

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

УДК 159.9

Кириченко Віктор Васильович

м. Київ

СТРАТЕГІЛЬНО-ТИПОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ АДАПТАЦІЇ СУБ'ЄКТА ПРАЦІ У ПРОФЕСІЯХ «ЛЮДИНА-ЛЮДИНА» ТА «ЛЮДИНА-ТЕХНІКА»

У роботі представлено результати порівняльного аналізу дослідження професійного розвитку суб'єкта праці у період первинної професійної адаптації. Визначено та проаналізовано основні стратегії професійної адаптації, які є домінуючими у професіях «людина-людина» та «людина-техніка». Висвітлено результати емпіричного дослідження рефлексії розвитку здібностей, на основі якої розроблено типологію стратегій, які реалізує суб'єкт праці у період первинної професійної адаптації.

Ключові слова: первинна професійна адаптація, стратегія професійного розвитку, типологія особистості.

В работе представлены результаты исследования профессионального развития субъекта труда в период первичной профессиональной адаптации. Проанализированы основные стратегии профессиональной адаптации, которые являются доминирующими в профессиях «человек-человек» и «человек-техника». Продемонстрированы результаты эмпирического исследования рефлексии развития способностей, на основе которых разработана типология стратегий, используемых субъектом труда в период первичной профессиональной адаптации.

Ключевые слова: первичная профессиональная адаптация, стратегия профессионального развития, типология личности.

The paper presents the results of a study of professional development in the subject of labor between primary professional adaptation. Analyzes the main strategies of professional adaptation, which are dominant in the occupations of «man-man» and «man-technique». The results of an empirical study of reflection of ability, based on which a typology strategy that implements the subject of labor between primary professional adaptation.

Key words: *professional adaptation, strategy for professional development, personality typology.*

Постановка проблеми та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями. У виступі на XXI Міжнародному психологічному конгресі у м. Москва (1976) К.К.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...» [6, с.197]. Тенденція до «типологізації» структури особистості працівника 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 [3]. Автор виокремлює п'ять типів професій: «людина-природа», «людина-людина», «людина-техніка», «людина-знакова система» та «людина-художній образ».

Закономірності становлення суб'єкта професійної діяльності, своєрідно проявлятимуться у професіях типу «людина-людина» та «людина-техніка», що зумовлює стратегіально-типологічні відмінності взаємодії з професійним середовищем, предметом праці та трудовим колективом. У межах першого типу професій предметом праці є суб'єкт, вчинки та поведінку якого можна

пояснити на основі рефлексивних механізмів самосприйняття, у іншому випадку (у професіях «людина-техніка») взаємодія з предметом праці вимагає розвитку специфічних професійно важливих якостей. 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» [1, с.32]. Особистісні якості, які є основою міжособистісної взаємодії на ранніх етапах вікового розвитку, поступово входять у систему особистісних диспозицій суб'єкта праці. Зміст якісного наповнення диспозиційної структури особистості є одним із факторів вибору професії на певному етапі вікового розвитку (такими чином «психологи», пояснюють свій вибір професії – високим рівнем «пізнавальної активності», «комунікативності», соціальні працівники – «чуйності» та «толерантності»). У процесі професійної адаптації відбувається пошук особистісних ресурсів, які дають можливість успішно виконувати трудові обов'язки. Нерівномірність функціонування загальних закономірностей професійної адаптації у професіях «людина-людина» та «людина-техніка» відображає специфіка розвитку тих особистісних якостей, які є основою трудової діяльності.

Аналіз досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання проблеми. Фундаментальні дослідження у психології професійного розвитку (Г.О.Анохін, Г.О.Балл, В.П.Зінченко, Е.Ф.Зеєр, Є.О.Клімов М.Д.Левітов, С.Д.Максименко, В.Ф.Моргун, М.С.Пряжников, В.О.Ядов) були спрямовані на вивчення загальних закономірностей трудової адаптації, частина з яких описувала соціально-психологічну специфіку цього процесу (соціально-рольові, гендерні, вікові особливості), індивідуально-психологічну (рівень домагань, самооцінку, розвиток пізнавальних процесів) та соціально-економічну. Вивчення розвитку особистості у процесі професійної адаптації можна здійснювати у декількох площинах, які відображатимуть психофізіологічні особливості пристосування до професії, організаційні та індивідуально-психологічні. Основний критерій, який використовують для

оцінки успішності цього процесу, за влучними визначенням В.О.Толочка, полягає у розвитку комплексу особистісних властивостей, які дають можливість мінімізувати психічні та фізичні затрати задля досягнення певного результату (утворення рівноваги між середовищем та індивідом) [8]. Відповідно до життєвих завдань, які стоять перед суб'єктом праці, у кожному окремому випадку, зміст первинної професійної адаптації може відображати соціально-психологічну складову цього процесу (тому у цей період найбільш інтенсивно розвиваються здібності, які допомагають адаптуватися до трудового колективу), індивідуально-психологічну (розвиватимуться особистісні якості, які є основою діяльній складовій професії) тощо. У роботі «Психологічна адаптація» (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 [5]. Відповідно адаптивна поведінка суб'єкта може бути спрямованою на зміну ситуації, втечу з неї, на розвиток та пристосування 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 її умови, а у інших – залишають її заручником. Обрана працівником стратегія професійного розвитку визначає особливості його взаємодії з професійним середовищем. 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.

Мета нашої роботи на основі аналізу та порівняння результатів емпіричного дослідження рефлексії розвитку здібностей осіб, які проходили період професійної адаптації визначити відмінності розвитку професійних умінь та здібностей у межах професій «людина-людина» та «людина-техніка». Гіпотеза дослідження полягає у тому, що типологічні особливості професій (за

предметом праці) створюють специфічні організаційно-психологічні умови, які зумовлюють відмінності у розвитку професійно важливих якостей та стратегіально-типологічні особливості первинної професійної адаптації.

Виклад основного матеріалу дослідження. У межах нашої роботи ми використовуємо основні положення суб'єктно-ціннісного аналізу, що зумовило вибір основних діагностичних процедур та специфіку планування та проведення дослідження. З позицій використаного нами підходу, розвиток особистості визначається динамікою розвитку здібностей та особливостями їх закріплення як цінностей індивідуальної свідомості. [4]. Дослідження рефлексії розвитку здібностей проводилося за допомогою методики вивчення динаміки здібностей О.Л.Музики (МВДЗ, 2005) та методики моделювання ціннісної свідомості (ММЦС, 1997) [7].

Нам, на основі теоретико-методологічного аналізу проблеми та пілотажних досліджень, вдалося виокремити основні стратегії, які може використати суб'єкт праці у процесі первинної професійної адаптації [2].

Суб'єктно-ціннісна стратегія потребує високого рівня особистісного розвитку працівника, який дає можливість детально та багаторівнево аналізувати професійне середовище, а отже збільшує ступінь свободи у діяльності та загальні адаптивні властивості. Здібності особистості, її уміння та індивідуальний досвід трудової діяльності стають життєвими цінностями, тому у період адаптації такі працівники шукають спосіб їх застосування у професійному середовищі. Індивідуально-психологічні властивості є мономорфними утвореннями, вони не оцінюються 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. **Стратегія типового розвитку** у процесі професійної адаптації властива працівникам, для яких адаптаційний період є одним з щаблів професійного розвитку. Типові працівники свідомо обирають професію – а отже мають психофізичну та психологічну готовність розвиватися у певному напрямку. Оскільки період

професійної адаптації є проміжним на життєвому шляху професіонала, у період оптації та на стадії адепта, суб'єкт праці оцінює свій ресурсний потенціал слідувати образу професійного «Я». Внутрішня модель професіонала, яка є основою особистісної ідентичності працівника, підтримується за рахунок трудової діяльності та ситуацій, які підтверджують його статус «професіонала», «фахівця», «майстра» тощо. Тому такі працівники можуть легко адаптувати здібності відносно вимог професії, зміни ситуації професійної діяльності. Рефлексивні механізми регуляції особистісного розвитку типового працівника дають можливість визначити, які професійно важливі якості у нього є, які можна компенсувати за рахунок інших та розвиток яких небажаний для професійної діяльності. **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 особистісної лабільності відносно до впровадження нових технологій та стандартів виробництва. Професійна діяльність виступає лише засобом підтримки та забезпечення певного рівня життя та психологічного комфорту. Окремі здібності, навіть високого рівня розвитку відносно ситуації, не є елементами ціннісної свідомості, тому працівник може легко від них відмовитися залежно від зміни життєвих завдань. Значний рівень професійної гнучкості дозволяє ситуативно-адаптивним працівникам швидко адаптуватися у ситуації кардинальної зміни технології виробництва. У процесі адаптації до професійної діяльності ситуативно-адаптивний працівник може себе не ідентифікувати себе з членами професійної групи, сприймати ситуацію як «життєву необхідність», тимчасове становище.

Включаючись в систему професійних відносин у процесі первинної професійної адаптації, яка опосередкована предметом спільної діяльності, організаційною ієрархією ролей, позапрофесійними відносинами, молоді

працівники нерідко зіштовхуються з тим, що «допрофесійні» уявлення відрізняються від реального «живого» виробництва. Пошукова активність у процесі професійної адаптації зокрема націлена на «валідизацію» внутрішньої моделі професійного світу та місця «Я» у ньому. На початковому етапі ідеальна модель професії втрачає життєздатність під впливом обставин та середовища. Накладання реальної та ідеальної моделі професійного світу супроводжується процесом повторного пошуку власного «Я» у ньому.

У досліджуваних, які реалізували ситуативно-адаптивну стратегію професійної адаптації, виокремлено 34,6% професійних умінь, які, на думку досліджуваних, необхідні для успішного розв'язання виробничих завдань, з них 5,8% були пов'язані з загальними здібностями (досліджувані рефлексували можливості їх переносу на інші види діяльності, або використання у інших професіях, наприклад, «уміння керувати автомобілем», «спокійно вислухати іншого», «доглядати за дітьми»). 18,4% здібностей, які виділяють досліджувані стосуються спеціальних здібностей, які можуть бути використані лише у цій професії, для виконання окремої роботи («робити якісні меблі», «працювати з автозаправкою пального», «толерантно ставитись до людей з алкогольною залежністю»). Також представлені одиничні (10,4%) уміння, які необхідні у окремих виробничих ситуаціях («пробивати товари по касі», «приклеювати листівку до стенду», «не забувати ставити пломби на ящик», «посміхатися клієнтам»). 25,4% – стосувалися сфери соціальних відносин, 12,4% - сфери відпочинку та самообслуговування та 27,6% здібностей ототожнювалися із особистісними якостями («бути добрим», «сміливість»). У досліджуваних, які використовували типову стратегію професійної адаптації високий відсоток умінь та здібностей зі сфери професійної діяльності, або тих, які досліджувані вважають професійно важливими (68,2%). З них 13,7% стосуються загальних здібностей, 33,2% – спеціальних та 21,3% стосуються одиничних видів діяльності. Цей факт може свідчити про усвідомлений вибір професії працівником, який є результатом зваженого життєвого вибору. До цієї категорії, крім поодиноких випадків, увійшли працівники, які пройшли

професійну підготовку та навчання. У цієї групи достатньо високий відсоток умінь, які стосуються сфери соціальних стосунків (20,1%), що може свідчити про їх необхідність як комунікативно-інтегративного ресурсу у процесі професійної адаптації. 9,5 % виділених умінь стосувалися сфери відпочинку та самообслуговування. У досліджуваних спостерігається чітке розмежування умінь, які необхідні у професійному середовищі і тих, які стосуються інших (не менш важливих!) сфер життя. У групі осіб, які реалізували суб'єктно-ціннісну стратегію професійної адаптації, 78,5% умінь та здібностей стосуються професійної діяльності. Досліджувані самостійно визначають професійну доцільність окремих здібностей, тому до їх переліку могли входити професійно несумісні утворення, або такі, що мають індиферентне відношення до професії. Порівняно невисокий відсоток умінь (33,2%), які мають спеціальне значення та використовуються лише у цій професії (працівник не бачить можливостей для їх використання у інших ситуаціях). Статус «загальних» чи «спеціальних» здібностям надають досліджувані. Модифікація процедури МВДЗ відповідно умов та завдань дослідження, а також бесіда, яка є невід'ємною частиною ідеографічного дослідження за ММЦС, дали можливість на основ отриманих результатів зробити висновок, що навіть за умов однакового семантичного позначення окремих умінь та здібностей вони можуть мати статус (відносно життєвого досвіду та спрямованості особистості) утворень на рівні «тут і тепер» (лише для виконання цієї діяльності і лише у цьому професійному середовищі), або існувати на рівні «завжди і усюди», що свідчить про використання їх як ресурсу суб'єктно-ціннісної регуляції активності суб'єкта праці. Значний відсоток умінь, які стосуються сфери соціальних стосунків та взаємодії з іншими суб'єктами праці (18,2%) свідчить про чутливість цієї групи досліджуваних до соціального оточення.

Нам вдалося визначити основні відмінності адаптації працівників у межах професій типу «людина-людина» та «людина-техніка», представники яких складали основну вибірки, на яких ми виокремили основні стратегії адаптації суб'єкта праці до професії. Аналіз результатів дослідження показав, що

залежно від предмету праці у досліджуваних існують відмінності розвитку діяльнісного та операційно-когнітивного компоненту рефлексії розвитку здібностей (за результатами МВДЗ).

Таблиця 1. Рефлексія професійно-важливих якостей у представників професій типу «людина-людина» та «людина – техніка»

Типи професій	Кількість професійно-важливих умінь на початку професійної адаптації	Кількість професійно-важливих умінь після завершення періоду професійної адаптації
«Людина-людина»	6,7 (26%)	7,3 (69%)
«Людина-техніка»	8,2 (48%)	8,4 (66%)

У досліджуваних професій «людина-людина» у процесі первинної професійної адаптації відбувається збільшення кількості професійно важливих умінь, тоді як у системі «людина-техніка» ці змінні є відносно незначними (Таблиця №1). Це свідчить про те, що професії типу «людина-техніка» потребують від особистості спеціальної підготовки та практичного оволодіння комплексом умінь, які дають можливість виконувати трудові обов'язки (без цих умінь їх не допускають до роботи). Розвиток референтного компоненту у структурі особистісної ідентичності працівників у системі професій «людина-людина» та «людина-техніка» має наступні особливості: у системі «людина-людина» професійно важливі якості поцінують як представники професії, так і родинне оточення; у професіях типу «людина-техніка» існує поділ референтного оточення на професійне та непрофесійне. Основні відмінності становлення особистісної ідентичності у період первинної професійної адаптації можна проілюструвати на відсотковому розподілі кількості працівників, які реалізували суб'єктно-ціннісну, типову та ситуативно-адаптивну стратегію професійної адаптації (Таблиця №2). Використавши критерій кутового перетворення *Фішера* (ϕ) ми встановили, що відмінності відсоткового розподілу кількості осіб, які у процесі первинної професійної адаптації використовували суб'єктно-ціннісну стратегію професійної адаптації у професіях типу «людина-людина» та «людина-техніка» має статистично значиму вагу на рівні ($p > 0,05$), осіб, які використовували ситуативно-адаптивну

стратегію на рівні ($p > 0,01$). Можна зробити висновок, що відмінності предмету праці професії зумовлюють стратегіально-типологічні відмінності становлення особистісної ідентичності їх носіїв у період первинної професійної адаптації.

Таблиця 2. Відсотковий розподіл стратегіально-типологічних відмінностей адаптації суб'єкта праці у професіях типу «людина-людина» та «людина-техніка».

Типи професій	Ситуативно-адаптивна стратегія	Типова стратегія	Суб'єктно-ціннісна стратегія	Усього
«Людина-людина»	30 (44,2%)	12 (17,6%)	26 (38,2%)	100% (68)
«Людина-техніка»	8 (14,2%)	36 (64,2%)	12 (21,6%)	100% (56)

Статистична значимість відсоткового розподілу кількості осіб, які реалізували виокремленні нами емпіричним шляхом стратегії адаптації до професійної діяльності, свідчить про відмінності у розвитку основних структурних компонентів особистісної ідентичності у професіях типу «людина-людина» та «людина-техніка». У професіях, де предметом праці є автоматизовані системи та механізми, найбільша відсоткова частка працівників орієнтовані на типову стратегію професійної адаптації (64,2%). Професії такого типу ставлять більш жорсткі вимоги до фахового розвитку (порівняно з професіями типу «людина-людина»), які зумовлюють розвиток «типового» набору професійно важливих особистісних якостей (типового у межах окремої професії), які існують не лише як основа професійної адаптації, а і як ресурс образу «Я» у професії (існує окрема система самосприйняття у професії і інших сферах життя). У професіях типу «людина-людина» є більш гнучкою щодо можливостей адаптуватися до професійного середовища. Про це свідчить відносно рівномірний відсотковий розподіл кількості працівників, які реалізували ситуативно-адаптивну, типову та суб'єктно-ціннісну стратегію професійної адаптації (Таблиця 2). У межах типу професій «людина-техніка» спостерігається найменший відсоток працівників, які реалізували ситуативно-адаптивну стратегію професійної адаптації (14,2%). Цей факт можна пояснити специфікою організації процесу професійної підготовки цієї категорії

працівників, які до початку трудової діяльності повинні мати достатній рівень оволодіння основними трудовими вміннями та здібностями (тому професійний розвиток не залежить від ситуації, а детермінується сукупністю вимог, які ставить професія до працівника). У професіях «людина-техніка» готовність до професійної діяльності формується до її початку (що пов'язано з небезпекою допуску до роботи зі складними механізмами, осіб, які не володіють достатнім рівнем підготовки). Практична спрямованість підготовки працівників у професіях типу «людина-техніка» зумовлює поступове входження у структуру особистісної ідентичності базових елементів професії: організаційних та фахових цінностей, умінь, особистісних якостей, трудових умінь та навичок.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Типологічні відмінності становлення особистісної ідентичності суб'єкта праці у професіях типу «людина-людина» та «людина-техніка» вдалося визначити за рахунок порівняння відсоткового розподілу осіб, які реалізували суб'єктно-ціннісну, типову та ситуативно-адаптивну стратегію професійної адаптації. У професіях «людина-техніка» організаційно-психологічні особливості трудового процесу та професійної підготовки зумовлюють розвиток професійно-важливих якостей, які довели свою виробничу доцільність та перешкоджає розвитку тих, які – заважають ефективному виконанню виробничих завдань. Професійне середовище зумовлює розвиток базових особистісних якостей (за рахунок ціннісної підтримки та поцінування), які у процесі професійної адаптації поступово стають елементами ціннісної свідомості. У професіях «людина-людина» спостерігається відносно рівномірний розподіл осіб, які у процесі професійної адаптації за рахунок внутрішніх особистісних ресурсів адаптувалися на суб'єктно-ціннісному, типовому та ситуативно-адаптивному рівні.

Література

1. Адрианова В.Е. Деятельность человека в системах управления (Очерк работы авиадиспетчера.) / В.Е.Адрианов. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1974. – 135с.
2. 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.
3. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: Учебное пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Е.А.Климов. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 304с.
4. Музика О.Л. Теоретичні та методологічні проблеми дослідження ціннісної свідомості / Олександр Леонідович Музика / Проблеми суспільних трансформацій України в умовах транзитивного розвитку: збірник наукових праць за матеріалами Всеукраїнської науково-практичної психології. – Житомир, 2004 – С. 114-123.
5. Налчаджян А.А. Психологическая адаптация: механизмы и стратегии / Альберт Агабекович Налчаджян. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Эксмо, 2010. – 368с.
6. 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.
7. Професійно-орієнтовані завдання з психології / За ред. О.Л.Музики. Навчальний посібник // Музика Олександр Леонідович, Горбунова Вікторі 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.
8. Толочек В.А. Современная психология труда: Учебное пособие / Толочек Владимир Алексеевич. – СПб.: Питер, 2005. – 479 с.

