

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

УДК 159.923.2

В.В.Кириченко (м. Київ)

**СТРАТЕГІАЛЬНІ ВІДМІННОСТІ СТАНОВЛЕННЯ
ОСОБИСТІСНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ У ПРОЦЕСІ
АДАПТАЦІЇ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

У роботі представлено теоретичний аналіз проблеми стратегіальних відмінностей адаптації працівників до професійної діяльності. Здійснено детальний аналіз відмінності становлення особистісної ідентичності працівників залежно від обраної стратегії професійного розвитку.

Ключові слова: особистісна ідентичність, професійний розвиток, суб'єкт праці, професійна адаптація, здібності.

В работе представлен теоретический анализ проблемы стратегических отличий адаптации работников к профессиональной деятельности. Осуществлен детальный анализ отличий становления личностной идентичности работников в зависимости от избранной ими стратегии профессионального развития.

Ключевые слова: личностная идентичность, профессиональное развитие, субъект труда, профессиональная адаптация, способности

The paper presents theoretical analysis of the problem of strategic and differences adaptation of workers to the profession. A detailed analysis of the differences of individual identity of employees depending on the chosen strategy for professional development.

Keywords: personal identity, professional development, the subject of labor, professional adaptation, ability.

Постановка проблеми та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями. Культурно-історичні умови існування особистості у сучасному суспільстві вимагають перегляду основних підходів до проблеми професійного розвитку. Істотною ознакою сучасності є постійна плинність та зміни суспільного устрою, засобів та технологій виробництва, форм міжособистісної взаємодії тощо. Сьогодення вимагає від людини постійного розвитку, адаптації до постійно мінливих умов, особливо у професійній діяльності яка, поміж інших, є соціально регламентованою формою взаємодії членів суспільства (О.М.Борисова, Є.О.Клімов, Г.М.Кочетова, О.Б.Орлов, М.С.Пряжніков, К.К.Платонов, В.О.Ядов).

Процес адаптації до професійної діяльності триває постійно, оскільки тісно пов'язаний з розвитком особистості. У межах діяльнісного підходу (Л.С.Виготський, Д.О.Леонт'єв, Г.С.Костюк, К.К.Платонов, С.Л.Рубінштейн) ігрова та навчальна діяльність вважалися підготовчими по відношенню до професійної, яка займає більшу частину життя людини. Окремі дослідження присвячені проблемі адаптації школярів до професійної діяльності (П.М.Адріанов, Г.О.Анохін, І.Ю.Антоненко, Ю.О.Іванов, Г.С.Костюк, М.Д.Левітов, Г.П.Ніков, І.А.Савченко), адаптації студентів ВНЗ (Т.М.Буякас, І.Є.Григорович, Е.Ф.Зеер, В.О.Кеніг, Г.І.Мелешкова, Н.І.Пов'якель). Перехід особистості від навчальної до трудової діяльності призводить до ряду особистісних змін, які призводять до розвитку новоутворень у структурі особистісної ідентичності (В.Г.Алексєєва, Т.В.Алексєєва, Н.О.Антонова, Г.О.Балл, Є.М.Борисова, М.Й.Боришевський, І.С.Гічан, В.Л.Зливков, Є.О.Клімов, І.С.Кон, В.О.Моляко, М.С.Пряжніков, В.М.Федорчук, В.О.Ядов).

Поряд з фундаментальними та прикладними дослідженнями, які спрямовані на дослідження процесу адаптації працівника до професійної діяльності (Г.О.Анохін, Г.О.Балл, М.М.Заброцький, Е.Ф. Зеер, Є.О.Клімов, М.Д.Левітов, С.Д.Максименко, М.С.Пряжніков, В.О.Ядов) ми хочемо зазначити, що у процесі двосторонньої взаємодії з трудовим середовищем

розвивається не лише психофункціональна готовність до професійної діяльності, розвивається і ускладнюється внутрішній образ особистості як носія професії. Зокрема актуальним є вивчення стратегіальних відмінностей адаптації працівників до професійної діяльності, розвиток здібностей у структурі особистісної ідентичності працівника, розвиток ціннісної свідомості у процесі входження у професію.

У процесі адаптації до професійної діяльності середовище намагається створити сприятливі умови для розвитку диспозиційних, для даного типу працівника, рис, і навпаки – перешкоджати розвитку тих, які заважатимуть успішному виконанню діяльності. На думку С.С. Пальчевського «здібності як і будь яке явище має свій історіогенез, започаткований елементарним розподілом праці, який ніби закріплює людей за певними видами діяльності» [21, с.99]. Досягнення високого рівня професіоналізму не передбачає (як результат) високого рівня особистісного розвитку. Як вважає Н.Д.Левітов для різних професій існують норми загальної обдарованості та спеціальних здібностей і професійна діяльність не повинна їх порушувати [12]. З позицій суб'єктно-ціннісного аналізу у межах типології еволюційно-доцільних типів особистості лежить припущення, що в основі відмінностей того чи іншого типу є ставлення до здібностей як 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» [20, с.188]. У загальному типологія еволюційно-доцільних типів будується на основі дихотомії «пересічна особистість – еволюційно-доцільний тип», серед яких О.Л.Музика виділяє тип: митця, революціонера, романтика, творчо обдарованого. Особливе ставлення до здібностей у межах кожного з типів як адаптаційного ресурсу визначають відмінності ціннісної регуляції діяльності та взаємодії з соціальним середовищем.

Мета статті У межах нашої роботи ми робимо спробу, на основі теоретичного аналізу раніше проведених досліджень, виокремити основні

стратегії адаптації працівників до професійної діяльності, які, на нашу думку, зумовлюють відмінності становлення їх професійної ідентичності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Стратегіальні відмінності професійного розвитку та становлення ідентичності працівників криються у їх природних відмінностях пристосування 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» [18, с.133]. В.О.Толочек у процесі операціоналізації поняття стилю професійної діяльності розводить індивідуальну та типову її складову [28]. Загалом стиль професійної діяльності може існувати як своєрідна сукупність індивідуально-психологічних властивостей людини так і як сукупність компонентів діяльності. Останні, зазвичай, порівнюються з стилями у мистецтві, типовими стилями керівництва тощо. Вони виникають у процесі становлення та розвитку професії, закріплюються у її продуктах та логіці використовуваних знарядь праці, є результатом суспільної практики досягнень видатних професіоналів, і надалі існують безвідносно своїх творців. Вони стають своєрідними, прикладом, для людей, які тільки оволодівають професією. Індивідуальний стиль діяльності є результатом перетворення типової моделі діяльності працівника, у цьому відображається суб'єктна складова професійної діяльності: у процесі праці працівник створює корисний продукт, розвивається сам та змінює професійне середовище. Формування індивідуального стилю професійної діяльності відображає адаптивну здатність працівника по відношенню до професії.

Опираючись на попередній теоретичний аналіз ми визначили, що розвиток особистісної ідентичності працівника має стратегіально-типологічні відмінності. У межах обраної нами науково-дослідної парадигми ми

виокремити основні стратегії, у мажах яких спостерігаються відмінності розвитку основних структурних компоненті особистісної ідентичності.

Обрана працівником стратегія професійного розвитку визначає особливості його взаємодії з професійним середовищем. Саме у свободі вибору професії, способу професійної діяльності, стратегії професійного розвитку реалізуються базові екзистенційні потреби людини. Опираючись на методологію наукової школи В.О.Моляко, ми визначили, що процес регуляції професійної діяльності виходить за межі описової моделі «завдання – суб'єкт праці» [24]. Поняття стратегії описує не лише здатність працівника прогнозувати, планувати та організовувати свою діяльність. Воно, скоріше, стосується готовності до неї (діяти, мислити, перетворювати [3,7,9,14]); наявності у конкретного суб'єкта конкретних умінь, здібностей, таланту до її здійснення, а отже і до підтримки певного внутрішнього образу професіонала – унікального та неповторно 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, тому, ймовірно, що у більшості випадків адаптуватися до соціального середовища можна саме у професії, проте не виключно, що вона може відбуватися й поза нею.

Опираючись на роботи В.О.Моляко [15], Л.М. Мітіної [13], О.Л.Музики [17] 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. Алексеєва вважає, що «існують різні рівні інтегрованості (включення) спеціаліста в життєдіяльність трудового колективу, а також два різні типи інтеграції: професійну та морально-психологічну, так як виробництво – це не лише машини та механізми, а й складна система міжособистісних відносин...» [2, с.14]. «Класичне «бути чи не бути» постає перед працівника 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» по відношенню один до одного (поняття К.Левіна [11]), яка залежить від здатності професії задовольнити актуальні потреби працівника, необхідності здібностей та умінь працівника у професії. На основі попереднього теоретичного аналізу ми виокремили три основні стратегії адаптації працівників до професійної діяльності: суб'єктно-ціннісну, стратегію типового розвитку та ситуативно-адаптивну. **Суб'єктно-ціннісна** стратегія розвитку особистісної ідентичності потребує високого рівня ціннісної когнітивної складності працівника, яка дає можливість детально та багаторівнево аналізувати професійне середовище, а отже збільшує ступінь його свободи у діяльності [5]. Здібності працівника, його уміння та індивідуальний досвід професійної діяльності стають для нього життєвими цінностями, тому у період адаптації такі працівники шукають спосіб застосування власних здібностей та умінь у професійному середовищі. Як правило до такої категорії працівників відносяться творчо обдаровані працівники, професіонали високого рівня. Як ми попередньо зазначали, такі працівники важко відмовляються від власних здібностей і усіяко намагаються змінити (перебудувати) технологію виробництва у максимально релевантному для своїх умінь та здібностей вигляді. У структурі особистісної ідентичності

працівника здібності є мономорфними утвореннями, вони не діляться і розцінюються працівником на рівні «важливі-не важливі». Кожне новоутворення, якого потребує професійна діяльність (специфічні уміння, навички) мають гармонійно вплітатися у вже накопичений досвід працівника і не суперечити йому. У роботі «Складові біографії творця» О.І.Кульчицька, аналізуючи життєвий шлях І.Я.Франка, К.Е.Цюлковського, У.Діснея, зазначає «протягом всіх літ життя у цих людей не згасав творчий потенціал. Вони, не дивлячись ані на які перешкоди, зберігали бажання творити» [10, 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, поцінують результати праці працівника є необхідною умовою подальшого успішного професійного розвитку. Розвиток 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 працівнику «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» [4, с.164].

Дослідження ряду відомих фахівців у галузі психології праці (Є.Ф.Зеер [6], К.К.Платонов [22], В.О.Толочек [28]) свідчать про те, що професія як стандартизована форма активності особистості вимагає працівника певного «типу», який наділений специфічними уміннями, 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» [28, 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, зразку, який є усталеним у професійному середовищі. Тенденція динаміки особистісної ідентичності працівника у плані уподібнення себе деякому усталеному еталону у професійному середовищі є результатом орієнтації працівника на **стратегію типового розвитку**. Професіограма, як стандартизований документ у якому вказані основні вимоги до особистості працівника, є а нашу думку, не що іншим як спробою уніфікації моделі особистості типового працівника. У таких працівників розвинене ціннісне ставлення скоріше не до здібностей, а до результатів своєї діяльності. Опираючись на дослідження Дж. Равена, ми можемо припустити, що для них важливою умовою підтримки власної цілісності та неповторності є збереження відчуття професійної компетентності та професіоналізму [23]. 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 можливість йому визначити, які професійно важливі якості у нього є, які можна компенсувати за рахунок інших, розвиток яких не бажаний для професійної діяльності. Основою ціннісної свідомості таких працівників є діяльнісні цінності, які саме у межах цього типу є максимально конкретизованими і пов'язаними з кінцевими продуктами професійної діяльності. У період адаптації до професійної діяльності типові працівники вибудовують внутрішню ідеальну модель працівника, яка будується на основі загального професійного зразка. Тенденція до збереження високого рівня професіоналізму сприяє глибокій рефлексії власних умінь та здібностей. Референтне оточення таких працівників складають визнані майстри у професійній діяльності, відомі фахівці, професіонали. Типові

працівники є найбільш адаптивними по відношенню до соціального середовища, оскільки основою їх професійної діяльності є досягнення кінцевого результату (суспільно-корисного продукту), а не орієнтація на процес його виготовлення, який є однаково цінним як для працівника так і його оточення. **Ситуативно-адаптивна стратегія** професійного розвитку передбачає адаптацію працівника до професійної діяльності на достатньому для ситуації рівні. «Достатність» розвитку визначається виключно зовнішніми умовами, які виконують функцію соціального контролю, регламентації трудової діяльності. Ситуативно-адаптивні працівники легко пристосовуються до нових видів діяльності, мають високий рівень лабільності по відношенню до впровадження нових технологій та стандартів виробництва. Смысловое 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 дозволяє ситуативно-адаптивним працівникам швидко приступати до виконання діяльності у ситуації кардинальної зміни технології виробництва. У процесі адаптації до професійної діяльності ситуативно-адаптивний працівник може себе не ідентифікувати представником професійної групи, сприймати ситуацію як «життєву необхідність», тимчасове становище. Коло референтних осіб таких працівників можуть складати представники професійної галузі, але переважно люди, які займають керівні посади, здійснюють контроль за професійною діяльністю.

Висновки і перспективи подальших досліджень. У процесі розвитку особистість завжди залишається заручником суспільства, культури, історичних обставин, які «дають дозвіл на розвиток» окремих типів особистості,

представників окремих верст, професійних груп. У певні критичні моменти існування суспільства, контроль розвитку 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. 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 певні типи особистості, типи носіїв професій та їх чисельність. Доступ до одних видів досвіду є «загальнодоступним» (наприклад правила етикету, побутова діяльність), до інших – «закритим» (наприклад виготовлення атомної бомби) [25]. 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, що і породжують рушійні сили розвитку» [8]. Виокремленні, у межах представленої роботи, стратегії адаптації працівників до професійної діяльності є теоретичною основою подальших емпіричних досліджень, які мають на меті визначити відмінності становлення особистісної ідентичності працівників у процесі адаптації до професійної діяльності.

Список використаних джерел

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни / К.А. Абульханова-Славская. – М.: «Мысль», 1991. – 158с.
2. Алексеева В.Г. Начало пути (Молодой специалист в трудовом коллективе) / Валентина Алексеева. – М.: «Знание», 1979 – 64с.
3. Антонова Н.О. Психологічна готовність до професійної діяльності як науково-методична проблема / Антонова Наталія Олександрівна // Наукові записки Інституту психології імені Г.С.Костюка АПН України / За ред. академіка С.Д.Максименка. – К.: Міленіум, 2006. – Вип. 30. – С. 273-282.

4. 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.
5. Деркач А.А., Сайко Э. В. Субъектность субъекта в акмеологическом развитии и проблемы его субъектного самоосуществления / А.А. Деркач, Э.В. Сайко // «Мир психологии», 2008. – №.3. – С. 205-219.
6. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов / Зеер Эвальд Фридрихович. – 4-е изд., перераб., доп. – М.: Академический Проект: Фонд «Мир», 2006. – 336с.
7. Зинченко В.П. Готовность к мысли / Зинченко Владимир Петрович // Вопросы психологи, 2005. – №4. – С.63-75.
8. Зинченко В.П. Посох Осипа Манделъштама и Трубка Мамардашвили: К началам органической психологии / Зинченко Владимир Петрович. – М.: Новая школа, 1997. – 335 с.
9. Коломинский Я.Л., Жизневский Б.П. Социально-психологические особенности совместной игровой и трудовой деятельности дошкольников / Коломинский Яков Львович, Жизневский Борис Петрович // Вопросы психологии, 1986. – №5. – С.38-44.
10. Кульчицька О.І. Складові біографії творця / Олена Іполітівна Кульчицька // Обдарована дитина, 1998. – №2. – С.29-32.
11. Левин К. Теория поля в социальных науках / Курт Левин. – СПб., 2000. – 368 с.
12. Левитов Н.Д. Профессиональная ориентация и школа / Н.Д.Левитов. – М.: «Новая Москва», 1925. – 148 с.
13. Митина Л.М. Психология развития конкурентноспособной личности / Митина Лариса Максимовна. – М.: МПСИ, 2002. – 400с.
14. Моляко В.А. Психологические проблемы творческой одаренности / В.А.Моляко. – К.: Знание, 1995. – 52с.
15. Моляко В.А. Психология конструкторской деятельности / Моляко Валентин Алексеевич. – М.: Машиностроение, 1983. – 134 с.
16. Музика О.Л. „Три кроки” – концепція програми розвитку здібностей та обдарованості / О.Л.Музика // Гуманізація взаємин учителя та учнів – необхідна умова особистісно орієнтованої освіти: науково-методичний збірник / За ред. С.Д. Максименка, Г.О. Балла, М.М. Заброцького. – Житомир-Київ, ЖОІППО, 2004. – С. 81-88.

17. 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.
18. Музика О.Л. Інвенційно-стратегіальна модель розвитку творчо обдарованої особистості // 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.
19. Музика О.Л. Типологічний підхід у психології здібностей та обдарованості як альтернатива ситуаційно-диспозиційній антиномії // 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.
20. Музика О.Л. Типологічний підхід у психології здібностей та обдарованості як альтернатива ситуаційно-диспозиційній антиномії // 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.
21. Пальчевський С.С. Акмеологія: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / Пальчевський Степан Сергійович. – К.: Кондор, 2008. – 398с.
22. Платонов К.К. Модель проектируемой личности социальной группы / К.К.Платонов // Тезисы научных сообщений советских психологов к XXI международному психологическому конгрессу. – М., 1976. – С. 197-200.
23. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / Джон Равен / Пер. с англ. – М.: «Когито-Центр», 2002. – 396с.
24. Стратегії творчої діяльності: школа В.О.Моляко / [за загальною редакцією В.О.Моляко]. – К.: «Освіта Країни», 2008. – 702с.
25. Тихомирова Т.Н. Интеллект и креативность в условиях социальной среды / Тихомирова Татьяна Николаевна. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. – 230с.
26. 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.
27. Толочек В.А. Современная психология труда: Учебное пособие / Толочек Владимир Алексеевич. – СПб.: Питер, 2005. – 479 с.
28. Толочек В.А. Стили профессиональной деятельности / Толочек Владимир Алексеевич – М.: Смысл, 2000. – 199с.

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРА

| | |
|--|---|
| Прізвище | Кириченко |
| Ім'я | Віктор |
| По-батькові | Васильович |
| Посада | аспірант |
| Вчене звання, вчена ступінь | - |
| Організація (повна назва) | Інститут психології імені Г.С.Костюка |
| Адреса організації (з поштовим індексом) | Україна, 01033, Київ-33, вул. Паньківська, 2 |
| Web-сервер організації | http://psy-science.com.ua |
| Контактні телефони | 097 9401149 |
| E-mail | viklive@yandex.ru |

**СТРАТЕГІАЛЬНІ ВІДМІННОСТІ СТАНОВЛЕННЯ
ОСОБИСТІСНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ У ПРОЦЕІ
АДАПТАЦІЇ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Обрана працівником стратегія професійного розвитку визначає особливості його взаємодії з професійним середовищем. Саме у свободі вибору професії, способу професійної діяльності, стратегії професійного розвитку реалізуються базові екзистенційні потреби людини. Опираючись на методологію наукової школи В.О.Моляко, ми визначили, що процес регуляції професійної діяльності виходить за межі описової моделі «завдання – суб’єкт праці». Поняття стратегії описує не лише здатність працівника прогнозувати, планувати та організовувати свою діяльність. Воно, скоріше, стосується готовності до неї, наявності у конкретного суб’єкта конкретних умінь, здібностей, таланту до її здійснення, а отже і до підтримки певного внутрішнього образу професіонала – унікального та неповторно за своєю суттю, цілісного у просторі і часі, де професійне минуле і майбутнє перебувають у постійному тісному зв’язку. На основі теоретичного аналізу ми виокремили три основні стратегії адаптації працівників до професійної діяльності: суб’єктно-ціннісну, стратегію типового розвитку та ситуативно-адаптивну. Стратегіальні відмінності адаптації працівників до професійної діяльності криються у внутрішній ресурсній спроможності працівника підтримувати певний образ «Я» у професійній діяльності. Період адаптації у процесі професійного розвитку виконує функцію валідації умінь, здібностей, юнацьких уявлень, мрій працівника, який тільки вступає у професію. Тому саме на цьому етапі відбуваються основні новоутворення у структурі образу особистісної ідентичності, які на пізніших етапах впливають на структуру професійної діяльності, ставлення до продуктів праці, до себе та професійного середовища.