної реальності, життєвої ситуації і до аналізу та розв'язку виникаючих проблем [4].

Інститут психології праці Шеффілдського університету (Великобританія) у 1994 році провів дослідження ефективності використання командного методу роботи на виробництві. У результаті було виявлено, що командний метод роботи призводить до втрати професійної ідентичності у звичному для нас

розумінні [14]. За рахунок поліфункціональності працівник може виконувати різні посадові обов'язки, які стосуються різних галузей виробництва. Проте у працівників формується стійкий образ себе як носія специфічних умінь, знань, досвіду. Parker, S.K., Williams, H.M. вважають, що основою ефективності роботи команди є свобода, автономія працівника у процесі прийняття рішення, його незалежність, здатність самостійно планувати діяльність. У працівника формується якісно новий рівень професійної ідентичності – ідентичність з діяльністю, яку він виконує, з іншими її носіями. На початку XX ст. С.Л. Рубінштейн досить влучно підкреслив зв'язок між людиною та діяльністю «...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...» [9, с. 645]. Поліфункціональність, здатність відповідати запитам суспільства зберігаючи внутрішню часово-просторову неперервність, можуть працівники, які мають достатньо високий ступінь внутрішньої свободи.

У 20-ті роки XX ст. відомий учений-економіст С.Г. Струмилін запропонував систематизувати професії на основі показника самостійності працівника у роботі [11]. Він розділив усі види праці на п'ять типів: автоматична праця, напівавтоматична праця, шаблонно-виконавська праця, самостійна праця у межах завдання, вільна творча праця. Такий розподіл був актуальний на початку минулого століття, сьогодні висуває нові вимоги. Командний метод виник як виробнича необхідність раціонального використання трудових ресурсів та збільшення темпів виробництва. 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» [3, С.8-9]. Постійне зростання кількості інформації, темпи розвитку технології, як наголошує американський публіцист Е. Тофлер, вимагають від працівника підвищення рівня активності. У наш час актуальним стає вираз «встигати за часом», причому гармонічним цей процес буде у випадку внутрішньої узгодженості розвитку працівника з вимогами професійного середовища. Діяльність, яку

виконує працівник повинна узгоджуватися з внутрішніми світоглядними позиціями людини, її рівнем домагань. А. Адлер з цього приводу зазначав: «В залежності від того, в чому індивід пристосовується до реальності, знаходить свою кінцеву мету, бачить себе у своїх дитячих фантазіях чи при виборі професії – у ролі кучера, коня, генерала, лікаря чи рятувальника людства – саме в залежності від цього він буде відчувати і оцінювати досягнуту ним позицію» [2, с.135].

Виклад основного матеріалу дослідження. Збільшення ступеня свободи працівника у різних видах професій (за типологією С.Г.Струмліна) вимагає реорганізації організаційної структури групи особливо управлінського апарату. Тому в українській практиці поліфункціональний працівник може почувати себе вільно не завжди; в умовах командно-адміністративної системи управління він залишається виконавцем «чужої волі», що унеможлиблює його розвиток як активного суб'єкта діяльності, здатного виходити за межі професійної ситуації. Навіть у творчих видах професії працівник змушений орієнтуватися на правильний зразок, на норму. Відхилення від неї в сучасних соціокультурних умовах, на думку О.Л. Музики, сприймається суспільством як девіація [7]. В умовах сучасної глобалізації працівник ситуативно пристосовується до професії. Професійна діяльність регулюється декларованими, зовнішньо нав'язаними ціннісними утвореннями.

Проведене нами дослідження разом з С.М. Лавренчук (2008) та М.О. Куванцовою (2009) дало можливість визначити, що серед «престижних» професій, як серед молоді так і старшого покоління, є переважно професії вільного творчого типу. Низький інтерес до професій автоматизованого типу можна пояснити саме низьким рівнем свободи діяльності працівника. Здобуваючи освіту, молоді люди намагаються здобути статусно вищий фах, проте соціокультурне середовище змушує їх займатися тою діяльністю, у якій є необхідність.

Дослідження професійних намірів студентів випускних курсів М.О. Куванцової виявило цікавий факт: більшість випускників (особливо з

високим рівнем успішності), починаючи з першого курсу, не планують працювати за спеціальністю. У результаті частотного аналізу відповідей досліджуваних ми виявили, що основною причиною цього є низька заробітна плата та проблеми з працевлаштуванням. Студенти протягом чотирьох років освоюють спеціальність за якою вони, у більшості випадків, працювати не будуть. Таким чином менеджери працюють охоронцями, садівниками, будівельниками не маючи ні професійної підготовки та відповідних умінь, ні внутрішньої зацікавленості у предметі праці.

З позиції суб'єктно-ціннісного аналізу, для пересічної людини притаманна нормативно і ситуаційно детермінована поведінка, здібності, які є її ресурсом розвиваються на достатньому для успішного виконання діяльності рівні [6]. У пересічного працівника ідентичність є ситуативно визначеною, вона може змінюватися відповідно зміни умов діяльності, зміни професійної діяльності; на ринку праці такі працівники кочують від одного працедавця до іншого. У межах нашого соціокультурного середовища більшу частину життя людина займається професійною діяльністю, яка формує специфічний професійний тип особистості, яка «залишається професіоналом у всіх сферах свого непрофесійного життя» [1, с.164]. Саме за рахунок цього професійна ідентичність є основою особистісної ідентичності, яка на відміну від інших її видів (релігійної, етнічної, гендерної тощо) має обов'язкову діяльнісну основу. Діяльність підкріплює професійну ідентичність, тому працівник не просто вважає себе «інженером», він живе та працює як інженер. Навіть за умови швидкої зміни виробничої ситуації, появи нових технологій, працівник розвиватиме здібності залежно власних переконань, цінностей індивідуальної свідомості, він намагатиметься бути суб'єктом над ситуацією.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Соціально-економічні трансформації, запровадження нових організаційних форм виробництва вимагають від працівника розвитку не лише у звичному для нас розумінні професійних якостей, умінь, здібностей. Новітні форми менеджменту, нашаровуючись на стару адміністративну систему, призводять до розвитку

деструктивних явищ на ринку праці, одним з яких, як ми відмітили є втрата працівником професійної ідентичності. Поліфункціональність як вищий рівень розвитку професіонала може розвиватися лише в умовах максимальної свободи та автономії працівника.

Література:

1. Борисова Е.М. О роли профессиональной деятельности в формировании личности / отв. ред. Л.И. Анцыферова/ Е.М.Борисова / Анцыферова Л.И. – М.: Наука, 1981. – С.159-197.
2. История зарубежной психологии (30-60-е гг. XX в.) // За ред. М.Г.Ярошевского, О.М.Туджиняна, О.К.Тихомирова / М.Г.Ярошевский, О.М.Туджинян, О.К.Тихомиров. – Изд-во Московского университета. – 1986. – 342с.
3. Климов Е. А. Развивающийся человек в мире профессий / Е.А.Климов / Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова, Обнинский гор. психол. центр «Детство». – Обнинск: изд-во «Принтер», 1993. – 57 с.
4. Логвиненко В.П. Психологічні чинники, що забезпечують трансформацію «Я-концепції» із зростанням рівня суб'єктності особистості // Психологія праці та управління: Збірник наукових праць V всеукраїнської науково-практичної конференції. – Част. 1 / Відп. ред. О.В.Киричук/ Упорядники: Киричук О.В., Колесникова В.Ф., Шелест І.І., Смирнова О.П. / В.П.Логвиненко / Киричук О.В./ Киричук, Колесникова, Шелест, Смирнова. – К.: ІПК ДСЗУ, 2008. – С.100-112.
5. 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.
6. Музика О.Л. Типологічний підхід у психології здібностей та обдарованості як альтернатива ситуаційно-диспозиційній антиномії / О.Л.Музика // Актуальні проблеми психо-логії: 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.

7. Музика О.Л. Нормативна регуляція у розвитку творчо обдарованої особистості / О.Л.Музика // Наукові записки Інституту психології імені Г.С.Костюка АПН України / За ред. академіка С.Д.Максименка. – К.: Міленіум, 2006. – С. 469-478.
8. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение / Н.С.Пряжников. – М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. – 256с.
9. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии / Сергей Леонидович Рубинштейн – СПб.: Питер, 2002. – 720 с.: ил. – (Серия «Мастера психологии»).
10. Савченко И.А. Психологические основания профессионального самоопределения старших школьников / Савченко Игорь Анатольевич: Дис. на соиск. уч. степени канд. психол. наук / Моск. гор. психолого-пед. ун-т. – М., 2003. – 122 с.
11. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда /Станислав Густавович Струмилин. – М.: «Наука», 1982. – 471с.
12. Тоффлер Э. Шок будущего: Пер. с англ. / Э. Тоффлер. — М.: ООО «Издательство АСТ», 2002. – 557.
13. Чуприна Л.А. Организационно-методические факторы профессионального становления личности в социокультурной деятельности / Чуприна Лариса Александровна. – СПб.: Академия общественных связей, 2001. – 96с.
14. Parker, S.K., Williams, H.M. Effective teamworking Reducing the psychosocial risks. - Sudbury (United Kingdom) : HSE Books, 2001. – 132с.