

Кириченко В.В. Дискретні етапи становлення особистісної ідентичності працівників у процесі професійної адаптації // Проблеми політичної психології та її роль у становленні громадянина Української держави: зб. наук. праць / Асоціація політичних психологів України, Інститут соціальної та політичної психології НАПН України ; за заг. ред. М.М. Слюсаревського; упоряд. Л.А. Найдьонова, Л.Г. Чорна. – К.: Золоті ворота, 2012. – Вип. 13. – С. 394-401

УДК 159.923.2

Кириченко Віктор Васильович

м. Житомир

ДИСКРЕТНІ ЕТАПИ СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТІСНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ

У статті робиться спроба виокремити основні дискретні етапи адаптації працівників до професійної діяльності, визначити особливості становлення їх особистісної ідентичності у цей період. У основу роботи покладено припущення, що активне самостійне включення у професійну діяльність у межах трудового посту зумовлює якісні зміни у структурі особистісної ідентичності працівника, його уявленнях про себе як носія професії та представника професійної групи. Рівень розвитку здібностей, ціннісне ставлення до них зумовлюють індивідуально своєрідну динаміку процесу адаптації та стратегіальні відмінності професійного розвитку особистості.

В статье делается попытка выделить основные дискретные этапы адаптации работников к профессиональной деятельности, определить особенности становления их личностной идентичности в этот период. В основу работы положено предположение, что активное самостоятельное включение в профессиональную деятельность в рамках трудового поста приводит к качественным изменениям в структуре личностной идентичности работника, его представлениях о себе как носителя профессии и представителе профессиональной группы. Уровень развития способностей, ценностное отношение к ним обуславливают индивидуально своеобразную

динамику процесса адаптации и стратегические отличия профессионального развития личности.

The article attempts to highlight the main steps of the discrete adaptation of workers to the profession, to determine the peculiarities of their personal identity in this period. The study is based on the assumption that the active inclusion of an independent professional activity in the labor of fasting results in qualitative changes in the structure of personal identity of the employee, his perception of himself as the bearer of the profession and professional groups. The level of ability, value attitude to them individually determine the peculiar dynamics of the process of adaptation and strategialnye professional differences of personality development.

Ключові слова: професійна діяльність, професійна адаптація, особистісна ідентичність.

Ключевые слова: профессиональная деятельность, профессиональная адаптация, личностная идентичность

Keywords: professional activities, professional adaptation, personal identity

Постановка проблеми та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями. Поступальний розвиток технологій та засобів виробництва, особливо у сучасних умовах, призвели до необхідності постійного розвитку працівника, адаптації до нових виробничих стандартів, умов та знарядь праці. Зміна умов діяльності, її предметної та операціональної суті призводить до постійних змін у структурі особистості працівника (Є.О.Клімов, В.О.Моляко, М.С.Пряжніков). З цих позицій ми не можемо говорити, що ідентичність є виключно досягненням, результатом, надбанням. Крізь призму сучасної пост некласичної психології – особистість перебуває у постійному русі, розвитку, діалозі з собою та середовищем (Л.Я.Дорфман, Д.О.Леонтьев, Т.М.Титаренко, Н.В.Чепелева). «Особистість стає дедалі більш контекстуальною й поліфонічною, відчуваючи на собі інтенсивну культурну експансію та розвиваючи підвищену чутливість до суспільного багатоголосся»[1, с.13]. В умовах сучасного соціально-економічного простору

працівник змушений швидко адаптуватися до сучасних вимог професії, змінювати фах (удосконалювати його), що не можливо без розвитку, або адаптації системи професійних здібностей до нових вимог. У таких умовах розвивається якісно нове утворення – «мобільна професійна ідентичність», яке позначає динамічну складову професійного розвитку, здатність змінюватися і змінювати професійне середовище [2]. 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» [З с.8-9]. Самодостатня, досягнута 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 «що ти можеш (потенційно) робити». Відповідно до тієї діяльності, яку виконує працівник, рівня її складності, важливості та ступеню відповідальності, професійне середовище утворює референтне оточення, яке підтримує внутрішнє відчуття працівником себе як «професіонала», «стажиста», «майстра», «здібного працівника», «обдарованого» тощо.

Аналіз досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання проблеми. Процес адаптації до професійної діяльності триває постійно, оскільки тісно пов'язаний з професійним 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, Л.Г.Подольак). Перехід особистості від

навчальної до трудової діяльності призводить до ряду особистісних змін, які зумовлюють розвиток 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, М.М.Заброцький, В.Л.Зливков, Є.О.Клімов, І.С.Кон, В.О.Моляко, М.С.Пряжніков, В.М.Федорчук, В.О.Ядов). 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» [4, с.99]. Згідно цього здібності спочатку адаптуються до професійної діяльності, апробуються у професії, а вже потім професійне середовище створює умови для їх розвитку. Досягнення високого рівня професіоналізму не передбачає (як результат) високого рівня особистісного розвитку. Як вважає М.Д.Левітов для різних професій існують норми загальної обдарованості та спеціальних здібностей і професійна діяльність не повинна їх порушувати [5].

Мета нашої роботи виокремити основні дискретні етапи становлення особистісної ідентичності працівника у період професійної адаптації; визначити роль здібностей, як ресурсу успішного професійного розвитку.

Виклад основного матеріалу дослідження. Адаптація працівника до професійної діяльності проходить ряд дискретних етапів, кожен з яких закінчується появою новоутворень у структурі особистісної ідентичності. Нами на теоретичному рівні було виокремлено три етапи які проходить працівник у процесі професійної адаптації: *нормативно-орієнтаційний етап, інвенційно-пошуковий та рефлексивний*. Вони 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 опануванням стійкої стратегії взаємодії з трудовим середовищем: трудовим колективом, технологіями та засобами виробництва, професійною діяльністю тощо. **Нормативно-орієнтаційний** етап адаптації до професійної 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)» [6, 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 з колективними цінностями, визначити, чи є професійна діяльність прийнятною для нього, чи не суперечить вона його переконанням та світогляду. Опираючись на типологію професійного розвитку Є.О.Клімова, ми можемо припустити, що нормативно-орієнтаційний етап професійного розвитку є продовженням фази 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. Працівник, як суб'єкт професійного розвитку, має свідомо визначитися зі стратегію професійного розвитку, прийняти частину професійного «Я» як частину себе. Згідно Е.Ф. Зеєра «для забезпечення реалізації права вільного вибору різноманітних альтернатив професійного становлення необхідно навчити людину вибирати» [7, 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 свідчить про початок **інвенційно-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 [8]. Згідно В.М.Маркіна у період мораторію ідентичності, 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» [9, с.50]. Працівник перевіряє власну функціональну здатність виконувати професійну діяльність, готовність діяти як професіонал у типових, і що головне – нетипових виробничих ситуаціях. У роботі «Феноменологія творчості» С.Самед зазначає, що «творчість, по суті, є охоронним механізмом психіки вищого рівня, який дозволяє особистості не лише захищати себе від деструктивного впливу оточуючого середовища, але й сміливо «кидатись» на розкриття нових таємниць природи, не боячись проблем, які можуть стати у неї на шляху» [10, с. 167-168]. Потенційну здатність до творчої діяльності, відкриття нового, пошуку нових нестандартних та суперечачи логіці варіантів розв'язку завдань мають більшість людей, проблема у тому, чи перетворюється ця «здатність» у конкретну діяльність, і що головне, чи не шкодить вона психічному здоров'ю людини, 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 «виключення з правил». У процесі виробництва пошук нестандартних, оригінальних способів діяльності, необхідний і виникає лише у тому випадку коли інші «стандартні способи» не можуть розв'язати проблему. Як правило пересічні працівники, виконуючи виробничі завдання, використовують загальнозживані методи і лише перевіривши їх неспроможність – вдаються до використання нестандартних прийомів, елементів творчості, пошуку нових шляхів тощо. Завдання інвенційно-пошукового етапу у процесі адаптації до професійної діяльності: пошук можливих шляхів розв'язання виробничих завдань, свідомо підготовка себе до нестандартних, екстремальних, особливих умов діяльності. Пошук нового і невідомого може бути як свідомою стратегією взаємодії з професійним середовищем так і результатом наслідування діяльності інших, спробою позиціонування себе у якості «обдарованого», «визнаного майстра», «фахівця», «рятівника ситуації». Як правило у результаті наслідування відтворюється не весь творчий акт, а його окремі елементи (працівник може не усвідомлювати усієї глиби задуму творця, продукувати псевдо надситуативну активність) [11]. Інвенційно-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 приходить до висновку, що по своїй суті вона є одним з адаптаційних механізмів психіки, який дозволяє людині ефективно пристосовуватися до середовища, раціонально використовувати свої психічні ресурси, проте унеможлиблює творчий акт, який вимагає виходу за межі ситуації, максимальної психічної, фізичної, розумової мобілізації [12]. Ми хочемо звернути увагу на те, що творчість може бути новою і оригінальною по відношенню до історії людства, та розглядатися як новаторська по відношенню до минулого людини [13]. У більшості випадків, творча діяльність у процесі

адаптації до професійної діяльності має індивідуальне значення, виконує функцію «практичного відкриття уже відомих ідей, прийомів, алгоритмів», 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. Результати досліджень М.Ю.Варбан, І.Є.Григорович, І.С.Загурської, В.К.Зарецького, Н.Ю.Мельнік, Л.Б.Шнейдер, В.О.Толочека, І.М.Тичини, А.О.Яшиної свідчать, що поява рефлексії дають змогу робити висновок про успішний розвиток особистості працівника, ускладнення картини професійного світу, психологічної системи професійної діяльності, розвитку ціннісного ставлення до умінь та здібностей. Поява (ускладнення) рефлексії умінь, здібностей, потенційних можливостей власної ефективності у професійній діяльності можлива лише після активного освоєння професійної діяльності. Не виключно, що вона з'являється і до професійної діяльності (у молодшому шкільному віці), проте, не має професійної специфікації (оцінка потенційної ефективності окремих здібностей для реалізації конкретних виробничих завдань), адекватної самооцінки рівня розвитку (відповідно професійних норм), перспективної моделі їх удосконалення [14]. На цьому етапі працівник усвідомлює свою потенційну здатність ефективно виконувати професійну діяльність на еталонному чи достатньому для ситуації рівні. Після активного включення у професійну діяльність особистість може змінити своє ставлення до професії, свого місця у ній, що призводить до змін у структурі особистісної ідентичності працівника, його уявлення 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» [15, с.52].

Висновки і перспективи подальших досліджень. Період професійної адаптації є одним з ключових етапів у становленні особистісної ідентичності працівника. Самостійна трудова діяльність зумовлює розвиток ряду психічних підструктур, які визначають успішність адаптації працівника до професійної діяльності. У ході історичного розвитку, виникаючи як результат суспільної необхідності, професія вимагає працівника який відповідає певному типу, тобто має стандартизовані морфо-функціональні, психічні, інтелектуальні властивості, які є основою успішного виконання певного набору професійних дій та операцій які включені у систему професійної діяльності (В.О.Бодров, М.Д.Левітов, К.К.Платонов, В.Д.Шадріков). Ціннісно-мотиваційна готовність до професійної діяльності, якісне оволодіння технологією виробництва та здатність до її реалізації (що вимагає певного рівня розвитку умінь та здібностей) зумовлюють стратегіальні відмінності адаптації працівників до професійної діяльності, що визначають відмінності у становленні їх особистісної ідентичності у цей період. Період адаптації має індивідуальну, зумовлену внутрішніми психофізичними властивостями, тривалість і залежить від особливостей розвитку основних професійно важливих якостей особистості. У завдання подальших досліджень входить емпіричне дослідження стратегіальних відмінностей адаптації працівників до професійної діяльності; ціннісно-сміслового розвитку працівника у період активного включення у професію.

Література

1. Титаренко Т.М. Постмодерна особистість у динаміці самоконструювання / Т.М.Титаренко // Актуальні проблеми психології. Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – 2010. – Т. 2. – Вип. 6. «Психологічна герменевтика». – С.5-14.
2. Шамлян К. Професійна ідентичність особистості / Каріна Шамлян // Соціогумантарні проблеми людини, 2008. – №. 3. – С.137-142.

3. 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.
4. Пальчевський С.С. Акмеологія: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / Пальчевський Степан Сергійович. – К.: Кондор, 2008. – 398с.
5. Левитов Н.Д. Профессиональная ориентация и школа / Н.Д.Левитов. – М.: «Новая Москва», 1925. – 148 с.
6. Толочек В.А. Современная психология труда: Учебное пособие / Толочек Владимир Алексеевич. – СПб.: Питер, 2005. – 479 с.
7. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития / Зеер Эвальд Фридрихович. – М.: Академия, 2009. – 240 с.
8. Бозрикова Л.В., Кисель А.А. Условия профессиональной деятельности и установки по отношению к деловым качествам // Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности. / Под. ред В.А.Ядова / Л.В.Бозриков, А.А.Кисель / В.А.Ядов – Л.: «Наука», 1979 – С. 101-109.
9. Маркин В.Н. Личность в категориальном ряду: индивид, субъект, личность, индивидуальность (психолого-акмеологический анализ) / Маркин Владимир Николаевич // Мир психологии. – 2007. – № 1. – С. 45-54.
10. Саидов Самед. Феноменология творчества (история, парадоксы, личность) / Саидов Самед Исмаил оглы. – М.: Изд-во РГСУ, 2010. – 344с.
11. 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.
12. Узнадзе Д.Н. Психология установки / Дмитрий Узнадзе. – СПб.: Питер, 2001. – 416с.г.
13. Любарт Т., Муширу К., Торджман С., Зенасни Ф. Психология креативности / Тодд Любарт, К.Муширу, С.Торджман, Ф.Зенасни / Пер. с фр. – М.: «Когито-Центр», 2009. – 215с.
14. 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.
15. Шнейдер Л.Б. Девиантное поведение детей и подростков / Шнейдер Лидия Бернгардовна. – М.: Академический проект; Трикста, 2005. – 336с.

