

**СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ**

**СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ
ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОЇ
АДАПТАЦІЇ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНОГО
ПРОФІЛЮ**

Монографія

Київ
2023

УДК 159.922:001.18
ББК 88.5
С 74

Рекомендовано Вченою радою
Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля,
протокол № 7 від 27 лютого 2023 р.

Рецензенти:

Комар Т.І. — доктор психологічних наук, професо

Кононенко О.І. — доктор психологічних наук, професор.

С 74 Соціально-психологічні засади особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю: монографія / Н.Є. Завацька, І.Є. Жигаренко, Є.В. Гейко, Н.А. Добровольська, В.Ю. Завацький, О.Л. Шевченко / За наук. ред. Н.Є. Завацької, І.Є. Жигаренка. К.: ПВТП «LAT&K», 2023. 194 с.
ISBN 978-617-7699-29-2

У монографії розкрито соціально-психологічну специфіку особистісно-професійної адаптації, як системно-інтегрованого поняття, і виявлено її змістовні та динамічні характеристики у фахівців соціономічного профілю. Визначено концептуальні соціально-психологічні основи дослідження особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю (на пізнавально-інтеріоризаційному та продуктивно-діяльнісному етапах їх професіоналізації з урахуванням норми і девіації в професіях соціономічного типу), розкриті з позицій детермінізму, системності, інтегративності та в контексті проєктно-квалітативної парадигми управління інноваційними розвитком системи підготовки і перепідготовки фахівців соціономічного профілю на основі полідисциплінарного підходу до процесу безперервної багаторівневої професійної освіти, зокрема її рекурентного характеру, і соціально-психологічного супроводу цього процесу. Виявлено діагностичні маркери і результативно-змістовні параметри складових (мотиваційно-ціннісної, компетентісно-функціональної, конативно-стильової) структурно-функціональної моделі особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю.

Визначено соціально-психологічні ресурси особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю на особистісному та соціальному рівнях. Запропоновано модель професійної успішності фахівців соціономічного профілю в умовах сучасного соціуму та проведено її операціоналізацію.

Для фахівців з соціальної психології, психології соціальної роботи, вікової психології, здобувачів вищої освіти.

УДК 159.922:001.18
ББК 88.5

ISBN 978-617-7699-29-2

© Завацька Н.Є., Жигаренко І.Є.,
Гейко Є.В., Добровольська Н.А.,
Завацький В.Ю., Шевченко О.Л., 2023
© СНУ ім. В. Даля, 2023

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ	7
1.1. Аналіз розвитку підходів до феномену адаптації та критеріїв її ефективності у соціально-психологічному вимірі	7
1.2. Специфіка особистісно-професійної адаптації як системно-інтегрованого поняття в організаційно-культурному контексті	15
1.3. Комплексний підхід до конструкту цілісності обдарованої особистості в процесі її соціалізації та професійної адаптації	21
Висновки до розділу	34
РОЗДІЛ 2. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ	37
2.1. Соціально-психологічний аналіз професійної діяльності фахівців соціономічного профілю на різних стадіях їх професіоналізації та з позицій квалітативно-проектної парадигми	37
2.2. Системно-інтегративний підхід до розгляду норми і девіації в соціономічних професіях та їх вплив на особистісно-професійну адаптацію фахівців	45
2.3. Методичні і процедурні засади дослідження особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю та її структура	52
Висновки до розділу	58
РОЗДІЛ 3. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ПАРАМЕТРИ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ	63

3.1. Вивчення мотиваційно-ціннісної складової особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю	63
3.2. Показники компетентнісно-функціональної складової особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю	76
3.3. Складові особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю	94
3.4. Соціально-психологічний вектор збереження психологічного здоров'я особистості в професії	107
Висновки до розділу	114
РОЗДІЛ 4. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ РЕСУРСИ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ	118
4.1. Когнітивно-змістовні резерви особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю	118
4.2. Творчий розвиток та самореалізація фахівців соціономічного профілю як ресурси особистісно-професійної адаптації	142
4.3. Модель професійної успішності фахівців соціономічного профілю в умовах сучасного соціуму та її операціоналізація	159
Висновки до розділу	168
ВИСНОВКИ	172
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	176

ВСТУП

В умовах значного прискорення темпу життя, соціально-економічних і політичних змін, зростання емоційних та інформаційних навантажень й професійних вимог гостро постає проблема адаптації особистості до умов професійної діяльності. Особливої уваги у цьому аспекті потребує професійна діяльність фахівців соціономічного профілю, що відрізняється від інших видів праці умовами і кінцевим результатом, який може бути непередбачуваним і призводити до таких явищ як емоційне вигорання, стан постійної тривоги і невротизації тощо. У зв'язку з цим адаптаційний потенціал представників цих професій має бути високим, дозволяючи їм ефективно виконувати свої професійні обов'язки.

Аналіз існуючої практики показує, що вимоги до професійної діяльності фахівців соціономічного профілю і їх особистості з боку суспільства постійно зростають. Однак, протиріччя між наднормативними соціальними очікуваннями до них, як до професіоналів, і часто недостатнім стимулюванням праці, призводить до негативізму, скептицизму, апатії та інших проявів особистісно-професійної дезадаптації. Крім того, актуалізується протиріччя між віковою інволюцією фахівців соціономічного профілю, з одного боку, і динамічним характером й ритмом їх професійної діяльності, з іншого. Це також вимагає високого рівня особистісно-професійної адаптації фахівця цієї галузі й ґрунтовних теоретико-емпіричних напрацювань щодо її підвищення. Отже, на перший план виходять питання одночасного переживання ситуації вікової, професійної кризи, що виражається у деструкціях професійної поведінки і професійному вигоранні, та ситуація соціокультурної кризи, яка також змушує фахівця запускати в дію адаптаційні механізми. У зв'язку з цим дослідження соціально-психологічних основ, що забезпечують успішність особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю є актуальними і затребуваними у часі.

Констатовано, що наразі у межах традиційних психологічних уявлень наявні дослідження щодо професійної придатності; завдань ефективного прогнозування успішності виконання професійної діяльності, спрямованих на удосконалення та підвищення ефективності праці, збереження й підтримки здоров'я професіонала, обумовлених збільшенням у постіндустріальному суспільстві кількості соціально-психологічних проблем, пов'язаних з адаптацією до умов професійної діяльності.

При цьому дослідження з означеної проблематики здебільшого виконані у галузі психології праці і частіше стосуються загальних й організаційних аспектів професійної адаптації, або розкривають психофізіологічний контекст проблеми, і значно рідше в останні роки предметом спеціальних досліджень стає професійно-особистісна адаптація, зокрема приділяється увага її особливостям у педагогів-мігрантів.

У науковому плані зазначені вище результати показують необхідність пошуку більш ранніх витоків професійної незадоволеності, стагнації і деформації фахівців соціономічного профілю. Усвідомлення цього виснов-

ку приводить до розуміння значущості вивчення проблеми особистісно-професійної адаптації фахівців до діяльності соціономічного типу вже на стадії оволодіння основами професії, а також поглибленого вивчення механізмів, які забезпечують сталий професійний розвиток на всіх вікових етапах, в тому числі й на етапі завершення професійної активності.

Проте, незважаючи на досить широкий спектр робіт в даній проблемній області, питання особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю та розробки концептуальних засад її вивчення потребують ґрунтовного наукового аналізу у соціально-психологічному вимірі.

Монографія складається зі вступу, 4 розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ

1.1. Аналіз розвитку підходів до феномену адаптації та критеріїв її ефективності у соціально-психологічному вимірі

Наразі багатополлярний світ вступив в епоху активних змін і пошуків подальших перспектив розвитку. Динамічний розвиток суспільства висуває підвищені вимоги до адаптаційних здібностей особистості. У зв'язку з цим, вивчення феномену адаптації особистості до нових, постійно змінюваних реалій сучасності стає принципово важливим у теоретико-емпіричних дослідженнях соціально-психологічного напрямку [8].

В даний час у науковій літературі існує безліч визначень поняття «адаптація», які трактуються неоднозначно. Феномен адаптації є об'єктом міждисциплінарного дослідження, оскільки може бути застосований до різних аспектів пристосування: біологічного, психологічного, соціального. Слід зауважити, що поняття «адаптація» є, перш за все, одним з центральних понять біології. Однак у багатьох психологічних і соціально-психологічних концепціях цей термін також знайшов широке застосування.

Огляд наукових літературних джерел свідчить про велику різноманітність теоретичних підходів до проблеми адаптації в різних областях наукового знання, що пов'язано зі специфікою завдань проведених досліджень, а також з різницею підходів, прийнятих в окремих наукових школах [8; 9]. Так, біологічний аспект адаптації включає пристосування біологічної істоти до стійких і постійно змінюваних умов довкілля (сенсорна, світлова адаптація та ін.). Механізми адаптації, вироблені в процесі еволюції, забезпечують можливість існування організму в постійно мінливих умовах середовища. Завдяки цьому процесу досягається збалансованість в системі «людина – середовище» [27].

Загальний «адаптаційний синдром», описаний Г. Сельє, має на увазі проходження низку стадій: стадії тривоги з мобілізацією захисних сил; стадії опірності – або стабілізації – підвищеної стійкості організму до дії несприятливих впливів; стадії виснаження.

Наразі питання психологічної, соціальної та соціально-психологічної адаптації, на відміну від проблем біологічної адаптації, в теоретико-методологічному аспекті, є недостатньо дослідженими. Очевидним є те, що і біологічна, і психологічна, і соціальна адаптації здійснюються в рамках загальних адаптаційних механізмів, але в реалізації кожного з них є специфіка [9]. В основі цієї єдності лежить активність соціального середовища, з одного боку, і активність особистості, з іншого.

Констатовано, що адаптаційні процеси традиційно розглядаються на двох рівнях функціонування: психофізіологічному і соціально-психологічному.

У загальному вигляді прийнято вважати, що психологічний механізм адаптації, будучи значною мірою індивідуальним для кожної людини, визначається її минулим досвідом і базовими конституціональними і психофізіологічними особливостями [8]. Очевидно, що адаптаційні механізми і риси особистості розвиваються паралельно і взаємно обумовлені. Репертуар механізмів інтерпсихічної адаптації, нерідко ототожнюється з психологічним захистом, визначається і реалізується в адаптаційній стратегії, яка формує і спрямовує адаптаційну активність особистості [9]. Він також пов'язаний з комплексом деяких інших внутрішніх і зовнішніх чинників, в тому числі з особливостями діяльності і властивостями адаптогенного середовища [34].

Суттєвим є розгляд адаптації як процесу, результату і основи для формування новоутворень (психічних якостей). Процесуальний аспект адаптації, на думку вченого, ґрунтується, перш за все, на виділенні її тимчасових характеристик – протяжності та стадій самої адаптації. В рамках даного напрямку відбувається виявлення основних елементів адаптаційного процесу, пов'язаних в єдину логічну і тимчасову послідовність.

Результативний аспект адаптації традиційно використовується як ключовий елемент при оцінці успішності адаптивних процесів в цілому. Результативний критерій покладено в основу більшості сучасних класифікацій феномена адаптації, від найпростішої дихотомії (адаптація – дезадаптація) до більш дрібних і багатовимірних теоретичних побудов [9].

Аспект адаптації, пов'язаний з формуванням різних новоутворень інтегрує два виокремлених раніше підходи – процесуальний і результативний. Тут об'єктом розгляду є сукупність тих психічних якостей, які сформувалися (розвинулися) в процесі адаптації та привели до того чи іншого результату. При цьому в сукупність новоутворень включаються не тільки знання, уміння, навички, особистісні якості, інтеріоризовані суб'єктом адаптації, але і складна система міжособистісної взаємодії з професійним і соціальним оточенням [34].

Соціальна адаптація – явище, що припускає «пристосування індивіда до умов соціального середовища, формування адекватної системи відносин із соціальними об'єктами, рольову пластичність поведінки, інтеграцію особистості в соціальні групи [123].

Важливим аспектом соціальної адаптації є прийняття індивідом соціальної ролі, а ефективність адаптації залежить від того, наскільки адекватно індивід сприймає себе і свої соціальні зв'язки; спотворене або недостатньо розвинене уявлення про себе веде до порушень адаптації [24].

У вузькому значенні дана дефініція розглядається в контексті взаємин особистості з малою групою, найчастіше, професійною або академічною. Тут процес адаптації розуміється як входження особистості в малу

групу, засвоєння нею норм, що склалися, відносин, заняття певного місця в структурі відносин між її членами [8].

Особливості даного аспекту у вивченні адаптації полягають в тому, що, по-перше, відносини особистості і суспільства розглядаються як опосередковані малими групами, членом яких є індивід; по-друге, мала група сама стає однією зі сторін, що бере участь в адаптаційній взаємодії, утворюючи нове соціальне середовище – сферу найближчого оточення, до якої пристосовується особистість [123].

Соціально-психологічна адаптація розглядається як оптимізація взаємовідносин особистості і групи, зближення цілей їх діяльності, ціннісних орієнтацій, засвоєння індивідуальних норм і традицій групи, зокрема професійної, включення в її рольову структуру.

У розумінні феномена адаптації центральне місце посідають ідеї про постійну реалізацію адаптаційного процесу при наявності значних змін в системі «індивід-середовище», що дозволяє розглядати адаптацію як циклічний процес, який забезпечує відповідність психічної діяльності особистості та її поведінки вимогам середовища [27].

Одним з перших ідею про зміну організму і середовища, як сторін процесу адаптації, висловив у своїх роботах Ж. Піаже. Вчений детально описав два основних механізми, що сприяють пристосуванню людини до умов навколишнього середовища: асиміляцію і акомодацию. Під асиміляцією розуміється сукупність інтелектуальних дій індивіда, спрямованих на включення чинників навколишнього середовища в уже сформовані у нього когнітивні структури. Акомодация являє собою протилежний процес впливу середовища на суб'єкта, коли він спрямовує свою діяльність на зміну вже сформованих когнітивних структур, змінює дії і уявлення у відповідності до нових обставин. Можна сказати, що асиміляція – це перетворення елементів середовища відповідно до власних структур організму. Ці процеси, взаємно доповнюючи один одного, забезпечують весь процес адаптації.

Сучасні послідовники психоаналітичного напрямку в психології також розрізняють два різновиди адаптації: алопластичну адаптацію, що здійснюється за допомогою тих змін у зовнішньому світі, які людина робить для приведення його у відповідність зі своїми потребами; аутопластичну адаптацію, що здійснюється за рахунок змін особистості (структури, умінь, навичок тощо), за допомогою яких вона пристосовується до середовища. Необхідно відзначити, що З. Фрейд у своїх роботах вказував на ще один різновид адаптації – на пошук індивідом такого середовища, яке є сприятливим для функціонування організму. У дослідженнях підкреслюється системна організація психічної адаптації і її роль в цілеспрямованій активності індивіда. По суті, це є діалектичною єдністю двох складних процесів: активного пристосування до існуючих умов і реалізації отриманого досвіду. Таким чином, в процесі адаптації активно змінюються як особистість, так і середовище, в результаті чого між ними встановлюються відносини адаптованості.

Нагадаємо, що традиційно адаптація трактується як процес (динаміка) і як результат (статика). Зупинимо свою увагу на процесуальному аспекті адаптації, аналіз якого традиційно пов'язаний з виділенням його етапів. Результатом узагальнення даних, накопичених в цій області, з'явилася модель, що включає певні компоненти і стадії адаптаційного процесу [8]:

1 етап – умови дисбалансу і їх вплив на особистість. Характерним для даного етапу адаптаційного процесу є переживання стану фрустрації, стресу, причиною яких може бути як конфлікт, так і когнітивний дисонанс.

2 етап – підготовчий – етап адаптації, який переважно полягає в акумулюванні релевантної інформації про ситуацію: орієнтацію в проблемі – підключення когнітивного і мотиваційного компонентів для загального ознайомлення; визначення та формулювання проблеми – її опис у конкретних термінах і ідентифікація специфічних цілей.

3 етап – стартового психічного напруження, пов'язаний зі станом нервово-психічного переживання підготовчих дій (подій) і первинного входження у нові умови діяльності, зокрема професійної. Тут відбувається внутрішня мобілізація психічних і психофізіологічних ресурсів людини: генерація альтернатив – розробка багаточисельних можливих варіантів вирішення проблеми; вибір оптимальної стратегії адаптивної поведінки.

4 етап – гострих психічних реакцій: виконання рішення – реалізація поведінкової стратегії; аналіз результатів – підтвердження ефективності обраної стратегії адаптації.

5 етап – завершальної психічної розрядки – настає у разі сприятливого розвитку адаптаційного процесу і складається з комплексу емоційних і поведінкових реакцій, пов'язаних з входженням у нове соціальне середовище.

Слід зазначити, що в залежності від індивідуально-психологічних властивостей особистості адаптаційний процес може відбуватися або в активно-цілеспрямованій, або у пасивно-приспосувальній формі [9].

Для характеристики результативного аспекту адаптаційного процесу в науковій літературі нерідко використовують поняття адаптованості [92]. Під адаптованістю розуміється такий стан суб'єкта, який дозволяє йому відчувати себе вільно і розкуто в соціокультурному середовищі, включатися в основну діяльність, відчувати зміни в звичному оточенні, заглиблюватися у внутрішньоособистісні духовні проблеми, збагачувати власний світ шляхом більш досконалих форм і способів соціокультурної взаємодії [41].

Констатовано, що питання про показники адаптації наразі є дискусійним. У науковому просторі присутні різні підходи до визначення критеріїв адаптованості. Більшість дослідників [22; 92; 167 та ін.], вивчаючи певний аспект адаптації, об'єднують її критерії в дві групи: об'єктивні (зовнішні) і суб'єктивні (внутрішні), які, в залежності від наукових поглядів авторів, в свою чергу, також поділяються на категорії.

Так, до об'єктивних критеріїв, що визначають адаптованість молодого фахівця відноситься показники професійної діяльності суб'єкта адаптації,

такі, як норма виробітку, відсоток браку, а також кваліфікаційний розряд, стаж роботи, офіційний статус, освіту та ін.

Суб'єктивні критерії, у свою чергу, підрозділяються ним на дві категорії: власне суб'єктивні, тобто самооцінка суб'єкта адаптації; суб'єктивно-об'єктивні, коли адаптант є об'єктом оцінки його станів об'єктивним (експертним) методом [22].

До першої категорії належать такі показники, як задоволеність, відносини, ціннісні орієнтації, спрямованість, соціальні установки тощо. До другої категорії – широкий набір критеріїв, заснованих на узагальненні оцінок соціальної поведінки адаптанта, наприклад, дотримання трудової дисципліни, громадська активність, прагнення до підвищення професійної кваліфікації тощо [22].

До суб'єктивних ознак соціокультурної адаптованості відносять задоволеність своїм положенням у системі соціальних відносин; свідому підтримку норм і традицій соціокультурного середовища; прагнення і готовність збагатити зміст, форми і способи взаємодії з цим середовищем [9].

До основних об'єктивних ознак адаптованості належать зростання творчої активності у соціокультурних процесах даного середовища і всього суспільства; збагачення змісту і характеру діяльності, динамічне (енергійне-інтенсивне по глибині, швидке за темпами) внутрішньо рухливе освоєння досягнень культурного прогресу (науково-технічних нововведень, нововведень у праці, політичній і духовній сферах життя); стабільність суб'єкта адаптації у певному соціокультурному середовищі [9].

Автор моделі соціальної адаптації інтегративного типу, виділяє такі критерії адаптованості: вихідні параметри діяльності особистості, ступінь інтеграції особистості з макро- і мікросередовищем, ступінь реалізації внутрішньоособистісного потенціалу, емоційне самопочуття.

Таким чином, внутрішній критерій пов'язується з психоемоційною стабільністю, особистісною комфортністю, станом задоволеності, відсутністю дистресу, відчуття загрози тощо. Зовнішній критерій, з його точки зору, відображає відповідність реальної поведінки особистості установкам суспільства, вимогам середовища, прийнятим у соціумі правилам і критеріям нормативної поведінки.

Аналізуючи успішність соціально-психологічної адаптації особистості в нових соціокультурних умовах існування, дослідники диференціюють критерії в залежності від групового або індивідуального аспекту. В якості показників продуктивності адаптації на груповому рівні виступають задоволеність стосунками з новим оточенням; позитивна соціальна (етнічна) ідентичність; позитивний образ «Ми» і позитивний образ «Вони»; міжгрупова толерантність. Серед критеріїв адаптації на особистісному рівні виділяються актуалізація розвинених потреб у самоповазі і самоактуалізації; задоволеність професійною діяльністю, як найважливішою умовою реалізації потреби в самоактуалізації; задоволеність сенсом життя і оптимістична оцінка життєвої ситуації; висока активність, емоційна стабільність, інтернальність локус контролю.

Відзначимо, що більшість дослідників прагнуть до виділення ключових показників ефективності адаптаційного процесу. Зокрема, провідними соціально-психологічними критеріями адаптованості особистості у професійній діяльності є її диспозиційні характеристики, ціннісно-орієнтаційна спрямованість, а також соціально-психологічний клімат виробничого колективу.

До показників адаптації особистості у професійній сфері дослідники відносять також, з одного боку, рівень ефективності функціонування особистості як працівника і члена колективу; з іншого, – рівень задоволеності умовами діяльності і спілкування [8; 93].

У двовимірній класифікації критеріїв в якості ортогональних вимірів моделі соціальної адаптації пропонуються відповідність реальної поведінки людини вимогам соціального оточення (так званий «зовнішній критерій»), а також відсутність відчуття загрози, досягнення внутрішньоособистісної комфортності (так званий «внутрішній критерій»).

У всьому різноманітті показників адаптованості особистості виділяються три основні критерії: інтеграція з середовищем, реалізація особистісного потенціалу, емоційне самопочуття [9]. Примітно те, що, при відмінності підходів у позначенні критеріїв адаптованості, автори єдині у виділенні одного зі значущих внутрішніх її показників. Цей критерій в залежності від особливостей авторської концепції маркується по різному: емоційне самопочуття [167 та ін.]; рівень задоволеності умовами діяльності і спілкування (О. Гефеле); суб'єктивне благополуччя особистості.

Таким чином, з урахуванням вищенаведеного, соціально-психологічну адаптованість слід визначати як такий стан взаємовідносин особистості і групи, коли особистість без тривалих зовнішніх і внутрішніх конфліктів продуктивно виконує свою провідну діяльність, задовольняє свої основні соціогенні потреби, в повній мірі йде назустріч тим рольовим очікуванням, які пред'являє до неї еталонна група, переживає стан самоствердження і вільного вираження своїх творчих здібностей. Адаптація – це той соціально-психологічний процес, який при сприятливому перебігу призводить особистість до стану адаптованості [29].

На думку представників системного підходу до соціально-психологічної адаптації, результатом адаптації є сформована адаптаційна ніша. Під адаптаційною нішею розуміють оптимальні взаємини особистості з конкретним соціальним середовищем всередині системи соціально-психологічної адаптації, що володіють стійкістю і найбільшою статичністю. Виходячи з того, що кожна особистість в процесі адаптації формує кілька адаптаційних ніш з різним ступенем адаптованості, що підкоряються певній ієрархії, ступінь адаптованості може досить сильно варіювати в різних нішах. Адаптаційна ніша, рівень адаптованості в якій оцінюється як високий, а адаптація стійка, носить назву гармонійної. Згідно поглядам автора, не можна говорити про рівень адаптації особистості, не розглядаючи конкретне соціальне середовище [84].

Соціально-психологічна адаптованість в більшості випадків відносна. Так, особистість може бути досить успішно адаптована в адаптаційній ніші, пов'язаній з професійною діяльністю (гармонійна адаптаційна ніша) і значно гірше в інших – сім'я, близьке оточення, громадські організації, соціум в рамках суспільства (прості адаптаційні ніші). І, навпаки, особистість може бути добре адаптована в більшості адаптаційних ніш і дезадапована в одній [84].

У сучасній вітчизняній і зарубіжній соціальній психології адаптація розглядається зазвичай як стадія соціалізації [49; 173; 174 та ін.]. Під терміном «соціалізація» розуміється процес і результат становлення особистості в діяльності та спілкуванні при включенні її в систему суспільних відносин. Зміст і продуктивність соціалізації особистості, її інтеграції та індивідуалізації залежить від успішної адаптації. У свою чергу, від результатів адаптації, інтеграції та індивідуалізації, що становлять найбільш важливі соціально-психологічні процеси, багато в чому залежить суб'єктивне благополуччя особистості [46]. Слід наголосити, що суб'єктивне благополуччя особистості є одним зі значущих критеріїв адаптованості в соціумі.

Початкова фаза, яка отримала назву «адаптація», передбачає засвоєння діючих у спільності норм і оволодіння відповідними формами і засобами діяльності. Взявши з собою у нову групу все, що становить його індивідуальність, суб'єкт не може здійснити потребу проявити себе як особистість раніше, ніж освоїть діючі в групі норми (моральні, професійні тощо) і опанує тими прийомами і засобами діяльності, якими володіють інші члени групи. Назріває об'єктивна необхідність бути таким, як усі, максимально адаптуватися в суспільстві. Це досягається за рахунок суб'єктивно пережитих втрат деяких своїх індивідуальних відмінностей [31].

Наступна фаза породжується загостренням протиріччя між досягнутим результатом адаптації – тим, що індивід став таким, як усі в групі, – і незадоволеною на першому етапі потребою у максимальній персоналізації. Ця фаза характеризується пошуком засобів і способів для позначення своєї індивідуальності. Другу фазу називають фазою індивідуалізації.

Третя фаза детермінується суперечністю між сформованим на попередній фазі прагненням суб'єкта бути ідеально представленим своїми здібностями і значущими для нього відзнаками і потребою спільності схвалювати і культивувати лише ті демонстровані індивідуальні особливості, які імпонують, відповідають цінностям, сприяють успіху спільної діяльності тощо. На третій фазі відбувається взаємна трансформація особистості та групи.

Кожна з перерахованих фаз виступає як момент особистісного становлення індивіда в його найважливіших проявах і якостях – тут протікають мікроцикли його розвитку. Якщо людині не вдається повністю подолати труднощі адаптаційного періоду в значущому для неї соціальному середовищі і вступити у другу фазу розвитку, у неї будуть формуватися якості конформності, залежності, безініціативності, з'явиться боязкість, нев-

певненість в собі і в своїх можливостях. Якщо вже в стадії індивідуалізації людина відторгнута членами групи в силу її індивідуальних відмінностей, то це сприяє розвитку таких особистісних новоутворень, як негативізм, агресивність, підозрілість, завищена самооцінка. Якщо людина успішно проходить фазу інтеграції, у неї формується колективізм, як якість особистості.

Таким чином, сутність соціалізації полягає у поєднанні пристосування (адаптації) і відокремлення людини в умовах конкретного суспільства. Розвиток же особистості в онтогенезі можна розглядати як ланцюг вдалих або менш вдалих варіантів адаптації індивіда, в результаті яких формується певна система відносин і Я-концепція людини [9].

Отже, вивчення робіт, присвячених проблемі адаптації, показало, що основна увага приділяється не фіксованому стану адаптованості до середовища, а адаптивності особистості як властивості, в основі якої лежать особливості мотиваційно-потребнісної сфери, що дозволяють зберегти ядро особистості при мінливості зовнішніх факторів.

Соціально-психологічна адаптація відбувається переважно за типом адаптації до постійно мінливого середовища, що визначає необхідність зміщення акценту досліджень зі стану адаптованості на властивість адаптивності [35]. При несформованій адаптивності адаптаційні навички можуть стереотипно відтворюватися в онтогенезі, істотно ускладнюючи процеси розвитку і самореалізації особистості [93].

Як відомо, адаптаційні можливості особистості не безмежні і визначаються індивідуально-психологічними характеристиками. Наведено психологічні особливості, визначені як особистісний адаптаційний потенціал, що дозволяє диференціювати осіб за ступенем стійкості до стресових ситуацій. Це надало можливість прогнозувати ефективність діяльності в змінюваних умовах. Дослідником було встановлено взаємозв'язок між успішністю навчання, ефективністю професійної діяльності і рівнем розвитку особистісного адаптаційного потенціалу.

Психологічними характеристиками особистісного адаптаційного потенціалу, що визначають ефективність і адекватність поведінки і діяльності, є нервово-психічна стійкість, самооцінка особистості, відчуття соціальної підтримки, особливості побудови контакту з оточуючими, досвід соціального спілкування, моральна нормативність особистості, рівень групової ідентифікації [26].

Ступінь соціально-психологічної адаптованості визначається адаптаційними ресурсами особистості та особливостями конкретного середовища, в умовах якого відбувається задоволення базової потреби особистості в позитивному ставленні, що представляється можливим лише у разі відповідності результатів діяльності особистості вимогам соціуму. Адаптаційні ресурси особистості – це низка її соціально-психологічних та індивідуальних характеристик, що визначають ступінь адаптованості особистості в конкретних соціальних умовах.

Як зазначалося вище, домінуючі адаптаційні механізми і риси особистості розвиваються паралельно і взаємозумовлено. Так, новітні розробки в області пошуку значущих для професійної діяльності індивідуальних особливостей і їх подальшої діагностики оперують таким психофізіологічним комплексом, як лабільність нервових процесів.

Вченими зроблено висновок про відмінність індивідуумів за рівнем адаптивності, який визначається характером реактивності організму [8; 9 та ін.]. На підставі цього розроблено класифікацію індивідів в залежності від своєрідності протікання адаптаційних процесів: спринтери, для яких характерними є адаптивні зміни, що швидко розвиваються і інтенсивно протікають, але разом з тим короткочасні, і стайєри, уповільнені і помірно інтенсивні адаптивні зрушення, які досить довго зберігаються.

Експериментально і статистично обґрунтовано існування трьох категорій досліджуваних; в основу класифікації покладено ступінь гнучкості, пластичності нервових і соматовегетативних функцій: адаптивні особистості характеризуються високою пластичністю і легкою переналаштованістю на нові умови життєдіяльності; середньо адаптивним властива помірна гнучкість нервової системи; неадаптивних респондентів визначає низька пристосованість і відсутність реактивної динаміки при змінах зовнішнього середовища [60].

Встановлено, що основні типи адаптації особистості формуються в залежності від структури потреб і мотивів індивіда: тип, що характеризується переважанням активного впливу на соціальне середовище; тип, який визначається пасивним, конформним прийняттям цілей і ціннісних орієнтацій групи [34].

Проведений аналіз свідчить про велику різноманітність теоретичних підходів до феномену адаптації в різних областях наукового знання, що пов'язано зі специфікою завдань проведених досліджень, а також з різницею підходів, прийнятих в окремих наукових школах. Понятійно-категоріальний апарат досліджуваного явища диференціюється в залежності від мети, змісту, методів і результатів адаптаційного процесу, а також з урахуванням відмінностей в описі характеристик двох взаємодіючих систем: індивіда і середовища [8].

1.2. Специфіка особистісно-професійної адаптації як системно-інтегрованого поняття в організаційно-культурному контексті

Аналіз соціально-психологічних особливостей адаптації в організаційно-культурному контексті показав, що адаптація фахівців належить до числа ключових процесів життєдіяльності будь-якої установи чи організації: без успішного вирішення завдань інтеграції особистості у професійну діяльність, мікросоціальне оточення і організаційну реальність втрачає сенс вся попередня робота щодо залучення і добору фахівців. Не менше значення має адаптованість/деадаптованість особистості фахівця й з точки зору «організаційного майбутнього», як важливий ресурс позитивного роз-

вितку установи як цілісного суб'єкта соціально-економічної активності [84].

Події, що відбуваються в адаптаційний період також є невід'ємною частиною життєвого і професійного досвіду особистості фахівця, придбаного при вирішенні спектру взаємопов'язаних проблем: освоєння професійно-посадових обов'язків, «вписування» в систему існуючих міжособистісних відносин в колективі, інтеграції у процес повсякденної життєдіяльності організації чи установи [85].

Значна частина багатого досвіду регулювання процесів професійної та соціально-психологічної адаптації фахівців виявилася нерелевантною змінені соціально-економічним умовам. Спроби ж впровадження зарубіжних технологій і методик шляхом прямого запозичення і повного операційного копіювання виявилися і виявляються не цілком вдалим внаслідок недостатньої опрацьованості питань їх соціокультурної і організаційно-економічної екологізації. Як наслідок, бракує навіть базових програм адаптації фахівців (або ж такі існують лише номінально). Тому в реальній практиці у вирішенні проблем особистісно-професійної адаптації переважають спрощені підходи [84].

В цьому випадку основна відповідальність за результативність адаптаційного процесу перекладається на адаптантів, які виявляються змушеними займатися власним «порятунком і виживанням». При цьому в свідомості керівників і hr-менеджерів превалюють організаційно-економічні критерії адаптації: збереження-незбереження фахівцем свого членства в організації, успішність виконання ним своїх професійно-посадових обов'язків, дотримання трудової дисципліни, правил внутрішнього розпорядку тощо. Однак подібний підхід принципово недостатній і ігнорує ту обставину, що інтегральна ефективність систем і процесів управління визначається тим, якою мірою управлінський вплив «спроектувався» на систему психологічної регуляції і саморегуляції професійної діяльності і організаційної поведінки фахівців, започаткувавши в ній необхідні трансформації і новоутворення [171].

У свою чергу, адекватне розуміння психологічних закономірностей і механізмів адаптації можливе лише з обов'язковим урахуванням змісту того організаційно-культурного контексту, в якому ці адаптаційні процеси реалізуються. Слід зазначити, що практично всі теоретичні моделі, рамкові конструкції і дескрипції організаційної культури включають три типи базових уявлень: про параметри професійної діяльності фахівця (ставлення до своїх функціональних обов'язків, кількісні та якісні характеристики їх виконання), які розглядаються як стандарти правильності у даній установі; про продуктивні і непродуктивні (в межах певної установи) способи включення фахівця у мікросоціальне оточення, варіанти побудови міжособистісних і міжгрупових відносин («вертикальних», «горизонтальних» і «діагональних»); про найбільш поширені в певному організаційно-культурному кластері психологічні типи особистості фахівця, що диференціюються за певними критеріями.

Однак кількість робіт, присвячених безпосередньому емпіричному вивченню закономірностей і механізмів соціально-психологічної регуляції особистісно-професійної адаптації в умовах різного організаційно-культурного контексту, продовжує залишатися вкрай нечисленною, особливо, у вітчизняній психології. У той же час, в останні десятиліття значно зросла різноманітність організацій, зокрема соціономічного типу (відповідно і можливих організаційних культур), що посилює необхідність розробки цих питань. Тому виявлення загальних і специфічних соціально-психологічних характеристик особистісно-професійної адаптації фахівців і установ з різною організаційною культурою є вкрай важливим завданням.

При цьому особистісно-професійну адаптацію ми розглядаємо як інтегральний багаторівневий процес і результат взаємодії особистості фахівця з професійним середовищем на основі механізмів збалансованого врівноваження, які передбачають збереження особистісної цілісності і стійкості (ідентичність, тотожність), інтеграцію і одночасно мінливість (розвиток, вдосконалення і набуття нових професійних і соціально-психологічних якостей і властивостей), які стосуються як характеристик особистості, так і її способів взаємодії з професійним середовищем, тобто як процес, що включає в себе в якості складових професійну, соціально-психологічну та організаційну адаптацію.

Виявлено, що соціально-психологічні ефекти особистісно-професійної адаптації можуть бути диференційовані на загальні та специфічні. Перші носять інваріантний характер і стабільно актуалізуються незалежно від змісту організаційно-культурного контексту протікання адаптаційних процесів, другі виявляються лише у типологічно специфічному організаційно-культурному контексті [34]. Зазначимо, що під соціально-психологічними ефектами особистісно-професійної адаптації розуміються структурно-динамічні зміни локалізації суб'єктивного контролю, мотиваційно-потребнісних домагань і привабливості виконання заданого кола професійно-посадових обов'язків, перебування у певному професійному оточенні, збереження членства в даній організації тощо.

Аналіз зіставлення психологічних ефектів професійної, соціально-психологічної та організаційної адаптації фахівців підприємств і установ з полярно протилежними культурно-типологічними характеристиками – ієрархічно-клановими і ринково-адхократичними [18], виявив єдиний «надкультуральний» соціально-психологічний ефект особистісно-професійної адаптації, який локалізується в сфері власної професійної адаптації.

Незалежно від організаційно-культурного контексту відзначається істотне розширення діапазону і обґрунтування професійних знань, умінь і навичок, необхідних з точки зору виконання фахівцем повсякденних посадових обов'язків, вирішення висунутих перед ним цілей і завдань [85].

Особистісними корелятами цих змін виступає істотне зростання загальної інтернальності і рівня суб'єктивного контролю фахівців над процесуальними аспектами своєї професійної активності, формування готовності до самостійної діяльності і подолання можливих труднощів. Всі інші адап-

таційно-психологічні ефекти виявилися сензитивними до впливу з боку організаційно-культурного контексту. Зокрема, те, що відбувається в адаптаційний період «прирощення» професійної компетентності фахівця неоднозначно співвідноситься з динамікою включення в систему інтерперсональних зв'язків і їх прихильності до своєї організації. Характер зв'язку між даними змінними істотно варіює залежно від особливостей організаційної культури [84].

У культурі ієрархічно-кланового типу зростання рівня професійно-посадової компетентності фахівців не супроводжується посиленням їх прихильності до свого робочого місця і організації в цілому. Як для фахівців-початківців, так і для тих, хто номінально пройшов період адаптації (маючи стаж роботи три-чотири роки) характерна невпевненість у тому, що робота в даній організації і кваліфіковане виконання своїх професійних обов'язків дозволить отримати соціально цінні і особистісно привабливі результати в майбутньому: досягти професійного успіху, кар'єрного зростання, статусного просування, визнання заслуг і т.п. Як наслідок, до завершення нормативного терміну особистісно-професійної адаптації різко зростає потенційна плинність фахівців: про свою готовність покинути організацію в найближчому часі заявляють 40% співробітників; ще 25% планують залишити своє робоче місце протягом найближчих двох років [84].

У культурі ринково-адхократичної спрямованості має місце протилежна залежність. Серед фахівців, які пройшли період особистісно-професійної адаптації немає жодного фахівця, який збирався б покинути організацію найближчим часом. На завершальному етапі первинної адаптації значна частина фахівців (60%) пов'язують з діяльністю в організації, як мінімум, свої середньострокові професійні плани, припускаючи зберегти перебування на робочому місці в найближчі три-п'ять років; інші ж «постадаптанти» (40%) пов'язують з організацією довгострокові професійні перспективи, збираючись працювати в ній більше п'яти років і взагалі як можна довше [34].

Значимо різняться в організаціях з різними типологічними характеристиками культури і характер взаємодії процесів особистісно-професійної адаптації. У ієрархічно-клановому організаційно-культурному контексті має місце дивергенція ліній професійної та соціально-психологічної адаптації фахівців. З плином часу на тлі зростаючої професійно-функціональної компетентності фахівців різко зростає їх невдоволення своїм професійним оточенням, посилюється схильність дистанціюватися від колективу, в емоційному тлі повсякденного міжособистісного спілкування починають превалювати негативні диз'юнктивні почуття (напруга, страх, образа та ін.).

У ринково-адхократичній організаційній культурі, навпаки, лінії професійної та соціально-психологічної адаптації конвергують. Так, наприклад, до завершення адаптаційного періоду нові співробітники не тільки підвищують рівень своєї професійної майстерності, а й повністю освоюються в колективі, починають більш вільно і природно спілкуватися з

колегами і керівництвом, а емоційний фон цього спілкування практично повністю звільняється від неприємних емоційних переживань. В ієрархічно-клановій організаційній культурі значущим фактором особистісно-професійної дезадаптації виступає протиріччя між зростаючими професійними можливостями, потребами, домаганнями фахівців і обмеженими можливостями їх реалізації в рамках пропонованої ним професійної діяльності. Наслідком цього стає наростання непривабливості для більшості молодих фахівців виконуваних ними функціональних обов'язків, займаної посади, самого факту приналежності до даної організаційної структури [84].

Для організаційної культури ринково-адхократичного типу характерна висока збалансованість між професійними можливостями та мотиваційними домаганнями фахівця, з одного боку, і можливостями їх реалізації, – з іншого. Відповідно, і привабливість виконуваної роботи виявляється істотно вище.

Аналіз патернів соціально-психологічної регуляції адаптаційної поведінки фахівців дозволяє прояснити зміст базових уявлень, які задають смислові рамки (frames) і напрямки (vectors) розуміння сутності особистісно-професійної адаптації в різному організаційно-культурному контексті. Характерна для ієрархічно-кланових організацій практика регулювання процесу залучення фахівців у професійну діяльність, систему ділових міжособистісних відносин і організаційне середовище орієнтована на ідею «вростання» фахівців в організацію, як побічного результату їх більш-менш тривалого перебування в ній.

У ринково-адхократичній організаційній культурі переважає спосіб побудови особистісно-професійної адаптації як процесу активного взаємного входження і пристосування фахівця і організації, при цьому обидві взаємодіючі сторони розглядаються вільними у прийнятті будь-якого рішення (наприклад, про включення або невключення до діяльності організації, продовження або припинення контракту). Крім того, адаптаційний процес в організаціях ринково-адхократичного типу, у порівнянні з організаціями ієрархічно-кланової спрямованості, орієнтований на більш жорстку «фільтрацію» фахівців за критерієм сумісності з культурою, що склалася в організації [34].

Отримані результати свідчать про те, що змістовні, структурні та динамічні характеристики особистісно-професійної адаптації особистості (в єдності її професійних, соціально-психологічних та організаційних аспектів) в значній мірі визначаються особливостями організаційно-культурного контексту. При цьому культурно-контекстний вплив лише в незначній мірі зачіпає область формально-статистичних показників адаптаційних процесів і переважно зосереджується в сфері соціально-психологічної регуляції адаптаційного поведінки.

Отже, проблема вивчення адаптації особистості в умовах професійної діяльності останнім часом набуває все більшої актуальності, адже адаптовані, кваліфіковані та досвідчені фахівці є однією з основних складових успіху будь-якої організації [24]. Особистісно-професійна адаптація фахів-

ців є елементом системи управління і впливає на підвищення конкурентоспроможності організації [122]. Тому з огляду на сучасну ситуацію, необхідною є допомога фахівцю щодо формування готовності вирішувати професійні завдання у непростих ситуаціях професійної взаємодії, часто в умовах невизначеності.

Вимоги, що висуваються до сучасного фахівця, високі, тому тільки знань за обраною спеціальністю недостатньо. Безумовно, успішне пристосування фахівця до системи внутрішньоорганізаційних та міжособистісних взаємин забезпечує задоволеність процесом і результатом професійної діяльності. Крім цього, успішна особистісно-професійна адаптація фахівця впливає на ефективність діяльності самої організації. Як зазначалося вище, особистісно-професійна адаптація фахівця являє собою процес пристосування суб'єкта до завдань, умов і традицій організації, формування позитивного ставлення до професійної діяльності, входження в систему міжособистісних відносин, визначення умов для самореалізації особистості та задоволення її потреб [29].

Слід зазначити, що особистісно-професійна адаптація фахівця може бути пов'язана з різними труднощами. Сюди можна віднести як недооцінку наявності практичного досвіду, так і навпаки переоцінку значення теоретичних знань. В окремих випадках особистісно-професійна адаптація – хворобливий процес, що обумовлене зміною поведінки і подоланням різного роду труднощів. Важливим фактором, що впливає на процес особистісно-професійної адаптації фахівців, є моральна атмосфера колективу, вплив якої може носити як позитивний, так і негативний характер. Неприхильність, антипатія, байдуже, вороже, а іноді й агресивне ставлення до фахівця з боку колег в деяких випадках можуть зіграти негативну роль в його професійному самовизначенні. Однак, сприятливий психологічний клімат, доброзичлива обстановка в колективі сприяють більшій зацікавленості фахівця в роботі, що проявляється в інтересі до роботи колег [73].

Зауважимо, що керівники організацій мають приділяти належну увагу фахівцям, щоб процес їх адаптації до професійної діяльності протікав успішно. Грамотне управління процесом особистісно-професійної адаптації значно полегшує її і прискорює в кілька разів. Воно зводиться до проведення сукупності заходів, спрямованих на те, щоб допомогти фахівцю краще орієнтуватися в організації, скоротити період освоєння їм роботи, полегшити встановлення контактів з оточуючими. Слід зазначити, що особистісно-професійна адаптація передбачає встановлення міжособистісних і ділових відносин з колегами, освоєння цінностей і групових норм поведінки. Так, новий співробітник знайомиться з розстановкою сил у організації, включається до складу формальних та неформальних груп. При цьому процес особистісно-професійної адаптації може виявитися важким і довготривалим. З огляду на вищезазначене, проведення спеціальних заходів щодо особистісно-професійної адаптації фахівців сприятиме її ефективності. Психологічно це надає фахівцю відчуття того, що його чекали, до його

приходу готувалися, дозволяє уникнути багатьох помилок і тим самим знизити ймовірність розчарування і дострокового звільнення [41].

Відзначимо, що наразі багато організацій для того, щоб згладити проблеми особистісно-професійної адаптації розробляють і застосовують різні методики, спрямовані на максимально швидке і ефективно включення фахівців в життя організації. Однак, гостра потреба в розробці та реалізації програм щодо соціально-психологічних аспектів особистісно-професійної адаптації, а також відповідна міждисциплінарна підготовка майбутніх фахівців у закладах вищої освіти залишається актуальною.

1.3. Комплексний підхід до конструкту цілісності обдарованої особистості в процесі її соціалізації та професійної адаптації

Процеси, які відбуваються у сучасному світі під впливом глобалізації, змінюють структуру цінностей і відносин, породжують виникнення нової культури з новими ціннісними пріоритетами, де переглядається ставлення до фахівця і його ролі в світі майбутнього. Ці зміни викликають найбільш суттєві перетворення у професійній діяльності соціономічного типу.

Професії, що реалізуються в соціальній сфері (допомагаючи професії), належать до соціономічних і обслуговують систему відносин «людина-людина». Дана система відносин традиційно визнається однією з найскладніших систем відносин, в які вступає людина. Ця система вимагає високої моральної відповідальності, широкої компетентності, трудовитрат і, нажалі, провокує швидкий процес професійної деформації, найбільш яскравою характеристикою якої виступає емоційне вигорання. Це пов'язано з різноманітністю, динамічністю, суперечливістю, багатофакторною обумовленістю і важкою прогнозованістю соціальних ситуацій, що виникають. Регулярне включення в множинні, постійно мінливі соціальні ситуації, часто носять конфліктну форму розвитку, потребує все більш значних зусиль від фахівця з саморегуляції і зовнішньої регуляції навколишнього соціального середовища, що викликає підвищену функціональну і психічну (емоційну) напругу. Необхідність швидкого, гнучкого, тонкого налаштування і реагування в умовах професійної діяльності соціономічного типу висуває також підвищені вимоги до особистості фахівця соціономічного профілю. Він повинен володіти високими показниками соціальної адаптованості і ергічності, особистісної лабільності, емпатійності, рефлексивності; перцептивними, комунікативними і організаторськими здібностями. До професійно важливих якостей, затребуваних в соціономічній сфері діяльності, традиційно відносяться відповідальність, надійність, комунікативність, здатність до співпраці, креативність, здатність до самостійного прийняття рішень та ін. [22].

Констатовано, що у професіях соціономічного типу категорія особистості відіграє провідну роль на всіх рівнях функціонування і взаємодії

суб'єктів діяльності, а розробка психологічної концепції професійної діяльності цих фахівців має достатню історію і ведеться багатьма дослідниками. Зокрема, детально вивчено педагогічні здібності, питання профвідбору та професійної підготовки [40; 68 та ін.]. Однак проблема адаптації фахівця соціономічного профілю, як показує практика, не стала менш гострою. Наголошується, що в останні роки активізувалася розробка питань формування професійної самосвідомості та самовизначення цих фахівців (О. Блинова, А. Борисюк, Є. Каширіна, В. Луньов, Н. Пророк, О. Савчук та ін.). Проте прагнення поставити фахівця в рефлексивну позицію, як правило, обмежується усвідомленням самооцінки, індивідуального стилю діяльності і ролі у міжособистісній взаємодії. Поза увагою дослідників залишаються глибинні особистісні мотиви і смисли професійної діяльності соціономічного типу.

З'ясовано, що у процесі особистісно-професійної адаптації при здійсненні діяльності соціономічного типу особистість опановує досвід встановлення і підтримки контактів, вчиться розуміти стани та впливати на інших, проявляти витримку, спокій і доброзичливість. Разом з тим, ця діяльність пов'язана з динамічністю комунікацій і значною кількістю випадкових контактів, з високими вимогами до самоконтролю і інтерперсональної чутливості. У ній надзвичайно виражений ризик виникнення конфліктних та напружених ситуацій спілкування, викликаних недовірою, незгодою, що можуть виявлятися у різних формах відмови від подальшої взаємодії (спілкування). В наслідок дії цих та багатьох інших несприятливих умов особистісно-професійної адаптації, як її витрат, можна виділити високу ймовірність виникнення емоційного вигорання, що стає основним чинником зниження професійної моралі, дисципліни, відповідальності та ефективності діяльності, тобто сприяє формуванню і проявам негативного соціального досвіду особистості.

Зауважимо, що проблема адаптації до критичних чинників середовища здавна привертала представників різних галузей наукового знання. Як зазначалося вище, базовим підходом до розуміння стресу і адаптації до нього є концепція Г. Сельє. Вперше синдром емоційного вигорання, що виникає в умовах тривалого стресу, був описаний Х. Фрейденбергером.

Вивчення проблем професійного розвитку і процесу професійних деформацій тісно переплітаються в психології з проблемою життєвого цілепокладання. Величезне значення у розуміння складності проблем особистісного зростання внесли зарубіжні психологи А. Адлер, А. Маслоу, В. Франкл, К. Хорні та ін. На перший план все активніше висуваються дослідження особистісного потенціалу фахівця, його здатності і готовності бути суб'єктом професійної діяльності, реалізовувати і перетворювати себе, зберігаючи здоров'я, на всьому протязі професійного і життєвого шляху.

Застосування системно-інтегративного підходу до розгляду соціально-психологічної структури особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю ми почали з аналізу соціальних чинників профе-

сійної деформації представників соціономічних професій. Актуальність їх вивчення обумовлена ризиками клієнтів і соціального оточення, а також необхідністю комплексу заходів щодо своєчасної діагностики та профілактики таких відхилень [37].

Використання неовеберіанського підходу, вторинного аналізу та глибинних інтерв'ю дозволило виявити такі чинники професійної деформації в соціономічних професіях: розбіжність індивідуальної концепції і моделі професійної кар'єри; непродуктивне розв'язання професійних криз в ході професіоналізації; соціальна закритість професійного співтовариства як джерело ставлення до професіоналізму як до інструменту доступу до привілеїв і подвійних стандартів; поглиблення дистанціювання в діяльності професіонала (професійна «глухота», соціолект для приховування змісту інформації, що повідомляється); бюрократизація (регламентація професійної діяльності, що суперечить інтересам клієнта, оптимальним методам, режиму роботи); ціннісно-рольові конфлікти. Перераховані фактори амбівалентні: з одного боку, вони є ознаками інституціоналізації професії, з іншого – індикаторами соціальної деформації [77].

Проблема професійної деформації особистості у сучасній науці найбільш досліджена в психології, проте очевидна необхідність включення у вивчення професійних деформацій власне соціально-психологічного підходу, тобто перенос дослідного акценту на суб'єктивну та об'єктивну складові.

П. Бурдє досліджував деформацію поведінки і уявлень під впливом соціальних структур в теорії габітусу: реалізуючись в професійних практиках, він формує особливий здоровий глузд спільноти, визначаючи шляхом диспозиційного регулювання орієнтації особистості, її поведінку, уявлення про структуру професійної інституції. Габітус дозволяє гармонізувати практики і професійний досвід шляхом постійного підкріплення, поєднуючи індивідуальні прагнення і колективні плани корпорації. Е. Хьюз мислив професію як інституціоналізовану девіацію. Інституціоналізація професії супроводжується професійною деформацією, яка виступає не стільки як її побічний наслідок, скільки як мета. Інтераакціоністський підхід Е. Хьюза дозволяє зв'язати професійні заняття і «Я-концепцію»: так, боротьба за статус (посаду в професії) аналогічна боротьбі за визнання у суспільстві. За логікою Е. Хьюза, деформація соціальної структури змінює систему професійних статусів і ролей, що накладає відбиток і на особистість індивіда стосовно тієї професійної ролі, яку він виконує [94]. Таким чином, під професійною деформацією розуміють зміну поведінки і цінностей особистості під впливом професійного співтовариства, комунікації, практик і інститутів.

У психологічній літературі представлено два види професійних деформацій – особистості і діяльності, що характерно і для фундаментальних соціологічних робіт, де існує проблема співвідношення структури/функції і дії. В рамках синтетичного підходу, що поєднує деформації особистості і діяльності, визначають професійні деформації як зміну сформованої струк-

тури особистості і діяльності, що негативно відбиваються на взаємодії з іншими учасниками професійної діяльності та на продуктивності праці [177-179]. Тим самим у професійній деформації виражається фундаментальний принцип психології – єдність свідомості і діяльності: професійна діяльність формує особистість, а особистість трансформує в ході професіоналізації свою діяльність [119; 120].

Професійна деформація особистості – це зміна її якостей (стереотипів, ціннісних орієнтацій, способів спілкування і поведінки) під впливом професійної діяльності і середовища, актуалізації професійної ролі [33]. В цілому психологи, говорячи про професійну деформацію, найчастіше мають на увазі розширення професійної поведінки на непрофесійні сфери життєдіяльності особистості. Ряд дослідників професійну деформацію розглядає як елемент дезадаптації [33; 77], інші пишуть про «ідентифікації» особистості зі своєю професією і адаптації до її вимог [27]. Для кожної професії характерний свій набір деформацій.

Як зазначалося вище, однією з особливостей соціономічних професій, в яких предметом праці виступають малі соціальні групи і індивіди, є просоціальна активність особистості. Представникам соціономічних професій необхідно взаємодіяти, абстрагуючись від повсякденного особистого досвіду, опосередковуючи свої практики професійною етикою, посадовими інструкціями і розпорядженнями, вимогами колективу. Так, наприклад, лікарям властивий захисний гумор і низький рівень емпатії, вчителям – авторитарність і категоричність, програмістам – алгоритмізація повсякденного життя, абстрагування і відсторонення від практичної діяльності [72]; синдром «психологічного вигорання» властивий виключно комунікативним професіями [44].

Комунікативні практики представників соціономічних професій і їх сприйняття клієнта детермінують найбільш виражені і типові професійні деформації, які створюють ризики для клієнтів і соціального оточення, а тому вимагають комплексу заходів щодо своєчасної діагностики та профілактики.

Стосовно концептуальних основ дослідження вчені розглядали професіоналізацію як фактор професійної деформації – це позиція структурно-функціонального підходу, в рамках якого професіоналізація – це прагнення видів занять, обділених статусом професії, наблизитися до ідеальної моделі професії [43]. Відповідно, всі види діяльності можна розділити на високостатусні професії та інші види зайнятості (в категорію «професій» потрапляли лікарі, юристи, церковні службовці та викладачі вузів) [40].

З позицій інституційного підходу професіоналізація – процес створення професії як інституту, її генезис, формування і розвиток відповідних інституційних норм і правил. В рамках неовеберіанського підходу професіоналізація (традиційних професій) – це процес (механізм), який дозволяє представникам професій відгородитися від впливу національної держави, організованого капіталу та менеджеріального контролю за допомогою солідарних дій для отримання доступу до привілеїв (соціальних і культур-

них) [43], виділення унікальної області професійного знання і її трансформації в соціальний престиж. В результаті виникає когнітивне поле, в якому професіонал – фахівець з високим рівнем експертності і компетентності. Знання, які використовуються для вирішення професійних завдань, стають інструментом придбання соціального престижу і визнання авторитету.

Психологічний підхід трактує професіоналізацію як процес оволодіння професійною діяльністю конкретною людиною, зміна і придбання специфічних особистих якостей. Складний характер взаємин між прогресивною і регресивною фазами професійного становлення отримав назву «професійної кризи» [178]. Хід і результат професійної деформації в цьому випадку визначається стратегією розв'язання, яка конструктивно або деструктивно впливає на особистість [23]. Непродуктивне розв'язання професійних криз – механізм професійних деформацій. Наприклад, продуктивний вихід з професійної кризи – в момент наростання незадоволеності на роботі жінка йде в декрет, дає собі тимчасову «передішку» в кар'єрі, переключившись на сімейну життєву сферу. Успіх професіоналізації, за Д. Сьюпером, залежить від досягнення «повноти Я», тобто задоволеності від професійного пошуку, кар'єри і життєвого шляху, факту досягнення певних кар'єрних стадій в конкретному віковому періоді. Адекватність вибору кар'єрного шляху ґрунтується на тотожності індивідуальної концепції і моделі професійної кар'єри, яка обирається людиною.

Згідно неовеберіанському підходу, однією зі складових професіоналізації є формування публічного образу професійної групи, її ідеології, яка має на увазі елементи професійної етики та служіння. Індивід долучається до норм професійної спільноти в ході навчання і первинної адаптації в колективі. У процесі професіоналізації відбувається прийняття професійних норм етики і ідеї служіння або їх відторгнення. Можливі й інші варіанти: коли індивід зовні солідарний з магістральною професійною ідеєю, але його цінності вступають у конфлікт з професійною етикою. Ідея служіння, яка побічно виправдовує привілеї професіоналів, стає психологічною та соціальною «ширмою» для реалізації індивідуальних професійних траєкторій [77].

Професійна група виступає для особистості як референтна і тому безпосередньо і постійно впливає на неї, зокрема, визначає схожі риси соціально-професійної дезадаптації і показники синдрому професійного вигорання [53]. Професійне спілкування ґрунтується на знанні професійних норм і готовності до співпраці у професійній спільноті, тому деформація може відбуватися через некритичне розуміння ціннісних засад професійної взаємодії або невміння спрацьовуватися і конфліктності [27]. Так, у медичних працівників з високим або середнім ступенем конфліктності спостерігається тенденція до придушення пацієнтів (колег) і низька задоволеність роботою [72], що призводить до емоційного виснаження – одного з показників психологічного вигорання.

Для підтримки статусу професійної групи необхідно, щоб вона була відносно нечисленною – інструменти входу стають дефіцитним благом

[29]. Досліджують практики соціального закриття через некросимволізацію простору професії як один з методів розмежування, що позначає закритість професійної діяльності для непосвячених. Закритість професійного співтовариства гарантує входження в професію, в тому числі за допомогою оволодіння подвійними професійними стандартами. Деформації у соціономічних професіях набули особливої актуальності в «сервісному суспільстві» – суспільстві послуг, де знання і наука у формі сучасних технологій відіграють підпорядковану роль в організації виробничих відносин, заміщаючи людську праця [23]. Масова персоналізація ринку і, зокрема сфери послуг, диктує інші вимоги до фахівців; їх комунікативні та особистісні якості стають основою їх професійного успіху. Однак надмірна клієнт-орієнтованість не може не призводити до зворотного ефекту: посилюється дистанціювання в діяльності професіонала. З одного боку, дистанціювання виступає захисним механізмом психіки, дозволяючи мінімізувати емоційну залученість у професійну діяльність, пов'язану часом з дуже напруженою і постійною взаємодією з клієнтами. Таке дистанціювання запобігає ідентифікації з клієнтом, знижує ступінь професійно обумовлених стресів і є однією з умов успішної професійної діяльності [77].

З іншого боку, надмірне дистанціювання веде до професійної «глухоти», неможливості зрозуміти клієнта і побачити за «симптомами» унікальну особистість з індивідуальними особливостями. І тоді дистанціювання стає фактором професійної деформації. Зауважимо, що для більш досвідчених працівників медичної сфери (стаж більше 15 років) фактором професійної деформації стають недоліки організації праці, для молодих – негативні якості хворих та їхніх родичів. Це підтверджується і даними опитувань [15]: переважна більшість пацієнтів, незадоволених медичним обслуговуванням, пояснюють своє негативне ставлення не непрофесіоналізмом лікаря (відмова прийняти пацієнта – 14,6%, невірний діагноз – 8,7%), а неухважністю, грубістю (54,4%), тобто емоційним дистанціюванням медичних працівників від пацієнтів.

Е. Хьюз підкреслює, що одна з особливостей професіоналізації – формування відстороненості від клієнта, причина чого – розподіл професійного знання на приватне і загальне: чим сильніше професіонала цікавить загальний професійний контекст, тим сильніше його дистанціювання від клієнта. Крім того, професійний досвід часто настільки складний, що для оптимізації професійної комунікації необхідні лінгвістичні спрощення та узагальнення у професійному сленгу [113]. Професійний сленг, спрощення і допущення – елементи дистанціювання, оскільки за допомогою таких мовних ігор професіонали конструюють понятійну мову і як символічну межу з клієнтом.

Ще одним соціальним чинником професійної деформації виступає бюрократизація, внаслідок якої професії, зароджуючись як приватна практика, перестають бути однозначно організовані і знаходять риси бюрократичної структури, тому зв'язок з клієнтом стає лише частиною складних бюрократичних відносин [97]. Таким чином, відбувається відрив бюрокра-

тичного апарату в результаті його власної професіоналізації від профільуючої діяльності соціального інституту: бюрократичний апарат знаходить власні норми, цінності і цілі. Іншими словами, реальна взаємодія з суб'єктами професійної діяльності поступається місцем «функціонуванню» за допомогою «бюрократичного» способу дії. Дослідники у визначенні рис «плинної сучасності» відзначали, що зміни праці та зайнятості, які спостерігаються, припускають крах професійної етики, «мораль без етики», індивідуалізацію етики – розмиття норм і авторитетів призводить до деформації професійних цінностей [77]. Зміна нормативів професійної діяльності, її комерціалізація породжують ціннісно-рольові конфлікти у фахівців.

Таким чином, можна виділити такі соціальні чинники професійної деформації у соціономічних професіях: розбіжність індивідуальної концепції і моделі професійної кар'єри, а також непродуктивний характер розв'язання професійних криз; формування публічного образу професійної групи, її ідеології та етики в протистоянні ідеї служіння індивідуалістичним цінностям і виправдання привілеїв професіонала; формування схожих рис соціально-професійної дезадаптації в ході створення професійних організацій (асоціацій); поглиблення дистанціювання в діяльності професіонала; бюрократизації професійної діяльності і спільноти (наприклад, регламентація, що суперечить інтересам клієнта або оптимальним методам і режиму роботи, надмірне навантаження документацією); ціннісно-рольові конфлікти в контексті деформації професійних цінностей. Перераховані фактори амбівалентні: з одного боку, вони є ознаками інституціоналізації професії, з іншого – індикаторами деформації представників соціономічних професій. У міру інституціоналізації професії зростає число і рутинний характер нормативних приписів до професійної ролі, отже, деформуючий вплив на професію обумовлений інституційно [77].

Слід наголосити, що у сучасних умовах світової глобалізації, економічної нестабільності та зсуву екологічної рівноваги зростає число осіб, які мають нервово психічні та соматичні захворювання. Основні фахівці, які надають допомогу у цих випадках – це фахівці соціономічного типу професійної діяльності (психологи, психотерапевти, лікарі загального профілю, соціальні працівники та інші) [29].

В останні десятиліття у повсякденному житті, соціальній практиці, а також у роботах зарубіжних і вітчизняних вчених все частіше до соціономічних професій використовується термін «допомагаючі професії». Професійна діяльність даних фахівців спрямована на відновлення здоров'я, підвищення якості життя, повноцінний і гармонійний розвиток індивідів і груп у різних формаціях індивідуального та соціального життя. При цьому самі фахівці відчують високі нервово-психічні навантаження, щодня стикаючись з великим потоком людей, які потребують допомоги.

Наразі у науці і практиці активно розробляються питання про шляхи подолання стресів фахівцями професій соціономічного типу, оскільки, віддаючи себе служінню людям, вони часто забувають про себе і своє здо-

ров'я. Засоби подолання мають на увазі необхідність проявити конструктивну активність, пройти через ситуацію, пережити подію, не ухиляючись від неприємностей. Тому вивчення специфіки особистісно-професійної адаптації та способів співволодіння у фахівців професій соціономічного типу, як спеціальної області дослідження, є з'ясування механізмів емоційної і раціональної регуляції своєї поведінки, з метою оптимальної взаємодії з життєвими обставинами або їх перетворення відповідно до своїх намірів [29].

Як зазначалося вище, адаптація у загальному вигляді означає здатність пристосовуватися до умов зовнішнього середовища. Адаптація виступає як властивість організму, яке забезпечується автоматизованими системами. У кожній з цих систем виділяється кілька рівнів адаптації – від субклітинного до органного. Але її кінцевий ефект – підвищення стійкості системи до факторів зовнішнього середовища – зберігається на кожному з рівнів [57].

Психологічна адаптація до стресів забезпечується двома процесами – механізмами психологічного захисту (несвідомо) і опанувальною поведінкою (усвідомлено). Опанувальна поведінка – це усвідомлений процес вибору певних стратегій поведінки (копінг-стратегій), які мінімізують стресові впливи. При цьому спосіб подолання відображає особистісну і життєву позицію фахівця, включає його смислові і ціннісні орієнтації. Коли вплив стресу настільки великий, що фахівець не в змозі його витримувати, включаються механізми психологічного захисту на несвідомому рівні, завдання яких також знизити вплив стресового чинника, пережити важку ситуацію. Найчастіше в процесі особистісно-професійної адаптації співволодіння і механізми психологічного захисту переплітаються, утворюючи захисну поведінку. Оскільки опанувальна поведінка завжди усвідомлена і піддається контролю з боку особистості, її дослідження є кращим, оскільки її способи можна змінювати; і по відношенню до психокорекційної та психопрофілактичної роботи, що є вкрай важливим [39].

Опанувальна поведінка фахівця залежить від таких факторів: ресурсів особистості (адекватна «Я-концепція», позитивна самооцінка, низький нейротизм, інтернальність локусу контролю, оптимістичний світогляд, емпатійний потенціал тощо); ресурсів середовища (соціальна підтримка, соціальні умови) і конкретна стресова ситуація (умови протікання стресу) [24].

Досліджуючи умови особистісно-професійної адаптації фахівців професій соціономічного типу, були відзначені такі особливості їх діяльності: підвищена моральна відповідальність; часті екстремальні ситуації, що вимагають швидкого реагування; спілкування, що несе потужне психоемоційне навантаження тощо [41].

Крім загальних ресурсів, можна виділити специфічні ресурси фахівців соціономічного типу діяльності. Професійне мислення (наприклад, лікаря) включає володіння загальними принципами вирішення професійних діагностичних та терапевтичних завдань, здатність до змістовного аналізу,

рефлексії, планування, передбачення на багато кроків вперед, співвіднесення суперечливих даних, урахування особистісних особливостей пацієнта, які впливають на перебіг хвороби. Комунікативні або вербальні здібності припускають вміння грамотно і доступно викладати свої думки, вміння слухати і чути людину [41]. Когнітивні здібності мають на увазі рівень розвитку довільної уваги (здатність виявити навіть незначні прояви симптомів захворювання), ручну спритність і розвиток дрібної моторики при проведенні різних операцій (для лікаря); для психолога – це високий рівень розвитку концентрації і стійкості, переключення і розподілу уваги, високий рівень розвитку мнемонічних здібностей, образного і логічного мислення. Альтруїзм, як максимальна орієнтація на іншу людину, яка доходить до самопожертви, не обіцяє фахівцю ніяких зовнішніх або внутрішніх винагород і заохочень, є одним із значущих ресурсів для опанувальної поведінки фахівців професій соціономічного типу [41].

Зауважимо, що опанувальна поведінка у системі особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного типу діяльності може розглядатися як комплекс усвідомлених адаптивних дій (когнітивних, афективних, поведінкових), що допомагають справлятися з внутрішнім напруженням і дискомфортом при стресі. Когнітивний рівень опанувальної поведінки представлений когнітивними копінг-стратегіями: фокусування на проблемі і планування її вирішення, переоцінка подій у позитивну сторону. Основна мета когнітивного копіngu – переробити інформацію відповідно до ситуації вибору. Цей рівень опанування забезпечується такими особистісними ресурсами як розумові здібності (загальний інтелект), рефлексивність (як здатність), творче мислення (креативність) та ін. Афективний рівень опанування представлений емоційним копінгом: емоційний самоконтроль або управління почуттями. При виборі даної стратегії поведінки, фахівець використовує ресурси, які можна позначити як емоційний інтелект. У поведінці співоволодіння виглядає як уникнення або дистанціювання від ситуації, конфронтація або пошук соціальної підтримки, при цьому прояв особистісних властивостей і якостей посилюється (наприклад, вплив самооцінки і самоставлення, «Я-концепції», нейротизма тощо) [29].

Діяльність фахівців соціономічного профілю відрізняється від інших видів праці умовами і кінцевим результатом, який може бути непередбачуваний, що може призводити до таких явищ як емоційне вигорання, стан постійної тривоги і невротизації. Тому адаптаційний потенціал у представників даних професій має бути високий, дозволяючи їм гнучко перебудовуватися у процесі роботи. Особистісно-професійна адаптація, як процес пристосування до нових умов, в даному контексті може бути представлена як особистісний процес подолання труднощів, що веде до саморозвитку та самовдосконалення. Тому дослідження чинників і особистісних властивостей, що забезпечують успішність особистісно-професійної адаптації і співоволодіння фахівців соціономічного профілю є актуальним і необхідним.

Аналіз проблем особистісно-професійної адаптації фахівця в умовах професійної діяльності соціономічного типу показав, що найчастіше вони

акцентуються на вирішенні питань особистісного і професійного розвитку, які розглядаються як процеси, що взаємодоповнюють і взаємовизначають один одного [17; 114; 115 та ін.].

Професійний розвиток особистості фахівця у професіях соціономічного типу визначається як зростання, становлення, позитив, інтеграція у професійній праці особистісних якостей і здібностей, професійних знань і умінь, але головне – як активне якісне перетворення особистістю свого внутрішнього світу, що приводить до його принципово нового устрою і способу життєдіяльності – творчої самореалізації у професії [34].

Основою психологічної передумовою і формою реалізації професійного розвитку особистості фахівця у професіях соціономічного типу є професійна соціалізація, яка проявляється в специфіці соціального регулювання і виявляється у професійних новоутвореннях особистості – професійних переконаннях, нормах і цінностях. З цих позицій, на думку Н. Глуханюк [96], виділяють об'єктивні і суб'єктивні критерії професіоналізації. До перших вона відносить результативність і якість діяльності, до других – професійне самовизначення (ступінь прийняття себе як професіонала, тобто усвідомлення рівня розвитку своїх здібностей, компетентності, мотивів) і задоволеність діяльністю (ступінь прийняття умов і змісту діяльності, що залежать від розвиненості мотиваційної сфери, рівня домагань особистості і умов професійної діяльності) [17].

Задоволеність працею, обраною професією не тільки визначає ефект професіоналізації (як форми соціалізації особистості, обумовленої включенням у професійну діяльність), але і є показником відносин зовнішніх (оволодіння технологією і засвоєння норм інституту професії) і внутрішніх (властивості особистості) інстанцій в професійно значущих компонентах особистості і діяльності. При цьому зовнішні норми і внутрішні властивості постійно вступають в діалектичний зв'язок – те, що було причиною, стає фактором, фактор стає підставою тощо. Тому, особистісно-професійна адаптація, визначаючи особистісний профіль професіонала, в той же час впливає на ступінь його особистісної включеності у діяльність, її ефективність, ступінь самореалізації і відповідний їй рівень задоволеності працею [17].

Аналіз динамічних процесів особистісно-професійної адаптації фахівця показує, що окремі її складові тісно взаємопов'язані і зумовлюють один одного: фахівець, як суб'єкт життєдіяльності протягом усього життєвого шляху реалізує свою активність, розвивається як особистість і як професіонал, набуває соціальний і професійний досвід, творчо перетворює себе і свою професійну діяльність [17].

Разом із тим, даний підхід, не дивлячись на його бажаність, не в повній мірі характеризує процес особистісно-професійної адаптації. Важливо відзначити, що в сучасному динамічному суспільстві стає актуальним вивчення і негативних або деструктивних аспектів особистісного і професійного розвитку фахівця, які можна позначити як витрати особистісно-професійної адаптації.

Професійний розвиток може виявлятися і як негативна зміна особистості в процесі адаптації індивіда у професійному середовищі, засвоєння професійного досвіду, оволодіння «брудними» стандартами і цінностями професійного співтовариства; як процес реалізації негативних аспектів накопиченого професійного досвіду, як відтворення стереотипних соціальних комунікацій [24]. Особливо це актуально для професійної діяльності соціономічного типу, яка передбачає постійну роботу з людьми, щоденне включення в різні складні ситуації спілкування і високу відповідальність за результат комунікації.

Отже, у процесі особистісно-професійної адаптації при здійсненні діяльності соціономічного типу особистість опановує досвідом встановлення і підтримки контактів з людьми, вчиться розуміти їх стани, впливати на інших, проявляти витримку, спокій і доброзичливість. Разом з тим, ця діяльність пов'язана з динамічністю комунікацій і великою кількістю випадкових контактів, з високими вимогами до самоконтролю і інтерперсональної чутливості. У ній надзвичайно виражений ризик виникнення конфліктних або напружених ситуацій спілкування, викликаних недовірою, незгодою, що можуть виявлятися у різних формах відмови від подальшої взаємодії (спілкування). В силу дії цих та багатьох інших несприятливих умов особистісно-професійної адаптації можна виділити високу ймовірність виникнення емоційного вигорання, яке стає основним фактором зниження дисципліни, відповідальності та ефективності професійної діяльності, тобто лежить в основі формування і проявів негативного соціального досвіду особистості [17].

Синдром емоційного вигорання являє собою складне інтегральне утворення, яке формується в процесі соціалізації особистості в силу невідповідності її соціально-психологічних та індивідуальних характеристик вимогам середовища. У дослідженнях було показано, що вигорання обумовлюється не окремим фактором професії, а цілим її комплексом. Внаслідок цього, вивчення емоційного вигорання в аспекті особистісно-професійної адаптації дозволяє розглядати проблему в динаміці, на різних її рівнях і етапах [67].

Аналіз виявлення соціально-психологічних чинників формування емоційного вигорання, як форми витрат особистісно-професійної адаптації особистості в діяльності соціономічного типу, показало, що у структурі емоційного вигорання у фахівців з високим його рівнем в більшій мірі, ніж у фахівців, що мають низький рівень вигорання, були виражені емоційне виснаження (високий рівень прояву) і деперсоналізація (виражений ступінь сформованості). Тобто, емоційне вигорання, в першу чергу, охоплює такі сфери, як активність особистості, її інтерес до своєї роботи, емоційне ставлення до колег і клієнтів – саме ці сторони професійної діяльності описуються через показники деперсоналізації і емоційного ставлення [17].

При цьому освіта, вік і стаж роботи, як соціально-психологічні характеристики особистості фахівця соціономічного профілю, перебувають у

прямому взаємозв'язку з такою складовою вигорання, як емоційне виснаження.

В якості стресогенних чинників, що формують витрати особистісно-професійної адаптації і визначають емоційне вигорання фахівці відзначили [17]:

- організаційні чинники – несправедливість в оплаті праці або розподілі матеріальних заохочень і необхідність виконувати роботу за інших (колег, начальство, підлеглих);
- фактор міжособистісних відносин – відсутність схвалення за добре виконану роботу;
- особистісний фактор – обмежені можливості професійного зростання.

При цьому за своєю значимістю ці фактори виявилися істотно більш виражені у фахівців з високим вигоранням, і це дозволяє припустити, що важливим фактором формування емоційного вигорання є індивідуально-типологічні особливості особистості фахівця.

Спираючись на припущення про те, що емоційне вигорання особистості фахівця соціономічного профілю може бути пов'язано з тим, що у процесі особистісно-професійної адаптації він не реалізує свої очікування і потреби, і це проявляється у відчутті втрати основних смислів життя, була проведена оцінка змістовних орієнтацій у фахівців соціономічного профілю з різним рівнем прояву емоційного вигорання. Показано, що групи фахівців з різним ступенем вираженості вигорання суттєво відрізняються, як за загальним показником смисложиттєвих орієнтацій, так і за такими складовими, як «процес життя», «результативність життя» і локус контролю-життя». За шкалами «цілі в житті» і «локус контролю-Я» значущих відмінностей виявлено не було [17]. Показники «цілі в житті» і «локус контролю-Я» знаходяться у межах середньонормативних значень. Це свідчить про те, що фахівці мають адекватні цілі, які надають життю осмисленість, спрямованість і тимчасову перспективу, вони володіють достатньою свободою вибору, щоб побудувати своє життя відповідно до цілей і уявлень про його сенс. Разом з тим, фахівці соціономічного профілю з високим рівнем емоційного вигорання мають значно нижчі, ніж в групі з низьким рівнем вигорання, показники за шкалами «процес життя», «результативність життя» і «локус контролю-життя». При цьому тільки «результативність або задоволеність самореалізацією» у них виражена в межах середньонормативних значень, а за іншими шкалами – показники близькі до нижньої межі норми, тобто знижені. Такі дані вказують на те, що вираженість емоційного вигорання позначається на незадоволеності своїм життям в сьогоденні, що породжує відчуття нездатності контролювати своє життя, наявності обмежень у вільному прийнятті рішень і втілення їх у справах і вчинках.

Отже, аналіз соціально-психологічних чинників формування емоційного вигорання як форми витрат особистісно-професійної адаптації фахівця в діяльності соціономічного типу показав, що емоційне вигорання порушує процес особистісно-професійної адаптації фахівця, оскільки воно

відбивається на активності особистості, її інтересі до роботи, емоційному ставленні до оточуючих. Для фахівців соціономічного профілю, незалежно від особливостей виконуваних обов'язків і вираженості ступеня емоційного вигорання, факторами порушення особистісно-професійної адаптації є ті, які пов'язані з недостатньо ефективною організацією трудового процесу. В першу чергу – це несправедливість в оплаті праці або розподілі матеріальних заохочень, необхідність виконувати роботу за інших і відсутність схвалення за добре виконану роботу. При цьому у фахівців, які мають високий рівень вигорання, ці чинники є більш значущими, ніж у тих, хто не має виражених його ознак.

Аналіз змістовних орієнтацій особистості фахівця соціономічного профілю показав, що у фахівців, які мають високу вираженість ознак емоційного вигорання, виражена орієнтація на сьогодення, яке їх не цілком задовольняє; в цілому життя не сприймається ними як цікаве і наповнене сенсом. Це породжує відчуття наявності обмежень у вільному прийнятті рішень і втілення їх у справах і вчинках. При цьому, чим менше сформовані життєві цілі, тим більше проявляється деперсоналізація особистості фахівця у вигляді неадекватності сприйняття власного «Я», відсутності емоційної залученості у відносини з людьми і в роботу, посилення формалізму при взаємодії з оточуючими. Разом із тим, своєрідною профілактикою формування емоційного вигорання особистості фахівця є цілеспрямованість у досягненні задуманих планів [17].

Отже, генезис синдрому емоційного вигорання носить індивідуальний характер, який визначається відмінностями в умовах, в яких протікає особистісно-професійна адаптація. Це дозволяє говорити про те, що на формування емоційного вигорання особистості фахівця при виконанні діяльності соціономічного типу впливають, як соціально-психологічні умови професійної діяльності, так і особистісні чинники, в якості яких виступають, зокрема, смисложиттєві орієнтації.

Ідеї, які слугували методологічною основою для проведення дослідження стосувалися безперервного якісного перетворення фахівцем соціономічного профілю свого внутрішнього світу, що призводить до формування принципово нового для нього устрою і способу життєдіяльності, насиченого духовно-моральним змістом. Слід погодитися, що професійний розвиток фахівця соціономічного профілю може йти за напрямками самоствердження, самовдосконалення і самоактуалізації у тому випадку, якщо будуть створені певні умови для саморозвитку, що є частиною особистісного і професійного розвитку. Цей розвиток відбувається не тільки у професійній діяльності, а й у всіх інших сферах життєдіяльності. Так, дозволя продовжує відігравати значну роль у компенсації професійного навантаження, але загальний рівень залученості фахівців соціономічного профілю в різноманітні види дозвілєвої діяльності є досить низьким і не перевищує 35%. Це свідчить про обмежений ресурс для розширення діапазону самореалізації. Ця характеристика виступає і непрямим показником професійної деформації. Провідні позиції займають традиційні види дозвілля – від-

починок на природі, відвідування театрів, музеїв, концертних залів. Оцінка інших видів діяльності свідчить про слабку включеність фахівців соціономічного профілю у різноманітність дозвілєвої діяльності. Вони вкрай мало займаються такими раніше популярними видами мистецтва як літературна творчість, музика, спів, живопис. Звертає на себе увагу низька залученість й до занять фізичною культурою і спортом в цілому, до участі в танцювальних групах і театральних постановках [22]. Отже, слід констатувати обмежене дозвілля сучасних фахівців соціономічного профілю і необхідність постановки проблеми необхідності розширення їх свідомості в сфері духовно-морального розвитку. Це особливо важливо для компенсації професійної деформації, яка швидко зростає в останні роки, для визначення шляхів надання психологічної допомоги та підтримки, для підвищення якості відтворення фахівцями духовної культури в практичній діяльності соціономічного типу.

У науковому плані зазначені вище результати показують необхідність пошуку більш ранніх витоків професійної незадоволеності, стагнації і деформації. Усвідомлення цього висновку приводить до розуміння значущості дослідження проблеми особистісно-професійної адаптації фахівців в умовах діяльності соціономічного типу ще на стадії оволодіння основами професії, а також ґрунтовного вивчення механізмів, які забезпечують стабільний професійний розвиток на всіх вікових етапах, в тому числі й на етапі завершення професійної активності.

Висновки до розділу

У розділі розкрито розвиток підходів до феномену адаптації та критеріїв її ефективності у соціально-психологічному вимірі; виявлено соціально-психологічну специфіку особистісно-професійної адаптації, як системно-інтегрованого поняття, в організаційно-культурному контексті; визначено проблеми особистісно-професійної адаптації фахівця в умовах професійної діяльності соціономічного типу.

Констатовано, що адаптаційні процеси традиційно розглядаються на двох рівнях функціонування: психофізіологічному і соціально-психологічному. Вивчаються фізіологічні механізми адаптивних реакцій у відповідь на дію чинників середовища, які забезпечуються особливим чином організованими і супідрядними між собою функціональними системами. Особлива увага у цих процесах приділяється дії соціального середовища і відносин та розкриваються питання соціальної адаптації в умовах спільної діяльності, ефективність якої визначається мірою спільності цілей і ціннісних орієнтацій особистості з групою (рівнем її конформності).

З'ясовано, що у сучасних дослідженнях структурні рівні функціональної системи адаптації пов'язують з рівнями організації людини, яка розглядається як біосоціальна єдність. Відповідно виокремився напрям у вивченні адаптаційного процесу на різних рівнях його перебігу. З реалізацією біологічних програм, зафіксованих, перш за все, в системі темпераментних

властивостей, дослідники пов'язують адаптивні можливості особистості, стиль її професійної діяльності і стилі співоволодіння з життєвими ситуаціями. Встановлено, що поняття адаптаційного стилю виходить за межі біодинамічних характеристик особистості у бік інтелекту, усвідомлюваної пошукової активності і наближається до розуміння його значення для психології особистості, як операціональної характеристики способів реалізації нею своїх мотивів. Тим часом особистість, з її потенціалом надситуативної, наднормативної активності, реалізує пристосувальну функцію, як і будь-яке психічне, однак питання про її внесок і механізми впливу на особистісно-професійну адаптацію спеціально не досліджувалося.

Показано, що особистісно-професійну адаптацію доцільно розглядати як інтегральний багаторівневий процес і результат взаємодії особистості фахівця з професійним середовищем на основі механізмів збалансованого врівноваження, які передбачають збереження особистісної цілісності і стійкості (ідентичність, тотожність), інтеграцію і одночасно мінливість (розвиток, вдосконалення і набуття нових професійних і соціально-психологічних якостей і властивостей), які стосуються як характеристик особистості, так і її способів взаємодії з професійним середовищем, тобто як процес, що включає в себе в якості складових професійну, соціально-психологічну та організаційну адаптацію.

Виявлено, що соціально-психологічні ефекти особистісно-професійної адаптації можуть бути диференційовані на загальні та специфічні. Перші носять інваріантний характер і стабільно актуалізуються незалежно від змісту організаційно-культурного контексту протікання адаптаційних процесів, другі виявляються лише у типологічно специфічному організаційно-культурному контексті. Зазначимо, що під соціально-психологічними ефектами особистісно-професійної адаптації розуміються структурно-динамічні зміни локалізації суб'єктивного контролю, мотиваційно-потребнісних домагань і привабливості виконання заданого кола професійно-посадових обов'язків, перебування у певному професійному оточенні, збереження членства в даній організації тощо.

Констатовано, що у професіях соціономічного типу категорія особистості відіграє провідну роль на всіх рівнях функціонування і взаємодії суб'єктів діяльності, а розробка психологічної концепції професійної діяльності цих фахівців має достатню історію і ведеться багатьма дослідниками. Зокрема, детально вивчено педагогічні здібності, питання профвідбору та професійної підготовки. Однак проблема адаптації фахівця соціономічного профілю, як показує практика, не стала менш гострою. Наголошується, що в останні роки активізувалася розробка питань формування професійної самосвідомості та самовизначення цих фахівців. Проте прагнення поставити фахівця в рефлексивну позицію, як правило, обмежується усвідомленням самооцінки, індивідуального стилю діяльності і ролі у міжособистісній взаємодії. Поза увагою дослідників залишаються глибинні особистісні мотиви і смисли професійної діяльності соціономічного типу.

З'ясовано, що у процесі особистісно-професійної адаптації при здійсненні діяльності соціономічного типу особистість опановує досвід встановлення і підтримки контактів, вчиться розуміти стани та впливати на інших, проявляти витримку, спокій і доброзичливість. Разом з тим, ця діяльність пов'язана з динамічністю комунікацій і значною кількістю випадкових контактів, з високими вимогами до самоконтролю і інтерперсональної чутливості. У ній надзвичайно виражений ризик виникнення конфліктних та напружених ситуацій спілкування, викликаних недовірою, незгодою, що можуть виявлятися у різних формах відмови від подальшої взаємодії (спілкування). В наслідок дії цих та багатьох інших несприятливих умов особистісно-професійної адаптації, як її витрат, можна виділити високу ймовірність виникнення емоційного вигорання, що стає основним чинником зниження професійної моралі, дисципліни, відповідальності та ефективності діяльності, тобто сприяє формуванню і проявам негативного соціального досвіду особистості.

Показано, що актуальність дослідження особливостей особистісно-професійної адаптації в її соціально-психологічній зумовленості визначається не лише запитами психологічної практики, але й необхідністю концептуальних переосмислення проблеми в контексті сучасних теоретико-методологічних позицій соціальної психології.

РОЗДІЛ 2

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ

2.1. Соціально-психологічний аналіз професійної діяльності фахівців соціономічного профілю на різних стадіях їх професіоналізації та з позицій квалітативно-проектної парадигми

Як показав проведений теоретико-методологічний аналіз, у професійній діяльності фахівців соціономічного профілю визначилося протиріччя між наявністю та операційно-змістовними структурами професійного досвіду і новими соціокультурними вимогами до професій соціономічного типу ([31; 68; 88; 89; 90; 91; 108; 109; 116; 168; 169; 170 та ін.]. Суперечливість позиції обумовила концептуальні засади дослідження особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю на різних стадіях їх професіоналізації. Зауважимо, що специфіка професійної діяльності фахівця соціономічного профілю, який працює в системі «людина – людина», природно накладає відбиток на зміст процесу його професійного і особистісного розвитку.

Концептуальну основу дослідження особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю склали позиції детермінізму, системності, інтегративності та розвитку. Показано, що детермінація особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю ґрунтується на положеннях діяльнісного підходу [2; 3; 4; 5; 70; 75; 76; 77 та ін.] про те, що, змінюючи реальний, незалежний від свідомості світ своєю професійною діяльністю, особистість змінюється й сама. Детерміністський характер професійних дій не виключає проактивної самоактуалізації особистості фахівця, його прагнення підтримати своє феноменологічне «Я» на максимально високому рівні. Загальна система детермінант розвитку особистості фахівця соціономічного профілю стає складнішою: збільшується число її рівнів і вимірювань, зростає різноманіття зв'язків між причинами, умовами, факторами, передумовами. На різних стадіях професіоналізації специфічним чином складається певна міра співвідношення соціальної детермінації і самодетермінації фахівця соціономічного профілю [98].

Фундаментальні положення системності [11; 25 та ін.] у контексті дослідження особистісно-професійної адаптації також стосуються концептуальної стратегії дослідження: фокусувати увагу на адаптаційних процесах, а не продуктивних; вивчати процес особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю в природних умовах з урахуванням причин, чинників та умов особистісно-професійної адаптації, а також виявлених на

цій основі зовнішніх і внутрішніх детермінант, що забезпечують стійкість функціонування фахівців соціономічного профілю [32; 33; 50; 51; 59; 82; 98; 99 та ін.].

Соціально-психологічний аналіз підходів до професійної діяльності фахівців соціономічного профілю показав, що однією зі значних, базових характеристик професій соціономічного типу вважають просоціальну активність особистості, що допомагає через комплекс професійних мотивів здійснювати професійну діяльність.

Слід зазначити, що у сучасних умовах розвиток сектора послуг відбувається в усіх напрямках: в області комп'ютеризації, консалтингових та інформаційних послуг, науково-дослідних, управлінських, соціально-побутових та інших. Економіка, перетворюючись в «економіку вражень», детермінує запит на висококваліфікованих фахівців у відповідних галузях. У сьогоденні споживача настало пересичення стандартизованою продукцією, і він прагне отримати індивідуалізований товар, створений спеціально для нього, відповідний його настрою і внутрішньому світу. Відбувається відхід від традиційної диспозиції «клієнт-фахівець» і «компанія-клієнт», замість цього менеджери компанії набувають роль «режисерів», а клієнти – «глядачів» і «гостей». Масова персоналізація диктує інші вимоги до фахівців, їх комунікативні та особистісні якості є основою їх професійного успіху, а для економіки в цілому є фактором успішності. Крім того, навіть образ традиційних професій, таких як лікарі, вчителі, юристи, змушені рахуватися з диктатом нових умов, вибудовуючи клієнтрієнтовані відносини, головна мета яких, крім надання основної послуги, – створення позитивних вражень у клієнта, щоб він відчував себе гостем, «учасником шоу».

Представникам соціономічних професій завдяки предмету праці (колектив, соціальна група, індивіди) потрібно взаємодіяти, абстрагуючись від повсякденного особистісного досвіду, опосередковуючи свої практики професійною етикою, посадовими інструкціями і розпорядженнями, вимогами, що пред'являються колективом. Так, констатовано, що синдром психологічного вигорання властивий виключно комунікативним професіям, визначаючи їх як тип «людина-людина», або соціономічним професіям [43].

Комунікативні практики представників соціономічних професій, їх відносини з клієнтом, сприйняття клієнта як об'єкта професійної діяльності детермінує найбільш виражені, типові професійні деформації. Соціальна актуальність вивчення професійних деформацій у соціономічних професіях обумовлена ризиками клієнтів і соціального оточення, а також необхідністю вироблення комплексу заходів щодо своєчасної діагностики і профілактики даних відхилень.

Соціономічні професії передбачають постійну роботу фахівця з людьми, постійне спілкування і взаємодію в ході професійної діяльності. Професії даного типу пов'язані з психологічною підтримкою, допомогою і супроводом. Так, діяльність практичного психолога передбачає наявність

певних нахилів, здібностей та професійно значущих якостей. Серед загальних схильностей відзначається позитивне сприйняття світу, альтруїстична спрямованість, бажання працювати з людьми і для них, вміння слухати і чути співрозмовника, а також вміння ясно і послідовно викладати свої думки, вміння знайомитися і спілкуватися з новими людьми, а також бажання і схильність організовувати діяльність інших людей тощо. Серед професійно значущих якостей відзначається сензитивність, уважність, емоційна стійкість, толерантність, гнучкість, емпатія, спостережливість, швидкість прийняття рішень, організаторські та комунікативні здібності [185].

Специфіка соціономічних професій полягає в тому, що у професіях даної групи людина або спільність людей виступає не як соціальне середовище, умова діяльності, а розглядаються в якості об'єкта і предмета діяльності. Аналізуючи предмет праці представників соціономічних професій, Зазначає, що важливо говорити про те, до яких характеристик людини – індивідуальних, віково-статевих; особистісних; соціально-психологічних; суб'єктних привернуто увагу дослідника [18]. Вважається, що в якості показників, які відображають предмет професійної діяльності представників соціономічних професій, можна виділити: елементи зовнішнього вигляду людини (зріст, статура, постава, одяг, зачіска); елементи експресії (міміка, пантоміміка, інтонація мови); характеристики соціально-групової приналежності (стать, вік, одна людина, постійна група людей, колектив, потік людей); властивості особистості (ставлення до людей, загальні, спеціальні здібності, потреби, інтереси); особливості психічних станів; характеристики пізнавальних і емоційно-вольових процесів [185].

В якості критеріїв, що дозволяють віднести професію до групи соціономічних, виступають також цілі діяльності (наприклад, управління, оцінювання, контроль, виховання, обслуговування); засоби діяльності (вербальні, невербальні форми впливів, опосередковані та безпосередні контакти); умови праці (техніко-економічні, режимно-гігієнічні, соціально психологічні), функції, здійснювані фахівцем.

Соціономічні професії відрізняються відсутністю жорстких і єдиних вимог до продукту праці, самого процесу професійної діяльності. Одночасно з цим до представників даних професій пред'являються підвищені вимоги, оскільки об'єктом праці є інші люди. У зв'язку з особливим об'єктом праці у фахівців соціономічних професій виникають і відповідні функції. В якості основних і найбільш важливих функцій працівника професій соціономічного типу слід розглядати оцінку стану соціальних об'єктів, керівництво людьми, навчання, виховання, інформаційне, соціально-побутове, медичне обслуговування людей [18].

Таким чином, специфіка соціального об'єкта і предмета діяльності, а також відмінність у здійснюваних фахівцем функціях дозволяють говорити про те, що клас соціономічних професій є неоднорідним і включає у себе різні типи професій, що пред'являють до людини різні психологічні вимоги.

Дослідники виділяють структуровану і неструктуровану допомагаючу діяльність. До структурованої належить допомагаюча діяльність як професія і волонтерська робота. До неструктурованої – дружба, сім'я, суспільство (наприклад, у формі груп самодопомоги) [185; 186]. Особливістю соціономічних професій є те, що допомагаюча діяльність стає головним елементом професійної діяльності. Тобто неструктурована допомога стає структурованою (інакше кажучи допомагаюча діяльність стає допомагаючою професією), коли суб'єкт допомагаючої діяльності починає усвідомлено і цілеспрямовано застосовувати спеціальні знання і навички.

У дослідженні ми зупинилися на розгляді професійної діяльності фахівців соціономічних професій, чия діяльність, як форма самореалізації особистості обумовлена морально-етичними принципами по відношенню до свого об'єкту, тобто професії, що мають деонтологічний статус. Діяльність фахівця соціономічної професії спрямована до досягнення таких суспільних ідеалів, як добробут, здоров'я, висока якість життя, розвиток особистості, здобуття освіти тощо. Прикладом такого роду професій є діяльність вчителів, медичних працівників, соціальних працівників, соціальних педагогів. Ми вважали за можливе, розглядати ці спеціальності, пов'язані з соціономічними професіями, з огляду на те, що об'єктом діяльності даних фахівців, є людина, яка звернулася за допомогою. Міжособистісний контакт у роботі лікаря, соціального педагога, соціального працівника зачіпає найважливіші цінності людського буття – життя, фізичне і психічне здоров'я, права людини, тому особистість фахівців даного профілю – найважливіший інструмент професійної діяльності. Відносини вчителя і учня, психотерапевта і клієнта, лікаря і хворого, соціального працівника і клієнта містять низку некласифікованих і невимірюваних явищ: співчуття, особисту залученість, наміри, інтуїцію, людяність [185].

Більшість дослідників проблем ефективної професійної діяльності фахівців соціономічних професій, звертають увагу на наявність певних спеціальних здібностей до даного виду діяльності. Зазначається, що у соціально значущих професіях, у комплексі нормативних вимог центральне місце займають етико-деонтологічні вимоги до професіонала. Для фахівців соціономічного профілю важливі як формалізовані етичні норми, так і негласні, неформальні, не зафіксовані у документах, але реально існуючі і пропоновані професіоналу його оточенням [124].

Відзначається, що характер професійної діяльності лікаря обумовлений сукупністю його особистісних якостей, його ціннісними орієнтаціями та інтересами, які мають вирішальний вплив на систему відносин, що ним формується [72]. У процесі професійної діяльності людини відбувається остаточне закріплення тих чи інших цінностей в структурі її індивідуальності. Зазначається, що найбільш виражена значущість емоційних переживань, які людина відчуває в процесі професійної діяльності [118]. Так, в роботі лікаря і вчителя, за допомогою емоційних переживань людина суб'єктивно виділяє події, які зачіпають її ціннісні орієнтації і прагнення. Доводиться, що спрямованість на альтруїзм у студентів, які обрали спеціа-

льності соціономічного профілю, виражена сильніше, ніж на егоїзм, що свідчить про внутрішню готовність допомагати людям. У меншій мірі простежується орієнтація на владу і гроші [41].

Серед мотивів вибору соціономічних професій найбільш часто зустрічаються особисті схильності, династична приналежність (лікарі, вчителі), престижність (менеджер, юрист). В ідеальному поданні в ієрархії потреб і мотивів педагогів, лікарів, психологів, соціальних працівників матеріальна складова відходить на другий план. Так, аналіз даних анкетування, інтерв'ювання 1385 студентів дозволив виявити такі групи мотивів професійного та особистісного самопізнання: суб'єктно-значущі професійно-орієнтовані мотиви (далі наведено цитати і характерні фрази з анкет, інтерв'ю опитаних: «мені цікаво дізнатися: чи зможу домогтися успіху в професії так званого соціономічного профілю чи ні»; «в період волонтерської роботи в дитячому будинку мені було дуже важко, тому хочу за допомогою різних діагностичних методик дізнатися, чи є у мене професійні здібності, таланти»; «після перших днів навчально-виробничої практики я хочу зрозуміти, які мої якості заважають мені стати справжнім професіоналом, що треба змінити»); соціально-перцептивні професійно-орієнтовані мотиви («цікаво дізнатися, чим я краще або гірше інших в групі за успішністю в періоди практики, наприклад, в умінні розуміти настрій клієнтів соціальних служб, в умінні вирішувати конфліктні ситуації»; «в період практики, нажаль, траплялися конфлікти з колегами, представниками адміністрації; хочу дізнатися і зрозуміти, чи зможу я надалі працювати практично без конфліктів в трудовому колективі, я такий конфліктний або інші...»); «мені цікаво дізнатися, що про мене думають клієнти соціальних служб, в яких я проходжу практику»); професійно-орієнтовані мотиви самокорекції («дуже хочу навчитися контролювати свої емоції, мовні та поведінкові реакції в процесі різних видів спілкування: особистісного і ділового, професійного спілкування ...»; «хочу дещо змінити у собі, як у майбутнього професіонала, наприклад, дуже хочу навчитися вміло приховувати свої недоліки»; «думаю, що різні методики професійно-особистісного самопізнання допоможуть мені зрозуміти, що мені треба розвинути, щоб навчитися впливати на клієнтів, колег...» та ін.) [185].

Аналізуючи дослідження, присвячені професіям соціономічного типу, можна констатувати той факт, що здебільшого приділяється увага мотивам вибору професії. При цьому вивченню духовно-моральної складової у фахівців, які обрали соціономічні професії, відведено менше уваги з боку дослідників.

Діяльність справжнього професіонала обов'язково включає в себе компоненти наукової компетентності та чесноти [185]. Так для лікаря, як представника найгуманнішої професії, є певний набір моральних правил, від дотримання яких безпосередньо залежить успішність лікування. Духовно-моральна свідомість лікаря підвищує цінність спілкування між ним і хворим й володіє значними психотерапевтичними можливостями. Морально-етичне почуття обов'язку, розвинуте емоційне сприйняття, яке фор-

мується лікарською етикою і естетикою на основі принципів медичної психології – найважливіші чинники гуманізму медицини. Духовно-моральний ідеал в охороні здоров'я культивує у лікаря емоційну сприйнятливність, чесність і чуйність, без яких неможливі взаємовідносини лікаря і хворого. Культура почуттів, співпереживання, виконання обов'язку – все це становить морально-естетичну основу професії лікаря [25]. Моральна культура лікаря – це не просто властивість його особистості, що заслуговує повагу, але й якість, що визначає його професіоналізм [32].

Дослідники описують чотири моделі відносин лікар-пацієнт: технічну, патерналістську (сакральну), колегіальну і контрактну. Згодом до них додалася п'ята (договірна) модель. Патерналістська (від латинського *pater* – батько) модель характеризується тим, що медичний персонал ставиться до пацієнтів як батьки ставляться до своїх дітей. При цьому вони беруть більшу частину відповідальності на себе. Інженерна модель характеризується тим, що виявляються і відновлюються якісь функції і усуваються «поломки» в організмі пацієнта. Міжособистісний аспект тут майже цілком ігнорується. Колегіальна модель характеризується повною взаємною довірою медичного персоналу і пацієнтів. Прагнучи до спільної мети, лікар або медична сестра стають друзями хворого. Контрактна модель виглядає як юридично оформлений договір з пацієнтом. Саме ця модель передбачає послідовну повагу прав пацієнта. Договірна модель являє собою сплав позитивних особливостей двох попередніх моделей. Договір лікаря і пацієнта будується на принципах взаємної згоди і довіри, тому лікар не може розірвати його в односторонньому порядку. Така модель менш формальна і більш людяна. Вона має на увазі моральну охайність і пацієнта, і лікаря. У технічній і патерналістській моделях лікарська свідомість і діяльність деєтизуються, а морально-етичні норми – деформуються. Деєтизація і дегуманізація професійної свідомості і діяльності фахівців соціономічних професій деформує їх моральні установки і перешкоджає знаходженню правильних відповідей на питання моралі. Їм стає важче виконувати свої моральні зобов'язання по відношенню до колег, пацієнтів, учнів, клієнтів і їх родичів [185].

Наприклад, сутність таких моральних зобов'язань викладена в основних принципах біомедичної етики [23]: принцип поваги автономії особистості; принцип милосердя; принцип «не нашкодь»; принцип справедливості; принцип правдивості; принцип конфіденційності. В ідеалі ці принципи мають бути моральним стрижнем відносин не тільки «лікар – пацієнт», а й «учитель – учень», «психолог – клієнт», «соціальний працівник – людина, яка потрапила у складну життєву ситуацію» тощо. Так, в посадовій інструкції відзначається, що соціальному працівнику необхідно володіти чуйністю, здатністю до співпереживання (емпатії), комунікабельністю, акуратністю, чесністю і організованістю. Також для соціального працівника важливі почуття такту і стриманість.

В контексті соціономічної діяльності часто йдеться про особливі явища, характерні тільки для певних професій, наприклад, про емоційне

вигорання. У цьому випадку соціономічна професія виступає як специфічний вид діяльності, що за самою своєю суттю відрізняється від всіх інших. Зазначається, що однією з широко обговорюваних тем є так зване самовигорання – поняття, яке містить спектр психологічних проблем у фахівців соціономічного профілю. Нездійснені очікування викликають кризу, яка проявляється двояко: фахівець продовжує виконувати доручену роботу, перемагаючи зростаюче виснаження, або починає діяти автоматично, відповідно до своєї соціальної ролі лікаря, вчителя, соціального працівника, соціального педагога [74]. Для збереження професійної активності необхідна золота середина, яка досяжна тільки з опорою на значний духовно-моральний досвід.

Таким чином, професійна діяльність фахівців соціономічних професій – це діяльність, при якій професійні компетенції усвідомлено використовуються фахівцем (при безпосередній взаємодії з людиною, що звернулася за допомогою), з метою надання їй фізичної, соціальної та психологічної допомоги, для покращення якості її життєдіяльності [185].

Соціально-психологічний аналіз професійної діяльності фахівців соціономічного профілю на пізнавально-інтеріоризаційній та продуктивно-діяльнісній стадіях їх професіоналізації показав, що готовність до здійснення такої діяльності та успішність процесу особистісно-професійної адаптації потребують проектно-квалітативного управління, на основі полідисциплінарного підходу, процесами безперервної багаторівневої професійної освіти цих фахівців, зокрема в системі їх фахової підготовки та перепідготовки.

Розкрито парадигму проектно-квалітативного управління як структурної цілісності організаційної, функціональної та параметричної складових, з єдиною методологічною основою управління і оцінки якості, що включає сукупність компонентів цілепокладання, методологічних підстав, сфери застосування, змістовно-функціонального, оціночно-критеріального і результативного компонентів. Показано, що проектно-квалітативне управління може бути успішно реалізоване за умов наявності цілісної концепції, яка має розроблятися і застосовуватися з урахуванням узгодження та взаємодоповнення теоретичних й методологічних положень, встановлення загальних і приватних закономірностей, виявлення сутнісних й системоутворюючих зв'язків, провідних чинників і умов адаптаційного процесу і його оптимізації, нормативних вимог та обмежень, вимог соціальної відповідності і випередження.

Зауважимо, що наразі у повному обсязі створені нормативно-правові, адміністративно-організаційні, інформаційно-технологічні умови для ефективного функціонування і розвитку системи неперервної професійної освіти («коледж – ЗВО – післядипломна освіта») фахівців соціономічного профілю. До цієї групи можна віднести психологів, фахівців з соціальної роботи, соціальних педагогів, тьюторів, медиків і юристів соціальних служб, педагогів-психологів, соціальних працівників та ін. У сучасній дійсності важко переоцінити значення професійної діяльності даних фахівців

в плані забезпечення соціальної стабільності суспільства. Адже висококваліфікована діяльність фахівців соціономічних профілю є базою для позитивних змін у соціально-психологічному, соціально-валеологічному, соціально-реабілітаційному та інших аспектах життєдіяльності окремої людини і суспільства в цілому. Тим часом фахівець соціономічного профілю може якісно виконувати свій складний функціонал тільки в тому випадку, якщо він не зупинився у своєму професійному та особистісному розвитку. Інакше, у переважній більшості випадків (з урахуванням специфіки умов праці), він приречений на професійне вигорання, професійну деформацію, психоемоційне перенапруження і навіть відхід з професії [96].

Можна говорити про те, що фахівець соціономічного профілю стає людиною, яка саморозвивається і самовиховується. Для сучасних фахівців соціономічного профілю актуальною є думка, що у справжнього професіонала обов'язково має бути бажання працювати над собою, систематично аналізуючи свої успіхи і недоліки, свою діяльність; має бути прагнення осмислити свій професійний досвід, зрозуміти (виявити, усвідомити) зв'язок причини і наслідків тощо.

У сучасній науці створено певний теоретико-методологічний базис для подальшої розробки проблематики активізації процесу особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічних профілю в системі неперервної освіти. Так, зокрема, визначено специфіку диференціації та індивідуалізації професійного навчання і професійного виховання майбутнього фахівця соціономічного профілю в коледжах, що впливає на особистісно-професійну адаптацію майбутніх фахівців та їх професійний розвиток [360; 369 та ін.]; виявлено особливості професійної підготовки, професійного виховання у ЗВО майбутніх фахівців соціономічних професій, які орієнтовані на активізацію і стимулювання процесів професійного та особистісного розвитку та саморозвитку здобувачів вищої освіти [96 та ін.].

Однак все ще недостатньо наукових матеріалів, які розкривають специфіку процесу особистісно-професійної адаптації фахівця соціономічних профілю в умовах, коли продовження освіти приймає рекурентний (поновлювальний, що чергується з професійною діяльністю) характер. Це породжує суперечності між традиційно епістеміологічним характером підготовки фахівця соціономічного профілю в період його професійного навчання (коледж, університет) і індивідуально-творчим характером його подальшої самостійної професійної діяльності в реаліях соціономічної практики; між процесами систематичного і системно-якісного ускладнення змістовно-методичного, функціонально-технологічного базису професійної діяльності фахівців соціономічного профілю і дещо повільного впровадження у навчально-виховний процес закладів вищої освіти, організацій підвищення кваліфікації, дидактичних індивідуально-орієнтованих моделей, які активізують професійно-особистісний розвиток (саморозвиток) фахівця соціономічного профілю [96] та сприяють його особистісно-професійної адаптації.

Нагадаємо, що феноменологія особистісно-професійної адаптації та розвитку пов'язана з концептами «процесуальність», «мінливість», з розу-

мінням сутності людини як суб'єкта діяльності, який перебуває у постійному перетворенні самого себе, а також з низкою дихотомій: еволюційний або стрибкоподібний характер змін; моно- і полівекторність розвитку; природна призначеність (органічна заданість)» або «штучна організованість змін.

З соціально-психологічної точки зору сутність особистісно-професійної адаптації можна розглядати в контексті розв'язання комплексу протиріч в системі вимоги професії (зокрема, вимоги до професійних і особистісних якостей фахівця) – актуальні і потенційні можливості фахівця – потреби фахівця (наприклад, в сфері професійної самореалізації, кар'єрному зростанні) – зусилля фахівця з саморозвитку професійно важливих якостей, здібностей тощо [96].

У дослідженні особистісно-професійна адаптація фахівця розглядається як еволюційний процес, який здійснюється на основі і з урахуванням об'єктивних і суб'єктивних умов життєдіяльності конкретного суб'єкта; характеризується якісним перетворенням індивідуальних (професійно і соціально значущих) особистісних особливостей, властивостей суб'єкта професійної діяльності; полягає в успішній професійній і соціальній адаптації, самореалізації та самоактуалізації в обраній професійній сфері.

Інтегративним результатом особистісно-професійної адаптації фахівця соціономічного профілю, при сучасній можливості постійного відновлення освіти, виступає усвідомлення необхідності у проектуванні і реалізації персоніфікованих програм саморозвитку на основі розуміння особливостей власного професійного буття, рефлексивного досвіду, а також готовності і здатності до самоперетворювальної діяльності, що дозволяє вирішити протиріччя між актуальним і бажаним рівнями професійного та особистісного розвитку.

Ефективність особистісно-професійної адаптації фахівця залежить також від рівня його аутопсихологічної компетентності, яка визначається як інтегративне особистісне утворення (багатовимірною індивідуально-суб'єктною якістю), що характеризує здатність суб'єкта проводити адекватний самоаналіз сильних і слабких сторін своєї професійної діяльності, цілеспрямовано здійснювати роботу з самозмінювання тих чи інших поведінкових, комунікативних, особистісних характеристик.

2.2. Системно-інтегративний підхід до розгляду норми і девіації в соціономічних професіях та їх вплив на особистісно-професійну адаптацію фахівців

Під терміном «девіація» розуміється будь-яка недозволена поведінка співробітника, що порушує норми та правила життя організації [103]: злочинна недбалість, аморальні і агресивні прояви, неефективна ділова комунікація, ухилення від виконання професійних обов'язків тощо.

Дослідниками описано різновиди поведінки членів організації внаслідок деформованих установок: симуляція хвороби, навмисно недбале або повільне виконання діяльності, грубість, нетактовність, приниження людської гідності, навмисна дискримінація, протекціонізм, клановість, змова, корисливість і неохайність, незаконні способи просування по службі і порушення ділового етикету [45].

Навіть педагоги, покликані сприяти розвитку і саморозвитку особистості, схильні проявляти психологічно жорстоку поведінку з дітьми, стаючи для них джерелом не тільки психологічної, але і фізичної небезпеки. Так, вважається [25], що професійні девіації педагогів виявляються від підлецування до «педагогічного насильства», під яким слід розуміти будь-які умисні дії чи бездіяльність по відношенню до дитини, в результаті чого порушуються її права і свободи, здоров'я, інтелектуальне і емоційне благополуччя, створюються умови, що заважають її фізичному і психічному розвитку, що ведуть до різних проявів дезадаптації. Девіантні форми взаємодії – приниження, залякування, ізоляція, експлуатація, відмова в емоційному відгуку і відкидання – руйнують особистість, яка розвивається, і мають вкрай негативні наслідки. Не випадково підкреслюється, який інтолерантний учитель, що виявляє неефективну взаємодію з дітьми, стає причиною шкільного неврозу, дідактогенії і фобій [87].

Доведено, що незацікавленість у процесі і результаті своєї праці і незадоволеність, зниження мотивації досягнення успіху, погіршення стану психічного здоров'я роблять 25-33% вчителів професійно непридатними [42]. Вважається, що професійній неуспішності і неспроможності лікарів сприяє порушення функцій планування, виконання та коригування діяльності на заданий результат, а також незадоволеність професією і відсутність прагнення до подальшої самореалізації [97]. Не випадково робиться акцент на небезпеці професійних помилок при байдужості і потуранні медичного персоналу, що загрожує не тільки здоров'ю, але й життю хворих [78]. Особлива увага приділяється девіантним професійно-стильовим феноменам, що знижують деонтологічний (належний) статус фахівця. Це безініціативність, манірність, розв'язність, награність, негативізм, нігілізм, зарозумілість, позерство та ін. [60].

Професійні помилки і вчинки, що відхиляються від прямого призначення професії, та проявляються у формі аморальної і деструктивної поведінки, психологічного опору інноваціям, неадекватній активності і девіантних реакціях на реорганізаційний стрес, відносять до професійного маргіналізму [124]. Маргіналами, які перебувають на периферії професійного простору, є як трудоголіки з «професійною самовіддачею», так і фахівці, «які використовують професію», тобто формально перебувають у професійній ролі, байдужі до професійних обов'язків та норм внаслідок втрати моральних цінностей і професійної ідентичності.

Така невідповідність призначенню професії особливо небезпечна в соціально значущих сферах праці – управлінні, освіті та медицині, оскільки

ки високою є соціально-психологічна ціна професії, що впливає на соціальні перспективи суспільства [125].

Звертається увага на актуальну для сучасності проблему депрофесіоналізації фахівців, розуміючи під нею неузгодженість між очікуваннями (вимогами) соціуму і можливостями (здібностями) особистості [31]. Псевдопрофесійний розвиток вчений пов'язує зі зменшенням творчої і ділової активності, переважанням мотивації уникнення невдачі, відстороненістю від професійних обов'язків, коли залучення у професію трансформується у переживання пересиченістю роботою і почуття вимушеної діяльності. Так, відхилення від соціально-правових, організаційно-етичних і професійних норм на особистісному та міжособистісному рівнях можуть змінювати траєкторію професійного розвитку фахівця в напрямку дезадаптації, деградації і депрофесіоналізму.

Поряд з негативними явищами в професії описується позитивно спрямована девіантна поведінка, яка благородними способами відхиляється від норм референтної групи [43]. Схвалюватися можуть позитивні відхилення особистості (благородство, добровільність, творчість, прийняття нововведень та ін.); прояв громадянської позиції членів організації (критика некомпетентного керівництва, поширення інформації про факти корупції, незаконної діяльності, аморальні вчинки для формування громадської думки та етичної поведінки [26]); корпоративна соціальна відповідальність як функціонування групи взаємодопомоги.

Таким чином, вчені розмежовують девіації кримінального (професійні злочини) і некримінального характеру (професійні відхилення позитивної і негативної спрямованості). При цьому позитивні і негативні девіації можна уявити як єдиний континуум, в середині якого лежить професійна норма – стандарт, до досягнення якого має прагнути представник професії соціономічного типу, а також система вимог і приписів, що складаються у механізм регуляції поведінки типового представника певної професії [78].

Слід зауважити, що некримінальні прояви девіантної поведінки рідко стають предметом спеціально організованих досліджень, а їх опис часто носить гіпотетичний характер. До того ж має місце скепсис практиків з приводу поширеності девіацій серед представників соціально значущих професій соціономічного типу, до яких з боку суспільства пред'являються високі вимоги до відповідності деонтологічному статусу, адже через перетворювальну діяльність цих професіоналів здійснюється науково-технічний прогрес і розвиток культури [60].

Так, в професіях соціономічного типу «норма», регульована правом, етичним кодексом, посадовими інструкціями, правилами внутрішнього розпорядку та професійними традиціями, передбачає відповідність фахівця загальнолюдському статусу професії. При цьому стиль професійної діяльності, що включає в себе особливості поведінки і спілкування в організаційно-професійному середовищі, а також активність або пасивність, швидкість або повільність, емоційну стійкість або нестійкість, ретельність і гру-

нтовність процесу праці, має здійснюватися за принципом доцільності і моральності.

Отже, нормативна поведінка фахівця – це професійно-релевантна поведінка, що включає функціональну, комунікативну і особистісну адаптивно-перетворювальну активність, яка дозволяє займати вагоме місце у професійному співтоваристві [7].

У професіях соціономічного типу, де «робочим інструментом» виступає особистість фахівця, особистісно-професійною нормою є розвиненість професійно важливих якостей. Поряд із універсальними якостями – професійною компетентністю, відповідальністю і моральністю – норми передбачають грамотну комунікацію – вміння спілкуватися, розуміти, слухати і чути іншу людину, а також прояви стресостійкості і толерантності [20]. Оскільки норми моралі лише окреслюють межі дозволеного, то духовність виступає внутрішнім регулятором і мірилом моральної поведінки, проявляючись в чесності і творчості, в прагненні до активних перетворень в собі і реалізації свого потенціалу [34].

Для фахівців соціономічних професій особливо значущою є професійна рефлексія, яка є якістю кращих членів суспільства, духовної еліти, професіоналів науки і практики [88].

Підкреслюється, що поведінка, вибір видів діяльності, розвиток особистості протягом життя в цілому обумовлені ціннісними орієнтаціями і життєвими принципами фахівця [94]. Щоб «стати своїм» в професійному середовищі, людина може піддаватися груповому тиску і зраджувати своїм життєвим принципам, привласнюючи деструктивні установки і освоюючи девіантні форми поведінки, які не відповідають загальноприйнятим нормам права, етики та естетики. Як правило, внутрішньою умовою, що призводить до різних відхилень, виступає невідповідність особистості вимогам професії і неприйняття нею професійних норм.

Вважається, що відхиленням сприяють інтегральні властивості в структурі девіантної особистості (соціально-психологічна дезадаптація, опозиційність, напруженість міжособистісних відносин, емоційно-регуляційна дестабілізація та ін.), а також змістовно-динамічні характеристики (конфліктність, агресія, інтолерантність, непродуктивні захисти, невдоволення життям, анормативні цінності і установки) [181].

Девіантні прояви можуть стати частим явищем через падіння престижу професії, розчарування в професійному виборі, незадоволеності реалізацією соціальних та матеріальних потреб фахівця [124].

Потужним чинником, що знижує якість професійної діяльності, є «криза гратифікації» [59], обумовлена суперечністю між високим рівнем енергетичних витрат і почуттям незадоволеності фахівця характером, умовами і/або оплатою праці [93]. До девіацій призводить деформація свідомості, вигорання фахівця, незадоволеність професійним вибором, кризи професійного розвитку і деструкції особистості [76].

Деструктивні тенденції проявляються в консерватизмі і догматизмі, зниженні мотивації зростання і розвитку, стагнації, нездатності до позитив-

вних змін, а також втрати професійної ідентичності, коли етика професіонала, як моральна норма, підміняється тотальною безвідповідальністю, мотивацією особистої безпеки від соціального осуду, закритістю від соціального контролю [124].

Слід зазначити, що наразі відсутня універсальна класифікація девіацій у професії; при цьому найбільш відомою є класифікація девіацій на робочому місці [44]. В її основі лежать два напрямки аналізу: ступінь небезпеки девіантної поведінки; спрямованість шкоди і збитків від девіантної поведінки на організацію (організаційні девіації) або на людей (міжособистісні).

Перетин цих векторів надає можливість описати 4 типи девіацій: виробничі (ранній вихід на пенсію, надмірні перерви, навмисно повільна робота, розтрата ресурсів компанії); політичні (помилковий фаворитизм, плітки, осуд і звинувачення співробітників, непродуктивна конкуренція); майнові (ломка обладнання, прийняття винагород тощо); особистісна агресія (словесна образа, загрози, прояви фізичного і психологічного насильства, сексуальне домагання, злочинство у співробітників).

У структурно-динамічній моделі девіантної поведінки звертається увага на існування маніфестних і латентних девіацій [181]. Маніфестна девіантність проявляється у девіантній поведінці і девіантному способі життя, а латентна девіантність (прихована) включає модифікацію загальних властивостей, деформацію особистісних якостей і зміни в структурі особистості як особистісні девіації, що призводять до маніфестації девіантних проявів.

Таким чином, аналіз наукових джерел дозволяє віднести до відхилень від професійної норми латентні і маніфестні особистісні девіації, як певні негативні тенденції та зміни особистісного профілю під впливом професійно обумовлених деформацій і деструкцій. Це надмірно виражені професійно небажані якості (безініціативність, лінь, тяганина і прокрастинація, догматизм, агресивність та ін.) і акцентуації характеру, що ускладнюють діяльність і професійне спілкування; нерозвиненість професійно важливих якостей, дефіцитарність мотивації професійної діяльності, автентичності та суб'єктності як довільної творчої активності та залучення у професію, що ведуть до неуспішності професійної діяльності; патохарактерологічні девіації і клінічні прояви невротичних і дисоціальних особистісних розладів, що знижують якість діяльності і ефективність ділового спілкування; порушення заходів ототожнення себе з професією, що приводить або до гіперототожнення з нею, або до відчуження від професії з втратою професійної ідентичності [60].

Вважається, що відхиленням сприяє дисгармонійний стиль професійної діяльності і моторна незручність, яка виявляється в нездатності діяти правильно (адекватно і точно), раціонально (доцільно), ініціативно (винахідливо), естетично (красиво і гармонійно) [78]. Отже, аналізу мають піддаватися функціональні девіації, як порушення орієнтовної функції (прогнозування і цілепокладання), виконавчої (планування та організації

діяльності) і регуляційної (мотивації, оцінки та контролю), що приводять результат у відповідність з нормою.

У професіях соціономічного типу особливої уваги заслуговують комунікативні девіації фахівців внаслідок втрати пластичності стилю спілкування в діловій сфері [78]: дисбаланс соціальних ролей і професійних субролей, кожна з яких може стати девіантною, якщо в тій чи іншій мірі зачіпає інтереси самого фахівця або членів колективу; прояви дезадаптації і соціально-стресового розладу (коливання активності, конформізм, фобії, агресивно-обвинувачувальні реакції в діловій комунікації, прояви цинізму і нігілізму, схильність до антисоціальних дій, трудоголізм та ін.); порушення естетичної норми в іміджі, манерах, позі, ході, мові. До цієї групи девіацій можна віднести виндиктивний (образливий) і девіативний дискурс як порушення стилю мислення, мовлення і невербальних проявів фахівця [59].

Отже, соціально-психологічний аналіз девіацій серед фахівців соціономічного профілю дозволяє виділити у просторі професійно-етичних норм особистісні, функціональні і поведінково-комунікативні девіації.

Традиційно у межах девіантології і психології девіантної поведінки розглядаються такі способи запобігання девіацій, небезпечних для особистості фахівця і суспільства, як освіта, осуд, морально-економічні санкції, ізоляція [60].

Для запобігання некримінальним, але потенційно небезпечним девіаціям, що можуть призвести до розбалансування емоційних станів і поведінки фахівців, які сприяють втраті професійної ідентичності і виродженню професіоналізму, зниженню іміджу професії, необхідна організація своєчасної їх профілактики.

Метою такої профілактики є формування у фахівців комплаєнсу [29] – відповідності діяльності та поведінки існуючим правилам і нормам, підвищення належної старанності, обов'язковості, рівня професіоналізму і відповідальності на основі розкриття творчого потенціалу. Наголошується, що акцент у профілактичній роботі, в першу чергу, має ставитися на трансформації ризику деформацій і деструкцій в ресурс розвитку, під яким розуміється іманентно притаманна особистості можливість піднятися і випростатися [27].

Відповідальною за покращення ситуації в організаційно-професійному середовищі вважається адміністрація, яка зобов'язана забезпечувати безпеку праці і збереження психофізичного здоров'я фахівців для ефективного функціонування в рамках професії [47].

Отже, девіації в професії – це феномен, в рамках якого в тій чи іншій формі поєднуються такі відхилення фахівця від соціально очікуваної і схвалюваної професійної норми, як прояви деформації і деструкції особистості, професійний цинізм і аморальність, акцентуації характеру та ознаки вигорання, псевдопрофесійний розвиток, професійна некомпетентність і маргіналізм, професійна дезадаптація і деградація, втрата професійної іде-

нтинності, депрофесіоналізація, тотальна безвідповідальність і злочинна недбалість.

Під особистісними девіаціями розуміються деформаційно-деструктивні тенденції і аномалії характеру фахівця; під функціональними – дезадаптивний стиль саморегуляції і діяльності, порушення її етапів і функцій; під поведінково-комунікативними – дисгармонійний стиль поведінки і спілкування з суб'єктами професійної діяльності [29].

Позитивними девіаціями в професії виступають прояви творчості, прийняття інновацій, найвища моральність і громадянська відповідальність, властиві професіоналам вищого рівня майстерності, що наближує фахівця до ідеальної норми.

З'ясовано, що у соціономічних професіях професійна норма забезпечує професійну придатність і надійність фахівця у прагненні до ефективного виконання діяльності завдяки професійній компетентності, моральності і відповідальності, стресостійкості, рефлексії і самоконтролю.

Походження девіацій в професії обумовлено особистісними, соціально-організаційними і ситуативними чинниками. Одним із механізмів девіантності є установка фахівця на слідування в процесі формального та неформального спілкування поведінці, яка не визначена соціальним статусом, професійними нормами та організаційною роллю. У соціономічних професіях це ще й результат стресу внаслідок інтенсивної взаємодії з «важким» контингентом [26].

З метою підтримки нормативної поведінки та профілактики відхилень від професійної норми необхідно своєчасно виявляти девіативні тенденції фахівця, особливості його комунікації і якість виконання функціональних обов'язків. З метою подолання критичних явищ у професійному житті і запобігання в організації негативної девіантності фахівців необхідна політична воля керівників і менеджерів з управління, підтримка з боку держави і суспільства, а також наукового та інтернаціонального співтовариства, що розвивають девіантологію як інтегративну науку про девіації, включаючи такий її важливий напрямок, як профілактика девіацій в професії [29].

Отже, наразі в науковому співтоваристві немає єдиного розуміння норми і девіантності в професії; не визначений єдиний тезаурус стосовно девіантних проявів в професійній сфері; девіації представників різних професій рідко стають предметом наукових досліджень. Має місце недостатня увага вчених до виявлення латентних девіацій, особливо небезпечних для фахівців соціально значущих професій з деонтологічним статусом; слабо розроблені напрямки і способи запобігання девіантній поведінці фахівця і професійних груп, а також профілактики негативної девіантності в системі вищої, додаткової професійної освіти і перепідготовки кадрів. Необхідно вивчати й позитивні девіації, що створюють потенціал для скорочення деструктивних проявів за рахунок продуктивної соціальної активності фахівців. Для вирішення зазначених вище проблем важливо продов-

жувати теоретико-емпіричні дослідження, подолавши міждисциплінарний і міжнародний науковий ізоляціонізм [60].

2.3. Методичні та процедурні засади дослідження особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю та її структура

Найбільш адекватною і продуктивною концептуальною позицією дослідження особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю став розгляд розвитку фахівця у різноманітні аспекти його життєдіяльності та професійного досвіду.

Вибір методичних та процедурних засад дослідження особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю визначили положення щодо важливості розгляду індивідуального буття особистості, яке проходить через подолання певних етапів вікового розвитку, переживання різних подій в контексті взаємодії з соціумом і в процесі освоєння і реалізації певних видів діяльності, найважливішою з яких є професійна. Цим, зокрема, продиктоване й прагнення до застосування, поряд із традиційними емпіричними методами дослідження, ідіографічного методу.

Так, у вирішенні проблеми особистості, її особистісно-професійної адаптації у новому соціокультурному середовищі, професії, тобто проблеми соціогенезу, перспективним є історико-еволюційний підхід до розуміння особистості (О. Асмолов), який, у свою чергу, базується на принципі діяльнісного опосередкування. Принципова основа цього підходу полягає у пошуку тієї «опосередкуючої ланки», яка, породжуючи психічні явища, сама б до сфери психічного не належала [19]. Витоки зародження неklasичного мислення пов'язуються з розробкою проблеми несвідомого в психоаналізі (З. Фрейд), теорією установки, культурно-історичною концепцією розвитку вищих психічних функцій і діяльнісним підходом до вивчення психічних явищ. Відповідаючи на питання, за допомогою яких механізмів здійснюється внесок особистості в соціокультурну історію, пропонуваний підхід виділяє в якості системоутворюючої підстави, що забезпечує розвиток особистості, опосередкуючий чинник – предметну, професійну діяльність. У зв'язку з цим постає питання про проблему методу в психологічних дослідженнях, що орієнтуються на принципи антропоцентризму і професійно-діяльнісного опосередкування особистості.

Антропологічне знання усвідомлює недостатність тільки пізнавальних наукових процедур і методів, що застосовуються для осмислення його предмета. Воно вимагає застосування багатьох позанаукових пізнавально-описових галузей – мистецтва, моралі тощо, аж до ірраціональних і езотеричних процедур. Зрозуміло, всі ці пізнавальні процедури мають сполучатися з науковими процедурами. Сучасний антропологічний підхід в своїй цілісності не пов'язує себе з будь-якими обмеженнями узагальнюючих процедур, щоб за загальним не упустити індивідуальність. Категорична

заборона на будь-яке обмеження неминує породжує «протест» і протистояння сциєнтизму і антисциєнтизму, позитивізму і феноменології тощо. В результаті спотворюється сама основа антропологічної культури – взаємозбагачення та взаємодоповнення концептуальних структур [98; 99].

Як відомо, у психології виділяються дві методологічні парадигми – експериментальна і експерієнтальна. В експериментальній парадигмі психологічні методи побудовані за зразком природничих наук і з їх допомогою людина вивчається як фізичне або біологічне. У експерієнтальній, навпаки, використовуються феноменологічні і екзистенційні методи, що дозволяють вивчати унікальні онтологічні характеристики людини [98]. В контексті протистояння експериментального і експерієнтального методів в методології психологічної науки проаналізовано теорії гуманістичної психології, як найбільш антропоцентрованого напрямку в науці, спираючись на дослідження С. Кріпнер і Р. де Карвало.

Найбільш яскраві представники гуманістичної психології А. Маслоу, Р. Мей, Г. Олпорт, К. Роджерс звернулися до традиції, що пов'язує психологію з загальнолюдськими цінностями, і розглядали себе як «третю силу», альтернативу панівній на той час біхевіористській і психоаналітичній орієнтаціям.

Г. Олпорт торкнувся проблеми методу в психології в своїй дискусії про номотетичні і морфогенетичні (або ідеографічні) дослідження особистості. Результати цих наукових методів, вважав він, повинні перевірятися і мати прогностичну силу. Використання ідеографічних методів дозволяє зрозуміти, що робить кожну людину унікальною. Важливо відзначити прагнення Г. Олпорта показати, що особистісні тести і вимірювання також можуть бути інструментами морфогенетичного дослідження, якщо будуть сфокусовані на унікальній організації мотивів і характерних рис в рамках внутрішньо пов'язаної системи, що представляє сутність особистості.

Ідея про необхідність пошуку шляхів вивчення людини в її цілісній сукупності розвивалася А. Маслоу. Він стверджував, що методи організації, класифікації та концептуалізації замінили уявлення про реальність набором абстракцій, створених шляхом умоглядних спекуляцій. Такому підходу, на думку вченого, слід протиставити даоську сприйнятливості невтручання і споглядання безпосереднього досвіду, рух назад, до самих предметів, як закликав Е. Гуссерль. А. Маслоу охарактеризував цей тип пізнання як даоську об'єктивність, протиставляючи її класичній об'єктивності психології. Він був переконаний, що спроби психологів слідувати застарілим стандартам природних наук тільки деперсоналізувати психологію зробили її атомістичною і механістичною. Наука про природу людини, яка припускає, що спостерігач одночасно є і предметом спостереження, повинна бути унікальною. Усвідомлюючи, що емпіризм логічного позитивізму і відокремлений світ екзистенціальної рефлексії слід збалансувати, А. Маслоу запропонував філософію психології, яка б синтезувала обидва методи.

Завдання, таким чином, полягає в тому, щоб розробляти таку дослідницьку методологію, яка поєднувала б експериментальне і експерієнтальне, залишаючись при цьому гранично близькою до життєвого досвіду.

К. Роджерс запропонував новий підхід, який інтегрував об'єктивні і суб'єктивні форми пізнання, називаючи це інтерсуб'єктивним або феноменологічним знанням. Цим кроком він спробував обґрунтувати немеханічну модель науки, що зберігає цінності логічного позитивізму, але розміщує у центрі системи людську суб'єктивність. Інтерсуб'єктивний спосіб пізнання являє собою спробу об'єктивно обґрунтувати суб'єктивну гіпотезу про людину, зв'язавши її з феноменологічною системою координат самої особистості. Даний спосіб пізнання націлений на проникнення у внутрішній світ людини і передбачає перевірку валідності гіпотези щодо тієї суб'єктивної системи координат, яка характеризує кожну особистість. Таким чином, висунуті гіпотези можуть бути або підтверджені, або спростовані.

Усвідомлюючи, що емпіризм позитивістської психології і суб'єктивний світ екзистенціальної філософії мають бути збалансовані, А. Маслоу, Г. Олпорт, К. Роджерс виробили філософію науки, що об'єднала методи природознавства і феноменології і визнає пріоритетність людської суб'єктивності – рідкісний синкретизм у методології психології.

У першу чергу, на думку вчених, слід взяти до уваги сферу людського досвіду і суб'єктивного світу особистості. Експериментальний і експерієнтальний способи пізнання, доводили вони, не становлять дихотомічної опозиції; це не той випадок, коли безпосередній досвід протистоїть абстрагуванню або обачності в пізнанні – самовпевненості. Обидві форми доповнюють одна одну. Понятійне знання, відділене від експерієнтального, небезпечне і неправильне.

Р. Мей робить важливе методологічне узагальнення, підкреслюючи, що будь-яке психологічне дослідження, предметом якого є людина, має зосереджуватися на цілісній особистості з усіма її життєвими проблемами, а не тільки на поведінці або діагностичних категоріях. Наука про природу людини має слідувати гуманістичній моделі і вивчати унікальні властивості людей – те, що вчений назвав онтологічними характеристиками людського існування. Ці характеристики можуть включати здатність людини ставитися до себе одночасно як до суб'єкта і об'єкта, обирати і здійснювати етичні вчинки, мислити, створювати символи і брати участь у розвитку свого суспільства. У зв'язку з цим Р. Мей проводив розходження між «що» і «чому», дотримуючись думки, що психологи мають швидше описувати, що пояснювати. Каузально-логічні тлумачення джерел або причин того чи іншого окремо взятого явища зазнають невдачі при спробі описати, що насправді являє собою це явище. Пояснити, як виникає таке явище, як, наприклад, тривога, – не означає сказати, що являє собою тривога як стан, що переживається людиною. Психології варто вивчати феноменологію стану людини, а не причинно-наслідкові зв'язки. Двоїстість людини,

стверджував Р. Мей, виникає з її здатності до симультанного переживання себе як суб'єкта і як об'єкта; психологам потрібно зосередити свої дослідницькі зусилля на цю обставину.

Р. Мей вважав, що психологія ближча до парадигми гуманітарних наук, ніж фізичних і біологічних. Не можна не погодитися з думкою Р. Мея про те, що гуманітарне дослідження має брати до уваги й історичний вимір культури.

Феноменологічний метод, наприклад, дозволяє отримати опис різних переживань і аналізувати їх життєві значення, використовуючи стандартні феноменологічні процедури редукції, образної варіативності і інтуїтивного розуміння сутностей [99]. Необхідний гуманітарно-науковий підхід, який підкреслює суб'єктивність людського досвіду і намагається повніше охопити багатозначність психічного життя, яким воно постає в реальних контекстах дійсності. Ефективність такого підходу полягає в тому, що застосування експеріментальних методів виходить з безпосереднього досвіду і завершується розумінням чинників, що формують його структуру [98].

Когнітивна психологія успішно адаптувала традиційні дослідницькі методи при вивченні складних явищ. Оскільки гуманістичні психологи «висувають положення, які нелегко верифікувати і надто прихильні до невизначеності, багато з методів дослідження, які використовуються в когнітивній психології, могли б внести корисні корективи [99]. Прикладами такого синтезу, поряд з роботою Ж. Піаже з психології розвитку можуть бути дослідження становлення моралі, творчості, психотерапії. Іншими словами, пропонується взяти на озброєння строгі дослідні методи, які забезпечили б отримання верифікованих даних. При цьому гуманістична психологія і традиційні методи дослідження можуть бути недосконалими. Передбачається також необхідність творчого синтезу, який зможе об'єднати два підходи – або, принаймні, їх частини – в більш широкий погляд з позицій соціального розвитку людини, яка активно організує своє оточення в часі [98; 99]. Можна вважати, що одним із шляхів здійснення такого синтезу могло б бути застосування суворих дослідних процедур в областях, вже відкритих гуманістичною психологією: в екології поведінки, розвитку людини, вивченні її життєвого шляху.

Отже, проблема методу в гуманістичній орієнтації вирішується двома шляхами. Г. Олпорт, А. Маслоу, К. Роджерс та інші вчені намітили в загальних рисах синтез, конвергенцію або, принаймні, співпрацю, завдяки яким гуманістичне спрямування могло б асимілювати найбільш прийнятні засоби експериментальної психології. Вчені побачили інший шлях, завдяки якому наука про людину має вивчати справді людську поведінку, безпосередній досвід і інтенціональність, причому без тих спотворень, які вносяться природничими (експериментальними) моделями.

Проте ці дослідники сходяться в тому, що використання природної науки в якості єдиної моделі для поглиблених досліджень людини далі неприйнятне. Відповідно до цього йдуть пошуки систематизованих методик для аналізу переживань людиною конкретних життєвих ситуацій. Ці

підходи звертаються до особистого досвіду і повідомлень досліджуваних, тому є емпіричними. Вони орієнтовані на відкриття нового (ніхто не знає заздалегідь, яким буде результат дослідження) і задовольняють всім критеріям наукового пізнання [99].

У своєму аналізі проблеми особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю ми спиралися на різноманітні джерела, використовуючи спеціальні наукові роботи та результати конкретних емпіричних досліджень.

Спроби субстанціонального підходу до визначення особистості, статистичні методи її пізнання наразі все більше виявляють свою незадовільність. Основне питання, на якому в цьому випадку не надається відповіді, є питання про розвиток особистості і питання про адаптацію особистості. Які б структури особистості не малися на увазі, які б їх варіанти і комбінації ні передбачалися, вони неминуче виступають як сукупність факторів, сторін, рівнів тощо, з яких невиведено її рух, а тим більше пристосування в аспекті розвитку і вдосконалення [99].

У питанні про спрямованість методів дослідження, що стосуються особистості, ми спиралися, зокрема, на роботи [2; 3; 4; 5]. Основним методом дослідження є синтез визначень особистості через типові для неї життєві відносини і дослідження динаміки протиріч цих відносин в процесі професійної діяльності.

Тому в центрі уваги при вивченні особистісно-професійної адаптації фахівця соціономічного профілю виявляється, з одного боку, проблема збереження і мінливості основних відносин особистості, через які її можна охарактеризувати як певну визначеність, а з іншого – характер її руху в процесі особистісно-професійної адаптації.

Важливо підкреслити при цьому, що саме рух односпрямований; розвиток особистості в сьогоденні все більше визначає напрямок і логіку її розвитку в майбутньому. Безсумнівно, що серед існуючих методів дослідження особистості генетичні методи дозволяють розкрити її онтогенетичні зміни. До цієї досить різноманітної групи можна віднести методи дослідження особистості дитини, запропоновані вченими, методи психолого-педагогічних досліджень, а також методи аналізу дорослої особистості. До таких належить віковий, біографічний і інші способи досліджень, які спеціально спрямовані на виявлення змін особистості, її розвитку.

Надійну методичну основу дає постановка проблеми сензитивності, тобто періодично і віково змінюваної чутливості, сприйнятливості, готовності до тих чи інших зовнішніх детермінант (Н. Лейтес та ін.). Всі ці численні й різнопланові методи досліджень можуть бути об'єднані поняттям динамічного підходу [3] і певною мірою протистоять статичному.

При віковому підході увага психологів зосереджується в основному на порівнянні вікових груп, а різний спосіб життя і діяльності особистості «всередині» кожного віку до уваги не береться. Однак зрілою особистість може стати і в юному віці, а незрілою залишитися і до старості. Віковий і

навіть біографічний методи не охоплюють такої якості розвитку, як вдосконалення або деградація особистості [99].

Урахування біографії особистості, її особливої траєкторії [98], її особливої логіки розвитку, на перший погляд, задовольняє принципам динамічного підходу. Тут, безсумнівно, враховується принцип співвіднесення особистості з її історією, тобто індивідуалізоване розуміння розвитку, динаміка обставин, що детермінують особистість, і низка інших суттєвих моментів. Однак і біографічний метод при всій його привабливості, маючи в своєму розпорядженні події в житті особистості, ділячи їх на зовнішні і внутрішні, виявляється не в силах розкрити особливу якість особистості. Йдеться про її представленість як суб'єкта, що певним чином організує (а іноді і створює) ці події, що передбачає, ставиться до них певним чином тощо [99].

Біографічний метод може бути використаний в динамічному дослідженні особистості, якщо його розуміти через її діяльність, суб'єктом якої вона стає.

Діяльність і, особливо, професійна діяльність, і є той процес, специфіка якого задається участю, способом організації, активністю особистості, і те поняття, той масштаб аналізу особистості, при якому аналізується її особистісно-професійна адаптація, зокрема в умовах соціокультурних змін.

Засоби побудови і реалізації особистістю себе в діяльності, визначення свого місця в колективі, в житті в цілому є виявленням основних життєвих відносин, через які відбувається розвиток особистості. На перший погляд здається, що відносини особистості можуть бути зведені до її потреб. Однак якщо останні брати в їх сучасному розумінні, це виявиться не так: відносини особистості охоплюють не тільки її суб'єктивні мотиви, цілі, прагнення тощо, але і спосіб включення в діяльність, урахування об'єктивної логіки і своїх вже об'єктивованих застосованих можливостей. Останнє передбачає об'єктивну оцінку особистістю її реального прояву в справі. Вона виступає не тільки в своїх суб'єктивних відносинах і оцінках, але і об'єктивує себе в діяльності як певний суспільний суб'єкт, виявляється в сфері професійних змін, об'єктивно реалізуючи свою суб'єктивність [99].

На основі аналізу отриманих даних була побудована структурно-функціональна модель, що відображає механізми процесу особистісно-професійної адаптації і адаптаційні ресурси фахівців соціономічного профілю і складається з мотиваційно-ціннісної, компетентісно-функціональної та конативно-стильової складових, взаємопов'язаних між собою. Ядром цієї системи є особистість фахівця соціономічного профілю як суб'єкта адаптації, який прагне до пошуку адекватної стратегії взаємодії з мікро- і макросередовищем. Базові компоненти моделі – ціннісні орієнтації і спрямованість особистості – як показник ступеня сформованості її потреб, інтересів і переконань; Я-концепція – як інтегративний фактор, що забезпечує внутрішньоособистісну адаптацію з базовою потре-

бою – соціальним схваленням, самоприйняттям і прагненням до самоактуалізації; комунікативно-діалогічні властивості особистості – головний засіб адаптаційного процесу, спрямований на взаємодію суб'єктів спілкування в процесі професійної взаємодії; індивідуально-особистісні та емоційно-вольові особливості – ресурси особистості, що забезпечують результативність пошуку і вибору власного адаптаційного стилю, стресостійкість, задоволеність умовами діяльності, спілкування і відносин; адаптаційна властивість інтелекту – компонент, який регулює і коригує всю систему адаптаційного процесу у змінюваних соціальних умовах при виборі доцільних варіантів адаптивної поведінки, характеру прийнятих рішень тощо.

Висновки до розділу

У розділі здійснено соціально-психологічний аналіз професійної діяльності фахівців соціономічного профілю на різних стадіях їх професіоналізації та з позицій квалітативно-проектної парадигми; застосовано системно-інтегративний підхід до розгляду норми і девіації в соціономічних професіях та їх вплив на особистісно-професійну адаптацію фахівців; розкрито методичні та процедурні засади дослідження особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю та її структуру.

Як показав проведений теоретико-методологічний аналіз, у професійній діяльності фахівців соціономічного профілю визначилося протиріччя між наявністю та операційно-змістовними структурами професійного досвіду і новими соціокультурними вимогами до професій соціономічного типу. Суперечливість позиції обумовила концептуальні засади дослідження особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю на різних стадіях їх професіоналізації.

Концептуальну основу дослідження особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю склали позиції детермінізму, системності, інтегративності та розвитку. Показано, що детермінація особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю ґрунтується на положеннях діяльнісного підходу про те, що, змінюючи реальний, незалежний від свідомості світ своєю професійною діяльністю, особистість змінюється й сама. Детерміністський характер професійних дій не виключає проактивної самоактуалізації особистості фахівця, його прагнення підтримати своє феноменологічне «Я» на максимально високому рівні. Загальна система детермінант розвитку особистості фахівця соціономічного профілю стає складнішою: збільшується число її рівнів і вимірювань, зростає різноманіття зв'язків між причинами, умовами, факторами, передумовами. На різних стадіях професіоналізації специфічним чином складається певна міра співвідношення соціальної детермінації і самодетермінації фахівця соціономічного профілю.

Фундаментальні положення системності у контексті дослідження особистісно-професійної адаптації також стосуються концептуальної стра-

тегії дослідження: фокусувати увагу на адаптаційних процесах, а не продуктивних; вивчати процес особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю в природних умовах з урахуванням причин, чинників та умов особистісно-професійної адаптації, а також виявлених на цій основі зовнішніх і внутрішніх детермінант, що забезпечують стійкість функціонування фахівців соціономічного профілю.

Соціально-психологічний аналіз професійної діяльності фахівців соціономічного профілю на пізнавально-інтеріоризаційній та продуктивно-діяльнісній стадіях їх професіоналізації показав, що готовність до здійснення такої діяльності та успішність процесу особистісно-професійної адаптації потребують проектно-квалітативного управління, на основі полідисциплінарного підходу, процесами безперервної багаторівневої професійної освіти цих фахівців, зокрема в системі їх фахової підготовки та перепідготовки.

Розкрито парадигму проектно-квалітативного управління як структурної цілісності організаційної, функціональної та параметричної складових, з єдиною методологічною основою управління і оцінки якості, що включає сукупність компонентів цілепокладання, методологічних підстав, сфери застосування, змістовно-функціонального, оціночно-критеріального і результативного компонентів. Показано, що проектно-квалітативне управління може бути успішно реалізоване за умови наявності цілісної концепції, яка має розроблятися і застосовуватися з урахуванням узгодження та взаємодоповнення теоретичних й методологічних положень, встановлення загальних і приватних закономірностей, виявлення сутнісних й системоутворюючих зв'язків, провідних чинників і умов адаптаційного процесу і його оптимізації, нормативних вимог та обмежень, вимог соціальної відповідності і випередження.

Інтегративним результатом особистісно-професійної адаптації фахівця соціономічного профілю, при сучасній можливості постійного відновлення освіти, виступає усвідомлення необхідності у проектуванні і реалізації персоніфікованих програм саморозвитку на основі розуміння особливостей власного професійного буття, рефлексивного досвіду, а також готовності і здатності до самоперетворювальної діяльності, що дозволяє вирішити протиріччя між актуальним і бажаним рівнями професійного та особистісного розвитку.

З'ясовано, що у соціономічних професіях професійна норма забезпечує професійну придатність і надійність фахівця у прагненні до ефективного виконання діяльності, завдяки професійній компетентності, моральності і відповідальності, стресостійкості, рефлексії і самоконтролю. Проведений аналіз девіацій серед фахівців соціономічного профілю дозволив виділити у просторі професійно-етичних норм особистісні (деформаційно-деструктивні тенденції і аномалії характеру фахівця), функціональні (деадаптивний стиль саморегуляції і діяльності, порушення її етапів і функцій) і поведінково-комунікативні (дисгармонійний стиль поведінки і спілкування з суб'єктами професійної діяльності) девіації.

Найбільш адекватною і продуктивною концептуальною позицією дослідження особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю став розгляд розвитку фахівця у різноманітні аспекти його життєдіяльності та професійного досвіду.

Вибір методичних та процедурних засад дослідження особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю визначили положення щодо важливості розгляду індивідуального буття особистості, яке проходить через подолання певних етапів вікового розвитку, переживання різних подій в контексті взаємодії з соціумом і в процесі освоєння і реалізації певних видів діяльності, найважливішою з яких є професійна. Цим, зокрема, продиктовано і прагнення до застосування, поряд із традиційними емпіричними методами дослідження, ідіографічного методу.

На основі аналізу отриманих даних була побудована структурно-функціональна модель, що відображає механізми процесу особистісно-професійної адаптації і адаптаційні ресурси фахівців соціономічного профілю і складається з мотиваційно-ціннісної, компетентісно-функціональної та конативно-стильової складових, взаємопов'язаних між собою. Ядром цієї системи є особистість фахівця соціономічного профілю як суб'єкта адаптації, який прагне до пошуку адекватної стратегії взаємодії з мікро- і макросередовищем. Базові компоненти моделі – ціннісні орієнтації і спрямованість особистості – як показник ступеня сформованості її потреб, інтересів і переконань; Я-концепція – як інтегративний фактор, що забезпечує внутрішньоособистісну адаптацію з базовою потребою – соціальним схваленням, самоприйняттям і прагненням до самоактуалізації; комунікативно-діалогічні властивості особистості – головний засіб адаптаційного процесу, спрямований на взаємодію суб'єктів спілкування в процесі професійної взаємодії; індивідуально-особистісні та емоційно-вольові особливості – ресурси особистості, що забезпечують результативність пошуку і вибору власного адаптаційного стилю, стресостійкість, задоволеність умовами діяльності, спілкування і відносин; адаптаційна властивість інтелекту – компонент, який регулює і коригує всю систему адаптаційного процесу у змінюваних соціальних умовах при виборі доцільних варіантів адаптивної поведінки, характеру прийнятих рішень тощо.

Дана модель може слугувати основою для створення не тільки варіативних психодіагностичних, але й психокорекційних адаптаційних програм.

РОЗДІЛ 3

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ПАРАМЕТРИ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ

3.1. Вивчення мотиваційно-ціннісної складової особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю

У дослідженні ми зупинилися на розгляді діяльності фахівців соціономічних професій, що мають деонтологічний статус, тобто чия діяльність, як форма самореалізації особистості, обумовлена морально-етичними принципами по відношенню до свого об'єкту. До вибірки увійшли вчителі, медики, соціальні працівники, соціальні педагоги, які перебували на різних етапах професіоналізації.

Вибірку склали 354 досліджуваних (46,9% чоловіків, 53,1% жінок) віком від 19 до 51 року, які перебували на різних етапах професіоналізації: 192 майбутніх фахівця соціономічного профілю та 162 представника соціономічних професій (вчителі, лікарі, соціальні працівники, соціальні педагоги) зі стажем роботи у цій сфері від 3 до 19 років.

На констатувальному етапі дослідження використовувалися методи вивчення документів, спостереження та експертної оцінки; психодіагностичні методики.

Аналіз документів – один з ефективних методів збору первинної інформації, оскільки в них містяться цінні відомості про процеси і результати діяльності фахівців.

Паралельно з вивченням документів використовувалося спостереження, як найбільш доступний і широко застосовуваний метод, який вивчає зовнішні прояви психіки фахівця в різних умовах його життєдіяльності. При цьому зовнішня сторона поведінки (міміка, жести, мова, різні рухи, вчинки) була лише вихідним матеріалом, увага концентрувалася на внутрішньому психологічному змісті спостережуваних актів в різних професійних і життєвих ситуаціях.

Програма спостереження була розроблена на основі плану дослідження, її вихідним принципом була об'єктивність, заснована на реальній фіксації процесів, що відбуваються. Результати спостереження відбивалися в спеціальних протоколах. При аналізі діяльності враховувалися: професіоналізм фахівця у професійній діяльності; особливості спілкування: доброзичливість, зацікавленість, природність і відкритість у спілкуванні тощо; якості особистості фахівця, що проявляються найбільш яскраво.

У зборі первинної інформації цінним джерелом з'явилися експертні оцінки, особлива думка компетентних осіб. При підборі експертів враховувалися такі критерії: професійна компетентність; стаж професійної дія-

льності; здатність до об'єктивної, реалістичної оцінки професійної діяльності. Найбільш відповідними цій ролі виявилися завідувачі міськими відділами освіти, відділами охорони здоров'я, завідувачі методичними кабінетами, директори шкіл, головні лікарі, професійно компетентні фахівці соціальної сфери. Програма експертних оцінок була цілком підпорядкована темі дослідження і включала в себе перелік професійно-особистісних характеристик, виділених експертами в систему професійних цінностей. Дані, отримані в результаті вивчення документів, спостереження та експертних оцінок, зводилися воедино, встановлювався ступінь їх збігу. На цій основі попередньо формувалася гуманістично орієнтований і професійно ефективний образ колективу і окремих фахівців.

Для уточнення і поглиблення отриманих даних використовувалися інтерв'ю, бесіда. Для інтерв'ю обиралися фахівці в різному ступені адаптовані до професійної ситуації – від осіб, які виявляли ознаки особистісно-професійної дезадаптації, до осіб з високим ступенем самовизначення і самоактуалізації в професії. Інтерв'ю проводилося за місцем роботи, місцем проживання і часто будувалося за принципом ситуативного. В ході дослідження організовувалися бесіди з фахівцями, які використовувалися як допоміжний метод, за допомогою якого уточнювалися і доповнювалися отримані раніше дані. Бесіди носили вільний і невимушений характер.

На *першому етапі* дослідження при вивченні мотиваційно-ціннісної складової особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю були з'ясовані мотиваційні диспозиції особистості (потреби, мотиви, установки, ціннісні переживання), генеративність, просоціальна мотивація (орієнтація на альтруїзм), як основа професійної спрямованості особистості, та її взаємозв'язок з ціннісними орієнтаціями і рівнем емоційного інтелекту респондентів.

Вивчення мотиваційно-ціннісних параметрів в контексті особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю – це аналіз причин і факторів, які ініціюють і енергетизують активність особистості. В якості таких потенційних мотивів в онтогенезі виступають властиві даному суспільству об'єктивні цінності, інтереси і ідеали, які в разі їх інтеріоризації фахівцем можуть придбати спонукальну силу і стати реально діючими мотивами, які виконують функцію змістоутворення, тобто надають відображень в індивідуальній свідомості дійсності особистісний зміст [98].

Для пояснення детермінації соціальної поведінки створюються численні психологічні теорії мотивації, які будуються на системі припущень про природу людини і встановлюють закони ініціації і регуляції поведінки та діяльності. Вихідною підставою для обговорення проблеми, що розглядається, служать класичні теорії мотивації К. Левіна, Г. Мюррея і Ф. Хайдера. Найбільш відомим варіантом сучасного синтезу цих теорій є концепція Х. Хекхаузена, що враховує вплив як ситуації і когнітивних атрибутів, так і стійких особистісних диспозицій – мотивів. Слід зазначити, що наразі вивчаються найбільш загальні питання психології мотивації, та-

кі, як її біологічні механізми (Д. МакКлелланд), зв'язок з емоціями (Б. Вайнер), залежність від ціннісних орієнтацій (Н. Фізер) і від орієнтації на майбутнє (Дж. Редер, Дж. Рейнор), аналіз мотивації досягнення (Дж. Аткинсон, В.-У. Мейер, Ф. Халиш). Детальному емпіричному аналізу піддані ранні етапи становлення діяльності досягнення, її залежність від екологічних змінних (Г. Трудевінд), емоцій (К. Шнайдер) і розвитку самосвідомості (М. Баллок, У. Гепперт, П. Люткенхауз, Дж. Ніколлс). Чільне місце займають фундаментальні огляди досліджень щодо впливу поведінки фахівця соціономічного профілю, а також спеціальних тренінгових програм на зміну його поглядів і дій, на особливості властивих йому стилів цілепокладання, самооцінку і ціннісні орієнтації (Ф. Вайнерт, П. Ренд, А. Хелмке). Низка робіт містить важливі дані щодо процесів метарівня – саморегуляції та самоконтролю особистості (Ю. Бекманн, Ф. Канфер, Ю. Куль Х. Мішель, С. Хагерман).

Як відомо, мотивована поведінка є результатом дії двох чинників: особистісного і ситуаційного. Під особистісним розуміються мотиваційні диспозиції особистості (потреби, мотиви, установки, цінності), а під ситуаційним – зовнішні умови, що оточують людину (дії інших людей, відносини, оцінки, реакції оточуючих, фізичні умови тощо). Слід зазначити, що коли йдеться про зовнішні чинники, то аналізуються перш за все не об'єктивні параметри середовища, а оцінки і інтерпретації особистістю контекстуальних аспектів своєї поведінки і діяльності, тобто суб'єктивне відображення об'єктивних умов і те значення, яке вона цим умовам надає. Людина чинить свої дії відповідно до того, як вона оцінює і інтерпретує навколишню дійсність. Роль мотиваційних диспозицій зводиться не стільки до прямої детермінації поведінки, скільки до участі у формуванні когнітивних оціночних схем, за допомогою яких людина інтерпретує ситуацію. Наступні дії є результатом цієї інтерпретації [99].

Для дослідження показників мотиваційно-ціннісної складової особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю значний інтерес представляла теорія самодетермінації і внутрішньої мотивації. Більшість психологів згодні з виділенням двох типів мотивації і відповідних їм двох типів поведінки: зовнішньої мотивації і відповідно зовні мотивованої поведінки та внутрішньої мотивації і відповідно внутрішньо мотивованої поведінки. Внутрішня мотивація – конструкт, що описує такий тип детермінації поведінки і діяльності, коли чинники, що їх ініціюють і регулюють, виникають зсередини особистісного Я і перебувають всередині самої поведінки. Для пояснення цього типу мотивації було створено безліч теорій: теорія компетентності і мотивації ефективністю, теорія оптимальності активації і стимуляції, теорія особистісної причинності, теорія потоку [98; 99].

Р. Вайт запропонував концептуально більш розроблену модель. Він ввів поняття компетентності, що об'єднує такі види поведінки, як оглядання, маніпулювання, конструювання, гра, творчість. Всі ці види поведінки, на його думку, при виконанні яких організм не отримує ніяких видимих

підкріпленнь, переслідують одну мету – підвищення компетентності та ефективності особистості. Силою, що детермінує це прагнення до компетентності, є мотивація через почуття ефективності. Даний вид мотивації має місце щоразу, коли людину спонукає потреба в ефективності, компетентності та майстерності. Вчений переконливо доводить, що для розуміння різних видів поведінки конструкти «компетентність», «прагнення до компетентності» і «мотивація ефективністю» (що практично рівнозначно конструкту «внутрішня мотивація») є більш продуктивними, ніж конструкти «оперантне обумовлення», «підкріплення» тощо [99].

Узагальнено дані експериментальних досліджень про вплив мотивації на поведінку, діяльність і психічні процеси респондентів різного віку і носіїв різних професій (див. табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Вплив мотивації на поведінку, діяльність і психічні процеси фахівця

Вплив зовнішньої мотивації	Вплив внутрішньої мотивації
Тенденція до продовження діяльності	
Зовні мотивована поведінка припиняється, як тільки зникає зовнішнє підкріплення	Внутрішньо мотивована поведінка може тривати досить довго при відсутності будь-яких видимих нагород
Перевага складності та обсягу	
Досліджувані віддають перевагу більш простим завданням. Вони роблять тільки те, що належить, для того, щоб отримати нагороду	Віддають перевагу більш важким завданням
Ступінь алгоритмізації діяльності	
Негативно позначається на когнітивній гнучкості; полегшує виконання діяльності, що вимагає алгоритмічного методу. Значно погіршує якість і швидкість вирішення евристичних задач	Позитивно впливає на когнітивну гнучкість; полегшує виконання діяльності, що потребує евристичного методу: всі види творчих завдань, які не мають заздалегідь заданого алгоритму
Креативність	
Пригнічує креативність, зменшує спонтанність	Сприяє креативності
Емоції	
При взаємодії з іншими переважають негативні емоції	Сприяє отриманню задоволення від роботи
Самоповага	
	Переважання внутрішньої мотивації підвищує самоповагу

Як видно з табл. 3.1, найбільш позитивний вплив, як на пізнавальні процеси, так і на особистість в цілому, надає внутрішня мотивація.

Наведені дані ставлять проблему вивчення чинників, які як сприяють, так і перешкоджають прояву внутрішньої мотивації. Один з таких чинників пов'язується з локусом каузальності. При цьому, при внутрішній мотивації особистість має внутрішній локус каузальності (особистісну причинність) або, іншими словами, має уявлення про те, що причини, які зумовлюють її поведінку і діяльність, знаходяться всередині її, і вона чинить дії по своїй волі. При зовнішній мотивації особистість характеризується зовнішнім локусом каузальності. Вона вважає, що причини, які детермінують її поведінку і діяльність, виходять за межі її самої і є зовнішніми по відношенню до її «Я».

Відштовхуючись від цих ідей була висловлена гіпотеза про існування двох фундаментальних мотиваційних тенденцій: потреб до самодетермінації і компетентності. Відповідно до цієї гіпотези, людина має вроджену тенденцію до виконання таких видів активності, які дають їй відчуття наявності особистісної каузальності і майстерності. Вивчався вплив на внутрішню мотивацію таких чинників, як уникнення покарання, призи та нагороди, терміни закінчення діяльності, нав'язування цілей і деякі інші. Всі ці зовнішні чинники зменшували внутрішню мотивацію, оскільки змінювали локус причинності з внутрішнього на зовнішній [98].

Отримала підтвердження гіпотеза про негативний вплив на внутрішню мотивацію екстерналізації локусу каузальності. Разом із тим виявлено, що одним з чинників, який позитивно впливає на рівень внутрішньої мотивації, є наявність вибору і свобода здійснення. Умови оточення, які наділяють особистість свободою вибору, дозволяють їй відчувати себе самодетермінованою, призводять до інтерналізації локусу каузальності і, як наслідок, підвищують рівень внутрішньої мотивації. Цим можна пояснити неусвідомлене прагнення фахівців соціономічного профілю до відходу з-під адміністративного тиску.

Важливою потребою особистості, як відзначають дослідники, є прагнення до компетентності та майстерності. Вважається, що чим більше діяльність дозволяє фахівцю відчувати себе компетентним і ефективним, тим вище буде у нього внутрішня мотивація до даного виду діяльності.

Отже, ті умови та фактори, які підвищують почуття компетентності, мають підвищувати і внутрішню мотивацію, що дуже важливо в аспекті особистісно-професійної адаптації фахівця соціономічного профілю.

Головним з таких чинників є характер самої діяльності: вона має бути оптимального рівня складності. Складна діяльність творчого характеру дозволить реалізувати свою майстерність і відчувати себе ефективним, тобто у неї набагато вище адаптаційних можливостей. Цей висновок з усією очевидністю може бути поширений на професійну діяльність соціономічного типу.

Встановлено, що основними характеристиками завдань, які викликають внутрішній інтерес, є новизна, перцептивна або когнітивна складність і непередбачуваність. Як і у випадку з труднощами, такі завдання вимагають від фахівця прояву значних здібностей для їх успішного вико-

нання, ніж прості, знайомі і звичні, і, отже, сприяють підвищенню почуття компетентності. Отже, така особливість соціономічної професії, як певна непередбачуваність ситуацій, сприяє стійкості внутрішньої мотивації фахівця [99].

Впевненість фахівця у своїй компетентності підкріплюється зворотним зв'язком. Аналіз впливу зворотного зв'язку на внутрішню мотивацію показав, що будь-який чинник навколишнього середовища, пов'язаний з ініціацією і регуляцією поведінки і діяльності фахівця, має два аспекти: контролюючий та інформуючий. Дія зовнішнього стимулу пов'язується з контролем. Інформування, на відміну від контролю, сприймається не як примус, а оцінюється як прагнення поінформувати про умови і наслідки діяльності, про хід її виконання, рівні успішності і ступінь майстерності. Контролюючі чинники зменшують внутрішню мотивацію, оскільки призводять до екстерналізації локусу причинності. Тому контроль за діяльністю фахівця в тій формі, в якій він зазвичай практикується з боку органів управління соціономічною сферою, виступає частіше в ролі чинника, який дезадаптує і дезінтегрує фахівця і його діяльність. Інформуючі чинники позитивно впливають на внутрішню мотивацію, адже підсилюють внутрішню каузальність і не несуть в собі примусу до діяльності.

Розглядаючи особистісно-професійну адаптацію фахівця соціономічного профілю встановлено, що наразі існує багато різноманітних класифікацій мотивів професійної діяльності [67], проте підстави цих класифікацій, що виділяються різними дослідниками, нерівноцінні. Одні йдуть по шляху наукового обґрунтування виділення груп мотивів, інші спираються на власні емпіричні дослідження (М. Вернон, Ф. Герцберг та ін.).

Однією з найбільш відомих теорій професійної мотивації є так звана двофакторна теорія задоволеності працею Ф. Герцберга, який охарактеризував мотивацію за допомогою двох основних потреб: потреби до досягнень і потреби до уникнення невдач.

Підкреслюючи полімотивований характер професійної діяльності, відзначається, що у виборі відповідної професійної діяльності і у характері її виконання позначається комплекс мотивів – відіграють роль й майбутня перспектива (власне благополуччя і благополуччя близьких), й соціальне визнання, пов'язане з діяльністю (професія, що викликає до себе повагу), й суспільні мотиви [41].

Виокремлено такі групи мотивів вибору і перебування в професії: безпека (прагнення до самозбереження в фізичному сенсі і в сенсі економічної безпеки), задоволення (прагнення до можливості відпочивати, розслаблятися, розважатися), активність (прагнення найбільш повно розкритися в професійній діяльності, реалізувати свої фізичні та інтелектуальні здібності і можливості), впевненість в собі і незалежність (реалізація цих потреб в діяльності), перевага (прагнення до переваги над іншими за допомогою своїх власних досягнень або приналежності до «вищого» соціального класу), панування або домінування (прагнення придбати авторитет, можливість управляти іншими людьми), прагнення виділитися з групи,

викликати захоплення, соціальна конформність (прагнення до надання допомоги іншим, демонстрації їм своєї симпатії) [98; 99]. Проте цей набір мотивів надає тільки загальну картину, не пояснюючи основних закономірностей становлення професійної мотивації в ситуації особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю. Виникає питання, як в процесі мотивації відбувається об'єднання спонукаючих, спрямовуючих і ціннісно-смыслових основ професійної діяльності.

Слід розрізняти потребу як внутрішню умову або передумову діяльності і потребу, що спрямовує і регулює діяльність. Для опредметнення потреби у професійній самоактуалізації вона обов'язково має бути співвіднесена з конкретною ситуацією свого задоволення, необхідна зустріч потреби і ситуації [184]. Потреба і ситуація з'єднуються у певному новоутворенні, яке визначається через установку. У цьому випадку у суб'єкта виникає специфічний стан, який можна характеризувати як готовність, як установку до вчинення певної діяльності, спрямованої на задоволення його актуальної потреби [38]. Цей стан видозмінює самого суб'єкта. Йдеться про зміну цілісного суб'єкта, тобто змінюється мотивація особистості, тим самим в ній відбуваються певні конструктивні зміни.

Кризова ситуація, деформуючи установки, актуалізує інші потреби (наприклад, у безпеці) натомість потребам професійного розвитку та особистісної стійкості. Показано, що завдяки механізму зняття когнітивного дисонансу відбувається збільшення цінності обраної поведінки. У тому ж напрямку змінюється мотив і на підступах до кінцевої фази поведінки, що знаходить своє вираження в явищі, позначеному поняттями мотиваційний градієнт і градієнт наближення [30]. У процесі здійснення діяльності її суб'єктивна цінність може, таким чином, збільшуватися і за рахунок збагачення її потребнісної основи актуалізацією і підключенням до неї нових потреб, але відбувається і зворотне – система потреб об'єднується, втрачаючи деякі зі своїх складових [99].

Насичення функціональної або будь-якої іншої потреби часом може пошкодити потребнісну основу поведінки і діяльності настільки, що їх суб'єктивна цінність докорінно змінюється. Це може привести до припинення даної діяльності і заміни її іншою професійною діяльністю. Для професій соціономічного типу така зміна – досить поширене явище.

Для того щоб відновити стимулюючу основу професійної діяльності, компенсувати втрати в системі потреб, фахівець вводить в цю систему нові спонукання, знаходить додаткові стимули. Але процес пошуку додаткових мотивів – це лише фасад того складного психологічного механізму, який приводиться в дію особистістю для успішного продовження діяльності. У своєму фундаменті цей механізм виступає як зусилля фахівця вписати своє заняття в більш широку систему соціальних відносин, осмислити її місце в більш широкому контексті соціальної дійсності і, тим самим, відшукати новий її зміст, знайти нові спонукання в універсальності своїх суспільних відносин [28].

Пов'язуючи свою поведінку з новими мотивами, розширюючи коло пов'язаних з нею потреб, фахівець збільшує цінність даної діяльності, що дозволяє йому успішно долати ситуативно виникаючі труднощі.

З точки зору особистісно-професійної адаптації фахівця соціономічного профілю важливим є висновок [172] про професійний розвиток фахівця високої кваліфікації, який з необхідністю включає вихід за межі професійної діяльності – у навчальну, самоосвітню, ігрову, дозвілєву.

Разом з тим, проблема заданих суспільством орієнтирів, цінностей, їх змісту, а також форми пред'явлення фахівцю є життєво важливою в даний момент часу – момент руйнування старих орієнтирів і відсутність декларованих суспільством нових. Відсутність таких єдиних для суспільства еталонів «збиває» розгортання цього процесу і ускладнює формування сенсу життя. Фактором розвитку фахівця виступає його постійна активна спрямованість у майбутнє, емоційно забарвлена спрямованість на вирішення віддаленої, суспільно значущої задачі, яка виступає сенсом життя. Так, вважається, що в критичних ситуаціях вікового розвитку благополучний перехід у нову фазу залежить від того, чи є життя реалізацією основної спрямованості особистості на перспективне завдання – сенс життя [31].

Особливий інтерес дослідження становлять положення про те, що сенс життя – не просто певна ідея, засвоєна або вироблена людиною, але особливе психічне утворення, яке має свою специфіку виникнення, свої етапи становлення і, набуваючи відносну стійкість і емансипованість від умов, що його породили, може істотно впливати на життя людини, його долю [41]. Особлива увага приділяється характеристиці так званих кризових, переломних моментів у віковому розвитку, співвідносячи їх специфіку з особливостями життєвих сенсів.

Завдання дослідження полягало в тому, щоб виявити набуття смислів в професії соціономічного типу і через професію. У зв'язку з цим інтерес представляють й висновки [41] про ієрархію смислів – динамічну ієрархічну систему, в якій поряд з безліччю так званих малих смислів існує і великий, головний життєвий сенс.

Зміст поняття сенсу життя вкладається в поняття теми буття і тематичне структурування життя [16]. Поняття теми ототожнюється з поняттями «центрального життєвого прагнення» (Ш. Бюлер) і «домінуючих інтересів» (Р. Хевігхерст). Поняття теми Х. Томе розглядає як синонім понять «цінність» і «значимість». Мотиваційний потенціал тем проявляється в постановці фахівцем цілей і в переживаннях успіху і невдачі. Аналізуючи епігенетичну концепцію Е. Еріксона. Х. Томе підтримує його ідею про послідовну зміну провідних тем у різні періоди життя. Проте він вважає, що є недоведеною теза про те, що зміна тем детермінована закладеним в природі людини основним життєвим планом, згідно з яким кожна тема пов'язується з певним віковим періодом. На його думку, не внутрішній генеральний план, а взаємодія особистості з конкретно-історичною дійсністю породжує ті проблеми, необхідність вирішувати які і формує її відповідні властивості [99].

У контексті проблеми дослідження можна, таким чином, зробити висновок, що, незважаючи на те, що дослідники часто артикулюють загальнолюдські цінності, однак і вік, і соціокультурна ситуація, і професія обумовлюють домінування певних тем.

Соціономічна професія є по суті концентрованим виразом подієвості особистості. Головною метою цієї професії в кінцевому підсумку є постійний пошук і розв'язання екзистенціальних питань для себе і для інших.

У процесі виконання професійної діяльності соціономічного типу, незалежно від того, яким саме потребам вона відповідає у носія даної професії, в ситуації кризи фахівець стикається з умовами, що зачіпають інші потреби: моральні почуття, потреби в безпеці, досягненні, самоствердженні тощо. Такі зіткнення здатні залишити значущі наслідки у мотиваційному розвитку фахівця [98].

В ході особистісно-професійної адаптації фахівця соціономічного профілю вихідними є його зусилля з пошуку шляхів виходу з багатоаспектної кризи. Як наслідок, виникають відповідні емоційні переживання, що сприяють перетворенню цінностей більш високого порядку в смисли. Оскільки особистісно-професійна адаптація є, по суті, способом активізації мотивів особистості, в процесуальному контексті її можна розглянути як форму переживання. Нагадаємо, що переживання трактується як: будь-який емоційно забарвлений стан і явище дійсності, безпосередньо представлені в свідомості, що виступає як подія власного життя; наявність прагнень і бажань, що сприяють усвідомленню ставлення особистості до подій, що відбуваються в житті, зокрема, професійному; форма активності, що виникає при неможливості досягнення суб'єктом провідних мотивів його життя, крах ідеалів і цінностей, що виявляється в перетворенні психологічного світу, спрямованому на переосмислення свого існування [26]. Це дозволяє в критичній життєвій ситуації перенести складні події, знайти, завдяки переоцінці цінностей, осмисленість існування.

В контексті дослідження соціально-психологічних параметрів особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю поняття переживання виступає як першорядне. Виокремлено два типи ціннісного переживання. Перший з них реалізується, коли особистість не досягла ще вищих етапів ціннісного вдосконалення, і супроводжується більшою чи меншою зміною її ціннісно-мотиваційної сфери. Виявляються кілька варіантів цього типу переживання в залежності від масштабів цих змін і від того, чи відбувається поряд з мотиваційними перетвореннями змістовна перебудова цінностей особистості. Перший варіант має місце, коли професійна діяльність стала нездійсненною або вступила в конфлікт з домінуючими мотивами або цінностями.

Ціннісне переживання здійснюється за рахунок вертикального [48] руху свідомості, який ієрархизує ціннісно-мотиваційну систему: свідомість прояснює власні цінності, відокремлює справжнє і головне від змістів і мотивів, які зайняли в житті особистості місце, що не відповідає їх ціннісним перевагам і сенсоутворювальним потенціям. Далі процес може

йти двояким чином. В одному випадку ці змісти і мотиви ціннісно дискредитуються, відкидаються свідомістю. В другому, коли свідомість не вбачає в них змістовного, ідейного протиріччя своїм основним прагненням і принципам, ці мотиви просто знижуються за ієрархічним рангом, втрачаючи свою значущість. У проекції на тимчасову вісь це ієрархічне зниження постає як відкладання (на якийсь термін або назавжди) психологічно неможливої в даний момент професійної діяльності. При цьому особистісно-професійна адаптація може набутися характеру дезадаптації аж до зміни професії.

Наступний варіант ціннісного переживання передбачає радикальну перебудову ціннісно-мотиваційної системи, оскільки можливі вікова, соціокультурна і професійна кризи унеможливають реалізацію найважливіших життєвих відносин, в яких зосереджений сенс життя особистості. Якщо ця неможливість є наслідком буттєвих змін, які залежать від особистості і її цінності виявляються не задіяними (наприклад, хвороба, що перешкоджає реалізації професійних задумів), завдання ціннісного переживання полягає в тому, щоб зі збережених, реалізованих життєвих і професійних відносин обрати і ціннісно затвердити такі, які за своїм змістом здатні стати новим мотиваційно-смысловим утворенням в житті і професійній діяльності [99].

Головна частина роботи ціннісного переживання полягає в особливих перетвореннях спотворених життєвих відносин. Останній варіант першого типу ціннісного переживання схожий з попереднім в тому, що вимагає значних мотиваційних змін, які перебудовують всю життєдіяльність, однак відрізняється від нього тим, що передбачає також й здійснення радикальних перетворень ціннісного змісту життя і професійної діяльності фахівця, переробки або навіть заміни всього ціннісного устрою. Цей варіант переживання потрібен тоді, коли прийнята фахівцем система цінностей дискредитує себе досвідом свого ж втілення. Професійна діяльність знецінюється, втрачає внутрішню цілісність і починає психологічно розкладатися. Завдання переживання полягає у віднайденні нової ціннісної системи, за допомогою якої можна було б створити внутрішню цілісність і сенс буття у професії, висвітлити його, відкрити нові смислові перспективи [99].

Ціннісне переживання другого типу можливо тільки на вищих щаблях розвитку ціннісної свідомості фахівця. Якщо до досягнення цих ступенів цінність належала особистості, була частиною, навіть найважливішою і невід'ємною, але частиною її життя, то тепер відбувається обертання цього ставлення – вже особистість виявляється частиною цінності, яка її охоплює і в служінні їй знаходить сенс свого життя [62].

Самозаглиблення в ціннісному переживанні особистість досягає через зміцнення своєї ціннісної позиції. Самозаглиблення спрямоване на мобілізацію всієї мотиваційної системи, на приведення фахівця в стан готовності пожертвувати заради цінності кожним зі своїх мотивів. Конкретна форма вираження такого роду ціннісного переживання в професійній дія-

льності соціономічного типу, що передбачає відмову від егоцентричної установки, актуалізується у генеративності [99].

Важлива характеристика особистісно-професійної адаптації особистості фахівця соціономічного профілю – це результативний, продуктивний момент її діяльності. Справи, досягнення, продукти, соціальні впливи особистості є критеріями її суб'єктивності. При цьому важлива суспільна цінність продуктів і впливів представлена для особистості як цінність власного життя. В період зрілості, однією з центральних характеристик особистості фахівця стає генеративність – бажання вплинути на наступне покоління через практичний або теоретичний внесок в розвиток суспільства [99]. Генеративність визначає здатність зацікавитися іншими людьми, стати продуктивним. Таким чином, можна припустити, що мотив генеративності стає центральним сенсоутворювальним мотивом фахівця соціономічного профілю, а усвідомлення і переживання цього мотиву як цінності сприяє його особистісно-професійній адаптації в професії і через професію.

Слід зауважити, що генеративність об'єктивується у певних життєвих і професійних показниках. Ці показники, об'єднані у фази життєвого шляху професіонала, наведені нижче.

Фаза авторитету. Це майстер своєї справи, вже добре відомий в професійному колі або навіть за його межами (у галузі, на міжгалузевому рівні, в країні). Залежно від прийнятих у соціономічній професії форм атестації фахівець він має ті чи інші високі формальні показники кваліфікації (категорію, звання, вчений ступінь та ін.). Про його успіхи могли вже повідомляти на зборах, в пресі; можливо, він вже має нагороди, відзнаки. Професійні завдання фахівець вирішує успішно за рахунок великого досвіду, вміння організовувати свою роботу, оточити себе помічниками.

Фаза наставництва. Потреба у генеративності реалізується через професію часто на несвідомому рівні. Однак значимість особистості наставника на метарівні визначається цією стороною діяльності фахівця.

Авторитетний майстер своєї справи у будь-якій професії має однодумців, учнів, послідовників (незалежно від того, чи мають вони офіційний статус учнів). І це одна з обставин, яка робить життя фахівця в якості наставника наповненим осмисленою перспективою. Життя, пов'язане з передачею досвіду молоді, з відстеженням її успіхів, а також включенням в її справи, наповнене змістом.

Сама можливість актуалізувати генеративність виступає для професіонала як цінність. У соціономічній діяльності фахівець стверджує свою особистісну позицію в системі соціальних відносин. Генеративність, як ціннісне ставлення до професії не може бути реалізована без психологічної компетентності фахівця. Її зазвичай розкривають через вміння розуміти емоційний стан іншого, спостережливість тощо, тобто пов'язують з інструментальністю і практичністю психологічних знань про людину [99].

Генеративність передбачає діяльність з формування смислів. Такий стиль професійної діяльності спонукає фахівця до переоцінки цінностей,

«зрушення» мотивів і внутрішньої діяльності до нових смислів, особливо в кризові соціальні та вікові періоди.

Принцип реальності закономірно входить в структуру генеративності. Емпіричним прототипом реалістичного переживання є опанувальна поведінка. Адаптуватися у професійній соціономічній діяльності можна тільки за умови, якщо приймати реальність такою, яка вона є, і всередині заданих реальністю кордонів і меж, домагатися можливості піднесення цих потреб [99].

Таким чином, внутрішню активність фахівця, що намагається відійти від небажаних спонукань, можна позначити як виробітка сенсу. Перемикання їх мотиваційного значення на новий зміст є одним з механізмів зміни сформованих мотиваційних відносин. В результаті ціннісного переживання в структурі мотивації особистості фахівця соціономічного профілю на одне з провідних місць виходить мотив генеративності, який отримує смисложиттєві значення. Однак актуалізація цього спонукання неможлива поза творчого ставлення, як до професійної соціономічної діяльності, так і до життя в цілому.

При розгляді проблем допомагаючої поведінки і визначення вимог до фахівців соціономічного профілю широко застосовується термін «просоціальна мотивація». Зокрема, підготовка сучасних здобувачів вищої освіти – майбутніх фахівців різних соціономічних професій – передбачає, перш за все, формування просоціальної мотивації, як основи професійної спрямованості особистості [54].

Фахівець соціономічного профілю має володіти відповідними компетенціями, підставою яких є саме просоціальна мотивація, як вираз єдиних загальнолюдських мультикультурних цінностей.

Соціономічні професії відрізняються постійною роботою з людьми і постійним спілкуванням в ході професійної діяльності. Діяльність в соціономічних професіях орієнтована на інших людей (або групи людей), що володіють власною активністю, оцінюють, сприяють (або протидіють) діям суб'єкта діяльності.

Соціономічні професії припускають наявність певних нахилів, здібностей та професійно значущих, необхідних і важливих якостей. Серед загальних схильностей слід виокремити позитивне сприйняття світу, альтруїстичну спрямованість, бажання працювати з людьми і для людей, вміння слухати і чути співрозмовника, а також самому ясно і послідовно викладати свої думки, вміння знайомитися і спілкуватися з новими людьми, а також бажання і схильність організовувати діяльність інших людей тощо. Серед професійно значущих якостей слід відзначити: емоційну стійкість, емпатію, спостережливість, уважність, толерантність, швидкість прийняття рішень, організаторські та комунікативні здібності. Як наголошується, виникає необхідність удосконалювати в процесі навчання не тільки основні професійні навички і вміння індивіда, але і закладати основи світогляду, спрямовувати розвиток особистості, формувати необхідні для професіона-

ла особистісні якості з метою його оптимального функціонування та адаптації в професіях соціономічного типу [41].

Нагадаємо, що мотивація визначається як сукупність факторів, що підтримують і спрямовують, тобто визначають поведінку, в іншому випадку – як сукупність мотивів, в третьому – як спонукання, що викликає активність організму. Попередньо проведений теоретичний аналіз надав можливість розглянути поняття просоціальної мотивації. Під просоціальною мотивацією розуміється цілісна система спонукальних процесів, спрямованих на благо інших людей або суспільство в цілому, що володіють соціальними наслідками, які класифікуються як соціально корисні дії.

Зауважимо, що зарубіжні і вітчизняні психологи не дають однозначного тлумачення термінів «просоціальна мотивація» і «допомагаюча поведінка» у зв'язку з багатогранністю їх використання. Проте, вони характеризують якісну своєрідність особистості в залежності від специфіки її діяльності [54].

Наразі існує два варіанти тлумачення співвідношення понять «просоціальна мотивація» і «допомагаюча поведінка»: вони або ототожнюються, або диференціюються.

Тому відповідно до задуму дослідження наукова задача полягала у психологічному обґрунтуванні необхідності вивчення соціокультурних детермінант просоціальної мотивації у фахівців соціономічного профілю в процесі їх особистісно-професійної адаптації.

На основі проведеного аналізу психологічних досліджень просоціальної мотивації було розроблено рівні розвитку просоціальної мотивації стосовно соціономічних професій [54] (див. табл. 3.2).

Метою цього етапу дослідження стало вивчення особливостей просоціальної мотивації у студентів соціономічного профілю підготовки.

На констатувальному етапі дослідженні було складено батарею психодіагностичних методик: перша група методик була спрямована на вивчення особливостей особистості респондентів, які обрали соціономічні професії:

- методики діагностики соціально-психологічних установок особистості у сфері мотивації і потреб (О. Потьомкіна);
- ціннісних орієнтацій (М. Рокич);
- емоційного інтелекту (Н. Холл).

Друга група методик була спрямована безпосередньо на вивчення мотиваційної сфери студентів соціономічного профілю навчання:

- методики «Профіль мотивації» (Б. Рижов);
- «Мотивація навчання у вищому навчальному закладі» (Т. Ільїна).

Було висунуто припущення, що у студентів, які навчаються за соціономічним фахом, просоціальні мотиви мають психологічну специфіку і розвиваються з урахуванням соціально-економічних і культурно-освітніх умов, і в іншому, – про наявність соціокультурних особливостей взає-

мозв'язку між орієнтаціями на альтруїзм (просоціальну мотивацію) з ціннісними орієнтаціями і рівнем емоційного інтелекту.

Таблиця 3.2

Рівні розвитку просоціальної мотивації фахівців соціономічного профілю

Рівні розвитку просоціальної мотивації		
Високий	Середній	Низький
Мотивація суспільної значущості даної професії з опорою на свої схильності. Щире бажання принести користь; допомога іншим людям. Часті прояви альтруїзму за своєю ініціативою (без акту примусу); добровільне, щире підпорядкування інтересам групи; практично повна відмова від своїх інтересів; надання допомоги нужденним, незалежно від приналежності до групи; виключення особистої вигоди.	Мотивація престижу професії та сімейних традицій. Надання допомоги у відповідь на прохання, рідко – за своєю ініціативою; співпереживання має вибірковий характер; надання допомоги переважно членам своєї групи; яскраво виражений мотив морального боргу і «Я-образу»; раціональне підпорядкування інтересам групи; часткова відмова від своїх інтересів.	Мотивація можливості мати соціальні пільги; неохоче надання допомоги навіть на прохання, не виключаючи членів групи, близьких, рідних; егоїстична мотивація під прикриттям альтруїстичних вчинків; турбота про власні інтереси, орієнтація на особисту вигоду; практично повна відмова від підпорядкування інтересам групи або формальне підпорядкування.

Програма емпіричного дослідження була підпорядкована вирішенню таких завдань:

- виявити соціально-психологічні установки особистості студентів соціономічного профілю підготовки;
- вивчити ціннісні орієнтації студентів, що навчаються за соціономічним фахом;
- виявити здатності до розуміння відносин особистості, що репрезентується в емоціях і управляти емоційною сферою на основі прийняття власних рішень за шкалами: «емоційна обізнаність», «управління своїми емоціями», «самотивація», «емпатія», «розпізнавання емоцій інших людей»;
- на основі отриманих результатів побудувати мотиваційні профілі студентів, які навчаються за соціономічним фахом;
- визначити мотивацію навчання студентів – майбутніх фахівців соціономічного профілю у закладах вищої освіти;

- визначити наявність або відсутність значущих кореляційних зв'язків між показниками орієнтації на альтруїзм у представників різних етнічних груп з їх ціннісними орієнтаціями і рівнем емоційного інтелекту.

На цьому етапі емпіричного дослідження взяли участь студенти соціономічних спеціальностей: майбутніх вчителів (58 респондентів), майбутніх лікарів (52 респонденти), майбутніх соціальних працівників (42 респонденти), майбутніх соціальних педагогів (40 респондентів).

В ході експерименту була виявлена психологічна специфіка і наявність соціокультурних особливостей взаємозв'язку між орієнтаціями на альтруїзм (просоціальну мотивацію) з ціннісними орієнтаціями і рівнем емоційного інтелекту.

Доведено, що на прояв просоціальної мотивації впливає рівень розвитку емоційного інтелекту, як інтегрального показника, так і показника емпатії зокрема.

Оптимальним для прояву просоціальної мотивації виявився середній рівень розвитку емоційного інтелекту. Дана залежність простежується у студентів усіх досліджуваних груп. Виняток склали студенти-медики, у яких дана залежність проявилася, порівняно з іншими досліджуваними, заниженим рівнем розвитку емоційного інтелекту ($r_s=0,84$; $r_s=0,82$).

Дослідження також показало, що на прояв просоціальної мотивації впливають також і ціннісні орієнтації особистості, хоча дана залежність корелює слабкіше ($r_s=0,29$).

Виявлено соціокультурні особливості просоціальної мотивації майбутніх фахівців соціономічного профілю за курсами навчання. Так, на соціальну мотивацію респондентів 1-го курсу впливає: освіченість серед майбутніх вчителів ($r_s=0,67$), серед медиків – матеріально забезпечене життя ($r_s=0,66$), щасливе сімейне життя ($r_s=0,65$), серед соціальних педагогів – тверда воля ($r_s=0,69$), ефективність у справах ($r_s=0,68$), щасливе сімейне життя ($r_s=0,64$). У представників 3-го курсу на соціальну мотивацію впливає: серед соціальних педагогів – освіченість ($r_s=0,65$), матеріальна забезпеченість ($r_s=0,59$); серед соціальних працівників – чуйність ($r_s=0,66$) і тверда воля ($r_s=0,65$). У представників 5-го курсу на соціальну мотивацію впливає: серед медиків – ефективність у справах ($r_s=0,72$), матеріальний достаток ($r_s=0,69$); серед вчителів – незалежність ($r_s=0,66$) і матеріальний достаток ($r_s=0,71$), серед соціальних працівників і соціальних педагогів – освіченість ($r_s=0,89$), незалежність ($r_s=0,84$) і матеріальний достаток ($r_s=0,78$).

За результатами дослідження були розроблені рекомендації, спрямовані на формування просоціальної мотивації студентів, які навчаються за соціономічним фахом. Необхідність і актуальність таких рекомендацій безсумнівна, адже просоціальна мотивація, що включає в себе альтруїстичні потреби, установки і цінності, як показник, що визначає спрямованість особистості в цілому, відіграє важливу роль у професійній діяльності фахівців, зайнятих у сфері «людина-людина», а формування і розвиток даної

якості є важливим завданням майбутнього фахівця, який обрав для себе соціономічну професію.

Виключно цінним є той різновид соціальних потреб фахівця, який можна умовно позначити як установка на інших, саме вона спонукає діяти всупереч своїм особистим інтересам, продиктованим власними вітальними, матеріальними і соціально престижними потребами.

Отже, визначено рівні розвитку просоціальної мотивації фахівців соціономічного профілю (високий, середній, низький). В ході експерименту виявлена психологічна специфіка і наявність соціокультурних особливостей взаємозв'язку між орієнтаціями на альтруїзм (просоціальна мотивація) з ціннісними орієнтаціями і рівнем емоційного інтелекту. Доведено, що на прояв просоціальної мотивації значущо впливає рівень розвитку емоційного інтелекту, як інтегрального показника, так і показника емпатії, зокрема. Показано, що психологічна специфіка соціономічного профілю професійної підготовки стимулює розвиток нових компетенцій і дозволяє здобувачам вищої освіти за цим фахом продуктивно реалізувати особистісний потенціал у майбутній професійній діяльності.

3.2. Показники компетентісно-функціональної складової особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю

На *другому етапі* дослідження при вивченні компетентісно-функціональної складової особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю були продіагностовані професійна компетентність (соціально-перцептивна, соціально-психологічна, аутопсихологічна, комунікативна складові); специфіка особистісно-професійного саморозвитку та його зв'язок з самоефективністю, соціально-психологічною і комунікативною компетентністю, а також з рефлексією, саморегуляцією і самоставленням; параметри самоактуалізації; рефлексивні і регулятивні особливості; рівень і структура професійного вигорання (емоційне виснаження, напруженість у роботі, зниження задоволеності роботою і оцінка її значущості, професійний перфекціонізм, самооцінка якості роботи, допомога та психологічна підтримка колег в роботі, професійний розвиток та самовдосконалення, загальна самооцінка, стан здоров'я і загальна адаптація, інтегративний індекс професійного вигорання).

Зауважимо, що для фахівців соціономічного профілю в структурі загальної професійної компетентності особливе місце займає соціально-психологічна компетентність, що передбачає знання людей і вміння ефективно з ними взаємодіяти, здатність успішно вирішувати професійні завдання.

Проблема дослідження соціально-психологічної компетентності наразі є актуальною у зв'язку з її особливою роллю в процесі професійної діяльності фахівців соціономічного профілю. Теоретичний аналіз даної проблеми показує, що існує безліч методологічних підходів до дослідження

соціально-психологічної компетентності в працях сучасних науковців [85; 86; 87]. Так, соціально-психологічна компетентність розглядається як складова професійної і загальної культури. Відмінність професійної соціально-психологічної компетентності від загальної полягає у колі вирішуваних завдань, проблем, а також у рівні їх вирішення. Соціально-психологічна компетентність характеризується через ефективність, конструктивність діяльності (зовнішньої і внутрішньої) на основі психологічної грамотності, що означає ефективне застосування знань, умінь для вирішення поставлених перед фахівцем завдань і проблем. Соціально-психологічна компетентність розглядається, як інтегративне психічне утворення, як рівень успішності вирішення проблемних ситуацій діяльності. За аналогією з загальною компетентністю, соціально-психологічна компетентність визначається як представленість у свідомості фахівця психологічного змісту проблемних ситуацій і володіння способами їх вирішення. Зазначається, що структура соціально-психологічної компетентності, як і професійної, різниться для окремих видів діяльності, оскільки вона визначається проблемними ситуаціями, характерними для конкретних професій [19].

У межах акмеологічного підходу соціально-психологічна компетентність вважається стрижневою складовою професійної компетентності. В її структуру включають соціально-перцептивну, соціально-психологічну, аутопсихологічну, комунікативну і психолого-педагогічну компетентності [115]. Проблема кар'єрної компетентності розглядається з позицій суб'єктного підходу [42].

Поряд із поняттями комунікативної, соціально-психологічної компетентності важливим є поняття аутопсихологічної компетентності. Зокрема, виділяється аутопсихологічна компетентність, яка має ключове значення для здійснення прогресивного особистісно-професійного розвитку [110]. Дослідження показують, що від рівня аутопсихологічної компетентності залежать якість самоаналізу, адекватність самооцінки, рівень саморегуляції, самоефективності та інші найважливіші властивості [110].

Аутопсихологічна компетентність визначається й як готовність і здатність фахівця до цілеспрямованої психологічної роботи зі зміни особистісних рис і поведінкових характеристик [39].

Роль аутопсихологічної компетентності особливо значуща при здійсненні саморозвитку, в тому числі особистісного та професійного. З акмеологічної точки зору аутопсихологічна компетентність розглядається як готовність і здатність особистості до цілеспрямованої психологічної роботи зі зміни властивостей особистості, її поведінки, діяльності і відносин в напрямку прогресивного особистісно-професійного розвитку [115]. Вона також є наслідком здатності до цілеспрямованої орієнтації у внутрішньоособистісному просторі [85].

Аутопсихологічна компетентність проявляється в умінні особистості використовувати і розвивати власні ресурси, тому вона є результатом особливого роду психологічної діяльності, яка належить до внутрішньоособистісного простору.

стісної діяльності. Її предметом виступають саморозвиток і самовдосконалення особистості [110].

Соціально-психологічна компетентність фахівців соціономічного профілю розглядається з точки зору діяльнісного підходу, як спеціальне утворення психіки, що є одним з чинників успішної професійної діяльності [85]. Вона служить умовою ефективного досягнення поставлених професійних цілей, інструментом, що визначає використання оптимальних психологічних засобів для вирішення комунікативних завдань, які виникають в процесі виконання професійної діяльності. Соціально-психологічна компетентність передбачає наявність психологічних знань, а також вільне володіння практичними способами міжособистісної взаємодії, що сприяють вирішенню професійних завдань.

Соціально-психологічна компетентність, як професійно важлива якість фахівців соціономічного профілю, є головним фактором, що визначає успішність і вищі досягнення у професійній діяльності. У зв'язку з цим її можна розглядати як одну з умов особистісно-професійної адаптації фахівців, які прагнуть до високого рівня самореалізації в житті і професійній сфері. Соціально-психологічна компетентність виступає й як один з інструментів, що надає можливість для самозміни, самовдосконалення [85].

Отже, соціально-психологічну компетентність доцільно розглядати й як важливий чинник особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю та умовою їх особистісного і професійного саморозвитку.

У роботах відомих дослідників [43; 85; 126 та ін.] виділяються такі характеристики процесу особистісного та професійного саморозвитку фахівців соціономічного профілю: саморозвиток – якісний процес зміни особистістю самої себе під впливом внутрішніх протиріч; процес активного самопізнання і самовдосконалення; свідомо якісна зміна самого себе і своєї діяльності.

В рамках зазначеного підходу уявлення про людину аналізуються за допомогою таких понять, як «самодетермінація», «саморозвиток», «самоосвіта» тощо, що орієнтують на пошук внутрішніх джерел психічного розвитку людини. Сутність суб'єктності полягає в здатності фахівця робити усвідомлений вибір, максимально мобілізуючи свої психічні ресурси [126].

Людина на вищому рівні свого розвитку виступає як суб'єкт, що відрізняється цілісністю (системністю), автономністю, індивідуалізованістю, і якого характеризують певний спосіб самоорганізації, саморегуляції, узгодження зовнішніх і внутрішніх умов здійснення діяльності у часі. Аналізуються [126] такі механізми саморозвитку, як рефлексія, смисложиттєві орієнтації, організація особистого простору, тимчасова перспектива, самотавлення і саморозуміння.

Грунтуючись на суб'єктному підході до проблеми саморозвитку, зазначається [36], що суб'єктом саморозвитку фахівець стає тільки тоді, коли він усвідомлено починає ставити цілі щодо самоствердження, самовдосконалення, самореалізації, визначати перспективи того, до чого він ру-

хається, чого домагається, що бажає або, навпаки, не бажає змінювати у собі [85].

Проблема саморозвитку детально досліджувалася вченими і розглядалася як специфічний процес, що розгортається в часі і в просторі життєдіяльності людини, процес постановки і досягнення своїх цілей за допомогою зміни власної діяльності, поведінки на основі внутрішньо значущих устремлінь і зовнішніх впливів. Одиницею саморозвитку дослідник вважав акт самопобудови особистості, в процесі якого вона відтворює себе, що в кінцевому рахунку, накопичуючись, трансформуючись, відтворює особистість вже на новому рівні. Відзначається [20] неоднозначність і багатоплановість процесу саморозвитку і виділяються різні його форми, такі як самотвердження, самовдосконалення і самоактуалізація. Всі три форми дозволяють виразити себе і реалізувати в різному ступені, тому саме вони адекватно характеризують процес саморозвитку в цілому, де внутрішнім моментом руху є самопобудова особистості [85].

Уявлення про професійний саморозвиток аналізуються з точки зору аксіологічного підходу [20; 36]. Так, трактування професійного саморозвитку фахівців соціономічного профілю на основі аксіологічного підходу розглядає цей процес як можливість освоєння системи цінностей: своєї особистості, професійної соціономічної діяльності і особистості клієнта [36].

Професійний саморозвиток розуміється як процес ціннісного самовизначення, що розгортається в трьох вимірах: особистісному, професійному та міжособистісному, які мають системну побудову, і в кожному з яких реалізуються цінності особистості, діяльності, відносин з іншими людьми. Процес інтеграції цих цінностей становить сутність професійного саморозвитку, яке виконує функцію перетворення особистості і діяльності професіонала [85].

Під особистісно-професійним саморозвитком розуміється взаємодія процесів, що відбивають власні зусилля особистості в самоздійсненні себе як гідної людини і компетентного фахівця, осягненні цінностей і смислів життя і професії, входженні у власний особистісний образ, вибудовуванні Я-концепції, оволодінні способами особистісної саморегуляції і професійної самоорганізації [43].

У дослідженні особистісний та професійний саморозвиток фахівців соціономічного профілю розглядається на основі синергетичного підходу як цілісна система, заснована на діяльнісному перетворенні особистістю себе, що породжується потребами у самозмінюванні і особистісному зростанні і здійснюється в ході саморегуляції поведінки і діяльності, спрямованої на досягнення особистісно та професійно значущих цілей.

Можуть бути різні варіанти діагностики професійної компетентності. Перший варіант – експрес-діагностика, коли при оцінці і самооцінці користуються трьома рівнями: «володіє професійною діяльністю досконало»; «володіє в цілому»; «не володіє». Другий варіант – більш поглиблена оцінка стану професійної компетентності з застосуванням 5 рівнів: перший – найвищий: фахівець прагне до саморозвитку, творчості та реалізує ці

прагнення; другий – високий: фахівець досконало володіє нормативними розробками, може робити «відкриття» для себе, не прагнучи до цілеспрямованої рефлексії; третій – середній: фахівець володіє діяльністю на рівні репродукції; четвертий – низький: фахівець поряд з успіхами часто відчуває труднощі; п'ятий – дуже низький: фахівець не компетентний і робить помилки [85].

У кожному блоці професійної компетентності розглядаються спочатку об'єктивно необхідні знання та вміння, потім психологічні вимоги до їх виконання. Вони складають ті конкретні підстави і ознаки, на які можуть спиратися фахівці в рефлексивній оцінці своєї діяльності.

Переходячи від урахування стану окремих блоків до загальної оцінки, експерти в кінцевому рахунку оцінюють: яка професійна позиція фахівця, які він використовував конкретні знання і вміння, психологічні особливості та якості, що забезпечують підготовленість до професійної діяльності. Таким чином, предметом оцінки є особистісна, операціональна, регулятивна та інші сфери професійної компетентності фахівця соціономічного профілю [85].

У процесі дослідження компетентісно-функціональної складової особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю використовувалися такі методи: анкетування, опитувальник «Здатність до саморозвитку» (І. Зверєва), «Готовність до самопізнання і саморозвитку» (Т. Шамова), шкала загальної самооефективності (Р. Шварцер, М. Єрусалем, В. Ромек), опитувальник особистісної орієнтації (Е. Шостром, коротка форма (А. Джонс, Р. Крендалл)), «Самоактуалізаційний тест (САТ)» (Е. Шостром), опитувальник рефлексивності (О. Карпов), тест смисложиттєвих орієнтацій (Д. Леонтьєв), тест комунікативної компетентності (В. Снетков), тест комунікативних умінь (Л. Міхельсон, в адаптації Ю. Гільбуха), опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки» (В. Моросанова), тест-опитувальник самоставлення (В. Столін, С. Пантілєєв).

Для дослідження соціально-психологічної компетентності, як чинника особистісно-професійної адаптації та умови особистісного і професійного саморозвитку фахівців соціономічного профілю були залучені майбутні фахівці соціономічного профілю підготовки. Експериментальне дослідження проводилося серед студентів 1-5-х курсів: майбутніх вчителів (58 респондентів), майбутніх лікарів (52 респонденти), майбутніх соціальних працівників (42 респонденти), майбутніх соціальних педагогів (40 респондентів).

Статистична обробка отриманих даних проводилася методами кореляційного і факторного аналізу.

Дослідження процесу саморозвитку на всіх стадіях професійного підготовки показало, що серед студентів усіх курсів навчання даний процес протікає достатньо інтенсивно.

Позитивно оцінюють самозміни за останні кілька років майже 100% здобувачів вищої освіти. Дослідження змін, що відбуваються в процесі саморозвитку, виявило, що найбільш часто серед респондентів згадуються

зміни у комунікативній сфері (64,6% респондентів), що можна пояснити впливом профільного навчання та власних зусиль у розвитку соціально-психологічної компетентності студентів – майбутніх фахівців соціономічного профілю.

Крім того, досить велика частина (83,3%) майбутніх фахівців соціономічного профілю відзначає позитивні зміни у когнітивній та емоційно-вольовій сферах, що зумовлено як впливом процесу фахової підготовки, так і власних зусиль, спрямованих на професійний та особистий саморозвиток. Дослідження таких професійних якостей майбутніх фахівців, як психологічна компетентність за допомогою тесту комунікативних умінь Л. Міхельсона і тесту комунікативної компетентності В. Снеткова показало, що середній рівень сформованості цих якостей становить 14,6 балів і 60,3 бала відповідно.

Отримані результати свідчать про те, що рівень сформованості психологічної компетентності в цілому по вибірці відповідає середній нормі, а комунікативної компетентності – вище середньої. Відмінності у показниках рівня сформованості даних якостей за всіма групами фахівців соціономічного профілю не виходять за межі статистичної значущості ($p \leq 0,05$).

Результати дослідження самоефективності, як професійно важливої якості майбутніх фахівців соціономічного профілю, за методикою «Шкала загальної самоефективності» Р. Шварцера, М. Єрусалема, В. Ромека показали, що середній рівень виразності даної якості складає 27 балів. Це відповідає середньостатистичній нормі для даної вибірки.

Для виявлення статистично значущих взаємозв'язків між виділеними компонентами саморозвитку було проведено кореляційний і факторний аналіз отриманих даних.

Кореляційні аналіз показав, що існують прямі статистично значущі взаємозв'язки між такою цінністю, як саморозвиток, і рівнем саморозвитку ($r=0,64$; $p \leq 0,05$), а також готовністю до саморозвитку ($r=0,36$; $p \leq 0,05$).

Дані взаємозв'язки можна об'єднати в єдиний мотиваційно-ціннісний блок саморозвитку, в якому рівень саморозвитку визначається мотиваційною готовністю до нього і здійснюється на основі наявних цінностей особистісного і професійного саморозвитку.

Готовність до особистісно-професійного саморозвитку значимо пов'язана ($p \leq 0,05$) з самоефективністю ($r=0,41$), з психологічною ($r=0,46$) і комунікативною компетентністю ($r=0,51$), а також з рефлексією ($r=0,37$), з саморегуляцією ($r=0,56$) і самоставленням ($r=0,43$).

Виявлені взаємозв'язки можна об'єднати в дієво-практичний блок саморозвитку, що визначає успішність здійснення професійних комунікативних завдань.

Рівень комунікативної і психологічної компетентності, а також самоефективності пов'язані з готовністю до професійного саморозвитку, яка в свою чергу впливає на рефлексивні і регулятивні якості респондентів.

Таким чином, мотиваційна готовність до саморозвитку визначає як впевненість у своїй професійній компетентності, так і рефлексивні й регулятивні особливості майбутніх фахівців соціономічного профілю.

Виявлено також значущі взаємозв'язки ($p \leq 0,05$) між психологічною компетентністю і такими складовими саморозвитку, як готовність до саморозвитку ($r=0,48$), саморегуляція ($r=0,46$) і рівень самоконтролю ($r=0,72$), а також значущий негативний взаємозв'язок ($p \leq 0,01$) між психологічною компетентністю і рівнем осмисленості життя ($r=-0,55$).

Комунікативна компетентність позитивно взаємопов'язана ($p \leq 0,05$) з самоефективністю ($r=0,51$), рівнем осмисленості життя ($r=0,54$), готовністю до самопізнання ($r=0,44$) і саморозвитком ($r=0,56$), а також з самотавленням ($r=0,52$).

Даний комплекс взаємозв'язків, який об'єднує компоненти соціально-психологічної компетентності, поєднується навколо психологічної та комунікативної компетентності, які визначають готовність до особистісно-професійного саморозвитку, рівень саморегуляції і самоконтролю фахівців соціономічного профілю.

Комунікативна компетентність, яка визначається як успішність у вирішенні комунікативних завдань, безпосередньо пов'язана ($p \leq 0,05$) з рівнем і готовністю до саморозвитку, а також з самоефективністю.

В цілому отримані взаємозв'язки можна інтерпретувати як прагнення майбутніх фахівців соціономічного профілю з високим рівнем психологічної та комунікативної компетентності до професійного саморозвитку, заснованого на усвідомленій саморегуляції і самоконтролі поведінки, впевненості у власній ефективності, а також усвідомленні власних життєвих і професійних цілей.

За результатами факторного аналізу виявлено три фактори.

У перший фактор «Мотиваційна готовність до особистісно-професійного саморозвитку» з найбільшою факторною вагою і дисперсією 27,8% увійшли такі показники, як готовність до саморозвитку (0,914), саморегуляція (0,840), самотавлення (0,832), самоефективність (0,769), психологічна компетентність (0,716), комунікативна компетентність (0,427).

Показник готовності до саморозвитку має максимальну факторну вагу. Навколо нього об'єднуються такі дієво-практичні компоненти, як саморегуляція, самоефективність, а також психологічна і комунікативна компетентність.

Отримані взаємозв'язки можна пояснити тим, що готовність до саморозвитку визначається наявністю розвиненої системи саморегуляції, яка орієнтує фахівців соціономічного профілю на саморозвиток особистісних і професійних якостей. Респонденти з розвиненою системою саморегуляції мають сформовані вольові якості, що є визначальними для їх цілеспрямованості і наполегливості, уміння регулювати свою поведінку.

Показники самоефективності, що увійшли у даний фактор психологічної та комунікативної компетентності, можна інтерпретувати як дієво-

практичну основу для формування мотиваційної готовності до професійного саморозвитку.

Під самоефективністю розуміється поєднання уявлень про наявність професійно важливих якостей і впевненість в тому, що в ситуаціях професійної діяльності вони зможуть використовувати ці якості як інструмент для успішного виконання поставлених перед ними завдань. Цим можна пояснити той факт, що високий рівень самоефективності визначається прагненням розвивати у себе професійну компетентність і досягати життєво важливих цілей.

Готовність до саморозвитку реалізується за допомогою розвинених психологічних умінь і навичок, необхідних у професійній діяльності соціономічного типу.

У другий фактор, який визначається як «Рівень саморозвитку» з дисперсією 21,8% увійшли такі змінні: саморозвиток (0,885), цінність саморозвитку (0,782), комунікативна компетентність (0,671), самоконтроль у спілкуванні (0,682), готовність до самопізнання (0,505), самоефективність (0,453).

В даному факторі показники комунікативної компетентності, комунікативного самоконтролю, самоефективності і готовності до самопізнання об'єднуються навколо показників рівня саморозвитку і цінності саморозвитку.

Отримані результати можна пояснити тим, що до активного особистісно-професійного саморозвитку схильні респонденти, які розглядають його як важливу життєву цінність, з високим рівнем комунікативної компетентності і самоконтролю, здатні успішно здійснювати професійну діяльність в сфері спілкування, готові до самопізнання і впевнені у власній ефективності.

У третій фактор з дисперсією 13,7%, що визначається як «Рефлексивний компонент саморозвитку», увійшли такі параметри, як рефлексія (0,960), готовність до самопізнання (0,567), цінність саморозвитку (0,468), саморегуляція (0,425).

Рефлексія має в даному факторі максимальну факторну вагу і об'єднує навколо себе мотиваційну готовність до самопізнання, усвідомлення цінності саморозвитку і саморегуляцію. Взаємозв'язок між рефлексією і готовністю до самопізнання найбільш очевидний, оскільки ці показники входять в єдиний рефлексивний блок саморозвитку, визначаючи такі його когнітивні компоненти, як самопізнання і самосвідомість. Також в рефлексивний блок входять цінності саморозвитку, оскільки їх усвідомлення формує у фахівців соціономічного профілю мотиваційну готовність до самопізнання і самовдосконалення. Крім того, в структуру даного блоку включається така волевовиявляюча якість, як саморегуляція, яка на основі рефлексії, усвідомленого самопізнання передбачає роботу над собою, регуляцію власної поведінки і станів.

Отримані дані дозволяють зробити висновок про те, що професійний саморозвиток фахівців соціономічного профілю тісно пов'язаний з такою

професійною якістю, як психологічна компетентність, що впливає на успішність професійної взаємодії, а також з самоефективністю, яка передбачає впевненість у своїй професійній компетентності.

Сформовані у фахівців соціономічного профілю психологічні знання і практичні вміння та навички впливають на ефективність процесу професійного саморозвитку.

Комунікативна компетентність в структурі особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю займає одне з центральних місць, оскільки визначає рівень розвитку такої когнітивно-рефлексивної властивості, як прагнення до самопізнання, а також використання таких дієво-практичних способів саморозвитку, як самоосвіта, відвідування семінарів та тренінгів і розвиток комунікативних навичок спілкування в міжособистісній і професійній взаємодії.

Таким чином, докладне дослідження психологічної компетентності в структурі особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю дозволяє представити її у вигляді цілісної взаємопов'язаної системи, де психологічна компетентність є когнітивною та інструментальною основою процесу особистісно-професійного саморозвитку фахівців соціономічного профілю, що забезпечує її рефлексивні і конативний ресурси, спрямовані на самозмінювання і самовдосконалення.

Соціально-психологічна компетентність є одним з чинників, що обумовлює особистісно-професійну адаптацію фахівців соціономічного профілю, та умовою їх особистісного і професійного саморозвитку. Це інструмент, що впливає на використання оптимальних психологічних засобів для вирішення комунікативних завдань, які виникають в процесі виконання професійної діяльності [86]. Соціально-психологічну компетентність можна розглядати як одну з умов особистісно-професійного саморозвитку фахівців, які прагнуть до вищого рівня самореалізації в житті і професійній сфері.

Отже, проведено аналіз проблеми соціально-психологічної компетентності та її впливу на особистісно-професійну адаптацію фахівців соціономічного профілю. Соціально-психологічна компетентність розглядається як професійно важлива якість фахівців соціономічного профілю, що передбачає наявність психологічних знань, а також вільне володіння практичними способами міжособистісної взаємодії, що сприяють вирішенню професійних завдань і є однією з умов особистісно-професійного саморозвитку. Особистісно-професійний саморозвиток аналізується з точки зору синергетичного підходу як цілісна система, що саморозвивається, породжується потребами в самозмінюванні і особистісному зростанні й здійснюється в ході саморегуляції поведінки і діяльності, спрямованої на досягнення особистісно та професійно значущих цілей. За допомогою методів психодіагностичного дослідження виявлено рівні саморозвитку, соціально-психологічної компетентності, самоефективності, саморегуляції і самосвідомості фахівців соціономічного профілю. На підставі результатів проведеного дослідження встановлено взаємозв'язок професійного саморозвит-

ку фахівців з рівнем їх соціально-психологічної компетентності. Встановлено, що соціально-психологічна компетентність є когнітивною та інструментальною основою процесу особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю, що забезпечують рефлексивний і конативний ресурси самозмінювання і самовдосконалення.

Важливим компонентом компетентісно-функціональної складової особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю, що знижує її успішність, є професійне вигорання.

Встановлено, що за останні роки при зменшенні штатної чисельності робоче навантаження істотно збільшилося, що вплинуло на високу напруженість праці, високе комунікативне та інформаційне навантаження, і, як наслідок, викликало стан хронічного стресу. Стан хронічного стресу, у свою чергу, сприяє формуванню професійного вигорання, яке негативно впливає на здоров'я, викликаючи психосоматичні захворювання, і знижує якість й ефективність професійної діяльності фахівців соціономічного профілю [24].

Тому метою цього етапу емпіричного дослідження було вивчення особливостей і опис рівнів й структури професійного вигорання досліджуваних.

Вважається, що вигорання є наслідком хронічного професійного стресу. У зв'язку з цим дослідження було побудоване на концепції професійного вигорання, який представляє синдром професійного вигорання як інтегральний і багатовимірний феномен, до складу якого входять такі компоненти як «емоційне виснаження», «напруженість у роботі», «зниження задоволеності роботою і оцінка її значущості», «професійний перфекціонізм», «самооцінка якості роботи», «допомога та психологічна підтримка колег в роботі», «професійний розвиток та самовдосконалення», «загальна самооцінка», «стан здоров'я і загальна адаптація».

Теоретичною основою даної методики є когнітивно-феноменологічна модель стресу Р. Лазаруса і концепція особистості, як системи відносин, в якій психологічний аналіз відносин передбачає їх розгляд у трьох смислових напрямках, що відображає уявлення про три компоненти відносини: емоційний, когнітивний, поведінковий [24; 67].

У даній концепції професійне вигорання розглядається як окремий аспект хронічного професійного стресу, або як його наслідок, і є скоріше процесом, ніж станом; пов'язаний не тільки з комунікативною напругою в рамках своєї професії, а й з особистісними характеристиками самих респондентів, що визначають стилі емоційного реагування на стресові ситуації в роботі і різноманітні динамічні взаємини в системі «особистість – професійне середовище» [67].

Вивчення професійного вигорання фахівців соціономічного профілю здійснювався за допомогою опитувальника «Ставлення до роботи і професійне вигорання». Опитувальник складається зі 137 тверджень, об'єднаних у 9 шкал, що характеризують основні компоненти вигорання. Кожне з тверджень оцінюється за 10-бальною шкалою і відображає певні емоційні ре-

акції і ставлення до роботи професіоналів в процесі розвитку у них вигорання.

Для аналізу та інтерпретації отриманих результатів за формулами підраховуються показник «відсоток теоретично можливого максимуму» за кожною шкалою, потім за підсумком шкал визначається інтегративний індекс професійного вигорання (ІПВ) [67].

Дослідження проводилося в умовах групового тестування, анонімно.

Методами описової статистики були обчислені середні і медіанне значення шкал опитувальника, дисперсія, стандартне відхилення, перевірена нормальність розподілу показників за шкалою «інтегративний індекс професійного вигорання» (ІПВ), визначені середні, високі і низькі значення для кожної шкали, верхня і нижня межа (див. табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Аналіз даних за методикою «Ставлення до роботи і професійне вигорання» (В. Винокур) по вибірці фахівців соціономічного профілю

Шкали	% max (теоретично можливий)				
	Me	min - max	M	Std.Deviation	Межа рівнів
1	52	29 ÷ 75	47,21	12,59	34,61 ÷ 59,80
2	45	26 ÷ 66	45,69	12,52	33,17 ÷ 58,21
3	43	18 ÷ 71	34,27	12,13	22,14 ÷ 46,40
4	45	20 ÷ 70	51,68	9,19	42,48 ÷ 60,87
5	33	13 ÷ 77	41,8	12,31	29,49 ÷ 54,11
6	39	17 ÷ 61	40,03	11,74	28,29 ÷ 51,76
7	55	14 ÷ 91	32,99	13,76	19,23 ÷ 46,74
8	37	17 ÷ 76	39,54	10,15	29,39 ÷ 49,68
9	33	10 ÷ 67	55,09	16,50	38,60 ÷ 71,59
ІПВ	44	23 ÷ 80	44,81	8,53	36,28 ÷ 53,33

Примітка: 1 – «емоційне виснаження», 2 – «напруженість у роботі», 3 – «зниження задоволеності роботою і оцінка її значущості», 4 – «професійний перфекціонізм», 5 – «самооцінка якості роботи», 6 – «допомога та психологічна підтримка колег в роботі», 7 – «професійний розвиток та самовдосконалення», 8 – «загальна самооцінка», 9 – «стан здоров'я і загальна адаптація», ІПВ – інтегративний індекс професійного вигорання.

За шкалою ІПВ результати нижче нижньої межі оцінювалися як низький рівень професійного вигорання; результати, що потрапляють у середній діапазон – як середній рівень професійного вигорання; результати вище верхньої межі – як високий рівень професійного вигорання.

Встановлено, що низький рівень вигорання від 0 до 35% мають 12,9% осіб, середній рівень вигорання від 36% до 53% мають 68,5% осіб, високий рівень вигорання від 54% до 100% мають 18,6% осіб.

Таким чином, можна відзначити, що для фахівців соціономічного профілю, переважним є середній рівень професійного вигорання. Це означає, що їм вдається виробити оптимальне ставлення до роботи і стратегію поведінки, яка дозволяє справлятися з високим емоційним навантаженням, напруженістю в роботі та іншими факторами професійного стресу.

Розподіл показників за компонентами вигорання (шкалами) за критерієм частоти перевищення значень середнього показника M і значень верхньої межі у респондентів показав, що спостерігається зрушення показників у бік високих значень.

Існує тенденція до високого вигорання, оскільки встановлене перевищення середнього значення M за всіма шкалами більш ніж у 44,5% опитаних, за трьома шкалами більш ніж у 49,5% опитаних. Інтегративний індекс вигорання ІПВ вище середнього значення у 47,5% опитаних. Перевищення значень верхньої межі за шкалою «емоційне виснаження» у 23,5%, шкалою «напруженість роботи» у 19,8% респондентів.

Високі показники за шкалою «професійний перфекціонізм» обумовлені особливостями роботи фахівців соціономічного профілю, що вимагає високої точності передачі змісту інформації, ретельного дотримання вимог і норм професійної діяльності, високої відповідальності за прийняті рішення. Високі показники за шкалою «самооцінка якості роботи» викликані високим рівнем відповідальності за роботу, побоюванням допустити помилку, оскільки доводиться працювати з високим навантаженням, часто в умовах цейтноту.

Робота фахівця соціономічного профілю пов'язана з високими емоційним навантаженням, часто негативного змісту; він протягом робочого дня може виявлятися в епіцентрі конфлікту, який має вирішити, при цьому фахівець не має права висловлювати своє ставлення до сторін і предмету спору. Фахівець соціономічного профілю діяльності постійно має контролювати свою поведінку і емоції, бути готовим до несподіваного розвитку ситуації і вирішити її, весь час аналізувати отриману інформацію, прийняти рішення за короткий проміжок часу. Відбувається накопичення негативних емоцій, які позначаються на психічному і фізичному здоров'ї фахівця, що й відображають високі показники за шкалами «емоційне виснаження» і «здоров'я і загальна адаптація» [67].

Наведені вище дані показують наскільки зросло навантаження на фахівця соціономічного профілю і інтенсивність праці, звідси високі показники за шкалою «напруженість у роботі». Фахівці вважають, що основна складність в їх роботі полягає саме в високому навантаженні: доводиться багато працювати за межами робочого дня, мало часу для відпочинку і відновлення. Фахівці вважають свою роботу значущою, відповідальною та в цілому показують середній рівень задоволеності роботою.

Для виявлення зв'язку між шкалами і ІПВ застосований кореляційний аналіз з використанням коефіцієнта лінійної кореляції r -Пірсона ($p \leq 0,05$) і методу кореляційних плеяд. Результати кореляційного аналізу представлені у табл. 3.4.

Таблиця 3.4

Кореляційні зв'язки між шкалами методики «Ставлення до роботи і професійне вигорання» (В. Винокур) по вибірці фахівців соціономічного профілю ($p \leq 0,05$)

Шкали	1	2	3	4	5	6	7	8	9	ІПВ
1	1									
2	0,78	1								
3	0,50	0,31	1							
4	0,26	0	-	1						
5	0,62	0,50	0,48	0,33	1					
6	-	-	0,37	-	-	1				
7	0,39	0,40	0,59	-	0,48	0,51	1			
8	0,52	0,42	0,57	-	0,65	-	0,53	1		
9	0,75	0,63	0,43	-	0,58	-	0,24	0,43	1	
ІПВ	0,91	0,86	0,58	0,35	0,77	0,26	0,55	0,68	0,78	1

Примітка: 1 – «емоційне виснаження», 2 – «напруженість у роботі», 3 – «зниження задоволеності роботою і оцінка її значущості», 4 – «професійний перфекціонізм», 5 – «самооцінка якості роботи», 6 – «допомога та психологічна підтримка колег в роботі», 7 – «професійний розвиток та самовдосконалення», 8 – «загальна самооцінка», 9 – «стан здоров'я і загальна адаптація», ІПВ – інтегративний індекс професійного вигорання.

Як показав аналіз даних табл. 3.4 всі шкали вносять свій внесок у вигорання, проте сильний кореляційний зв'язок ($p \leq 0,05$) існує між інтегративним індексом професійного вигорання (ІПВ) і шкалами «емоційне виснаження» ($r=0,91$), «напруженість в роботі» ($r=0,86$), «стан здоров'я і загальна адаптація» ($r=0,78$), «самооцінка якості роботи» ($r=0,77$), найменший внесок вносять шкали «професійний перфекціонізм» ($r=0,35$) і «допомога і психологічна підтримка колег» ($r=0,26$).

У дослідженні шкала «допомога та психологічна підтримка колег» має значиму кореляцію зі шкалами «професійний розвиток і самовдосконалення» ($r=0,5555$) і «зниження задоволеності роботою і оцінка її значущості» ($r=0,58$), що має своє пояснення.

Процес, коли відбувається колегіальне обговорення, обмін досвідом, в цілому сприймається як професійний розвиток за допомогою колег і їх психологічна підтримка, що сприяє успішності в роботі, з одного боку, а з іншого боку, на задоволеність роботою впливає те, наскільки психологічно комфортно фахівець відчуває себе в колективі. В цілому ці фактори: професійний розвиток і самовдосконалення, успішність роботи, психологічно комфортні відносини в колективі впливають на задоволеність роботою. Якщо показники за шкалою «допомога та психологічна підтримка колег» показують взаємовідносини професіонала з колегами, то, за даними спо-

стереженнями, показники за цією шкалою в обсязі стійкої групи показують відносини в групі. Можна припустити, що ця шкала служить індикатором психологічного клімату в колективі.

Показники за шкалами можуть вказувати «мішені» психокорекційної роботи та профілактики, а показники за шкалою «допомога та психологічна підтримка колег» можуть бути підставою для вивчення психологічного клімату в колективі [67].

Шкала «професійний перфекціонізм» має високі показники, але внесок в ІПВ у порівнянні з іншими шкалами не настільки вагомий ($r=0,35$). У дослідженні шкала «професійний перфекціонізм» має значимі кореляції зі шкалами «емоційне виснаження» і «самооцінка якості роботи». Очевидно, що постійне прагнення відповідати високим стандартам якості при роботі в умовах дефіциту часу і високому навантаженні викликає емоційну напругу і виснаження. Емоційне виснаження і завищені вимоги до себе і до результатів своєї роботи підвищують рівень самокритичності, що може позначатися на суб'єктивній оцінці якості роботи.

Таким чином, аналіз групового профілю професійного вигорання фахівців соціономічного профілю показав, що переважним є середній рівень професійного вигорання, проте спостерігається зрушення показників в бік високих значень, є тенденція до високого вигорання, а інтегративний індекс вигорання ІПВ вище середнього значення у 47,5% опитаних. Основними компонентами вигорання є емоційне виснаження, погіршення здоров'я, пов'язане з напруженістю роботи і низькою самооцінкою якості роботи.

На наступному етапі роботи були визначені структурно-рівневі особливості вигорання фахівців соціономічного профілю. На підставі аналізу кореляційних зв'язків шкал і ІПВ були побудовані кореляційні плеяди професійного вигорання фахівців соціономічного профілю з різним рівнем професійного вигорання – низьким, середнім, високим. З групи з середнім рівнем вигорання була виділена ще одна група – з тенденцією до високого вигорання – за критерієм перевищення показника M і значень верхньої межі за 5-8 шкалами і ІПВ вище 50%.

Аналіз кореляційних зв'язків груп з різним рівнем вигорання показав, що інтерпретація за 3, 6, 7, 8 шкалами опитувальника зі зворотними питаннями і низькі показники за цими шкалами відповідають високому рівню задоволеності роботою, допомоги колег, професійного розвитку, загальної самооцінки.

В групі з низьким рівнем вигорання всі кореляційні зв'язки сильні і позитивні, крім 4 і 8 шкал. Позитивний зв'язок «вигорання» ІПВ з «емоційним виснаженням», «напруженістю роботи», «допомогою і психологічною підтримкою колег», «здоров'ям і загальною адаптацією». Аналіз кореляційних зв'язків у напрямку показує, що в цій групі нестійке становище за шкалою «здоров'я і загальна адаптація», оскільки її значення можуть підвищуватися від 6 і знижуватися від 3 шкал. Можна припустити, що в групі з низьким рівнем вигорання існують напружені відносини з колегами.

Цим можна пояснити зв'язок шкали «допомога та психологічна підтримка колег» з «вигоранням» ІПВ, що підтверджується і відсутністю значимих зв'язків між 6 і 7 шкалами, тобто професійний розвиток не пов'язаний з допомогою колег.

Зв'язок за шкалами «високий професійний перфекціонізм», «високий рівень загальної самооцінки», «високий рівень професійного розвитку» показав, що професійний перфекціонізм пов'язаний через загальну самооцінку з професійним розвитком. Таким чином, в структуру вигорання фахівців соціономічного профілю з низьким рівнем професійного вигорання входять такі компоненти як «емоційне виснаження», «напруженість у роботі», «допомога та психологічна підтримка колег», «здоров'я і загальна адаптація». Високий професійний перфекціонізм пов'язаний через загальну самооцінку з професійним розвитком.

В групі з середнім рівнем професійного вигорання все шкали пов'язані з «вигоранням» ІПВ, крім 6 шкали. Всі зв'язки шкал і ІПВ в цій групі позитивні, тільки 3 і 4 шкали пов'язані негативно. Сильний кореляційний зв'язок ($p \leq 0,01$) «вигорання» ІПВ зі шкалою «емоційне виснаження» $r=0,91$ і шкалою «напруженість роботи» $r=0,86$. Всі інші зв'язки значущої кореляції ($p \leq 0,05$). Найбільше зв'язків – по шість – у 3 і 5 шкал (в групі з низьким вигоранням за 5 шкалою не було значущих зв'язків). Аналіз кореляційних зв'язків у напрямку показує, що в цій групі зміна значень спостерігається за 6 шкалою «задоволеність роботою» і 5 шкалою «самооцінка якості роботи». Високе «емоційне виснаження» знижує «задоволеність роботою», яка знижує «самооцінку якості роботи».

Отже, основна проблема в цій групі – зниження рівня задоволеності роботою і зниження самооцінки якості роботи. Високий «професійний перфекціонізм» пов'язаний з «задоволеністю роботою» і «самооцінкою якості роботи». При цьому спрямованість зв'язків дозволяє зробити висновок, що перфекціонізм не допускає зниження того і іншого. Зміна значень «загальна самооцінка», «професійний розвиток», «допомога та психологічна підтримка колег» пов'язані зі шкалою 3.

Таким чином, в структуру вигорання фахівців соціономічного профілю з середнім рівнем професійного вигорання входять такі компоненти як «емоційне виснаження», «напруженість у роботі», «зниження задоволеності роботою і оцінка її значущості», «професійний перфекціонізм», «самооцінка якості роботи», «професійний розвиток і самовдосконалення», «загальна самооцінка», «здоров'я і загальна адаптація». У цій групі високий професійний перфекціонізм пов'язаний з задоволеністю роботою і самооцінкою якості роботи. При цьому спрямованість зв'язків дозволяє зробити висновок, що перфекціонізм не допускає зниження того і іншого.

Група з тенденцією до високого рівня вигорання розглядалася як перехідна від середнього до високого рівня. У цей період між «вигоранням» ІПВ і шкалами немає значущих кореляційних зв'язків. Аналіз кореляційних зв'язків у напрямку показує, що в цій групі всі зв'язки шкали 5 знижують її значення, що означає низьку самооцінку якості роботи. У цій гру-

пі основна проблема – низька самооцінка якості роботи. Шкала 5 пов'язана з високою напруженістю роботи. Інші зв'язки за шкалами 2, 3, 6, 7 знижують значення цих шкал, що відповідає високому рівню задоволеності роботою, допомоги колег, професійному розвитку.

Між шкалами 3, 5, 6, 7 існує сильний кореляційний зв'язок. Можливо, тут вирішується завдання опанувати напруженість роботи за допомогою високого професіоналізму за рахунок емоційного виснаження. Професійний перфекціонізм не має значущих зв'язків. Ймовірно тому, що перфекціонізм і низька самооцінка якості роботи несумісні. Отже, кореляційна плеяда перехідного періоду від середнього до високого вигорання показує основні компоненти, на основі яких формується високе професійне вигорання фахівців соціономічного профілю – висока «напруженість роботи», низька «самооцінка якості роботи».

Аналіз кореляційних зв'язків у напрямку показує, що у групі з високим рівнем професійного вигорання підвищені значення шкали «здоров'я і загальна адаптація», тобто погіршення здоров'я пов'язане з емоційним виснаженням за шкалою 1 і високим професійним перфекціонізмом. Зв'язки шкали 5 з перехідного періоду перейшли до шкали 4, крім шкали 3. Шкали 4 і 2 позитивно пов'язані (висока напруженість роботи – високий перфекціонізм). Шкала 4 має негативний зв'язок зі шкалами 6 і 7 (високий перфекціонізм – значна допомога колег – високий професійний розвиток).

Отже, перфекціонізм пов'язаний з високим професійним розвитком і отриманням допомоги колег, а через 6 і 7 шкали підвищується задоволеність роботою. Таким чином підтримується працездатність особистості при високому вигоранні. Цікаво, що «професійний перфекціонізм» займає в цій плеяді одне з головних місць – 4 зв'язки – і позитивно пов'язаний зі шкалою 9. При цьому «самооцінка якості роботи» не має значущих кореляційних зв'язків з жодною зі шкал і (вигоранням) ІПВ. Можливо, це означає перфекціоністські установки професіонала «роботу треба виконувати дуже добре», «не можеш добре працювати – повинен піти». Таким чином, в структуру вигорання фахівців соціономічного профілю з високим рівнем професійного вигорання входить такий компонент як «здоров'я і загальна адаптація».

Отже, в перехідний період знижується самооцінка якості роботи; високий професійний перфекціонізм не може допустити цього і в групі з високим рівнем вигорання стимулює підвищення професійного розвитку і отримання допомоги колег, і таким чином підвищує рівень задоволеності роботою. Однак, якість роботи не забезпечується і емоційне виснаження й професійний перфекціонізм через погіршення здоров'я (психосоматика) «підштовхують» професіонала до виходу з професії.

У картині вигорання фахівців соціономічного профілю дуже цікаву позицію займає шкала «професійний перфекціонізм»; по суті він виступає регулятором професійної сфери у всіх групах вигорання.

Отже, за результатами дослідження можна зробити такі висновки. Аналіз групового профілю професійного вигорання фахівців соціономіч-

ного профілю показав, що переважним є середній його рівень; проте спостерігається зрушення показників у бік високих значень; є тенденція до високого вигорання; інтегративний індекс вигорання вище середнього значення у 47,5% опитаних. Основними компонентами вигорання є емоційне виснаження, погіршення здоров'я, пов'язане з напруженістю роботи і низькою самооцінкою якості роботи. Встановлено такі структурно-рівневі особливості професійного вигорання фахівців соціономічного профілю: при низькому рівні вигорання в структуру входять такі компоненти, як «емоційне виснаження», «напруженість у роботі», «допомога та психологічна підтримка колег», «здоров'я і загальна адаптація»; при середньому рівні вигорання в структуру входять такі компоненти, як «емоційне виснаження», «напруженість у роботі», «зниження задоволеності роботою і оцінка її значущості», «професійний перфекціонізм», «самооцінка якості роботи», «професійний розвиток і самовдосконалення», «загальна самооцінка», «здоров'я і загальна адаптація»; при високому рівні професійного вигорання в структуру входить такий компонент, як «здоров'я і загальна адаптація». Аналіз кореляційних зв'язків групи з тенденцією до високого вигорання показує основні компоненти, на основі яких формується високе професійне вигорання фахівців соціономічного профілю – висока «напруженість роботи», низька «самооцінка якості роботи». Якщо показники за шкалою «допомога та психологічна підтримка колег» показують стосунки фахівця з колегами, то показники за цією шкалою в обсязі стійкої групи показують відносини в групі. Можна припустити, що ця шкала служить індикатором психологічного клімату в колективі. За результатами дослідження на всіх рівнях вигорання фахівців соціономічного профілю високий професійний перфекціонізм виступає в ролі регулятора професійної сфери особистості, стимулює відносини з колегами, забезпечує високий рівень професіоналізму і задоволеності роботою.

Встановлено, що освіта, вік і стаж роботи, як соціально-психологічні характеристики особистості фахівця соціономічного профілю, перебувають у прямому взаємозв'язку з такою складовою вигорання, як емоційне виснаження ($r=0,77$ і $r=0,68$ в групах з низьким і високим рівнем вигорання відповідно, $p \leq 0,05$). Кореляційний аналіз дозволив виявити значущі зв'язки між ознаками емоційного вигорання і майже всіма показниками смисложиттєвих орієнтацій, за винятком показника «локус контролю – життя».

Вираженість деперсоналізації досліджуваних виявилася обернено пропорційна сформованості цілей в житті (зв'язок «цілі – деперсоналізація» $r=-0,58$; $p \leq 0,05$). Це дозволяє припустити, що чим менше сформовані цілі, тим більше буде проявлятися деперсоналізація особистості у вигляді неадекватного сприйняття власного «Я», відсутності емоційної залученості у відносини з оточуючими і в роботу, посилення формалізму при взаємодії з оточуючими.

Редукція особистих досягнень в структурі емоційного вигорання в цій групі безпосередньо пов'язана ($p \leq 0,05$), як із загальним показником

життєвих орієнтацій ($r=-0,68$) так і з «процесом життя» ($r=-0,65$), з «результативністю життя» ($r=-0,59$) і з «локусом контролю – Я» ($r=-0,79$). І оскільки ці показники по групі нижче нормативних значень, то виражена редукція може виявлятися або в тенденції негативно оцінювати себе, занижувати свої професійні досягнення та успіхи, в негативізм по відношенню до службових переваг і можливостей, або у приниженні власної гідності, обмеженні своїх можливостей і обов'язків по відношенню до інших.

В цілому, слід зазначити, що всі складові життєвих орієнтацій взаємопов'язані з загальним показником життєвих орієнтацій, а триада «цілі» – «процес» – «результат» являє собою єдине утворення.

У групі досліджуваних, які не мають ознак професійного вигорання, всі показники смисложиттєвих орієнтацій виявилися взаємозалежними; вони визначають зміни в цілісному показнику життєвих орієнтацій. При цьому тільки показник «результативність життя або задоволеність самореалізацією», що відображає оцінку життя і відчуття того, наскільки воно продуктивне і осмислене, пов'язаний з деперсоналізацією особистості, що виявляється в почутті втрати себе, у відчутті безлікості в системі соціальних відносин всередині колективу.

Отже, методом кореляційних плеяд описано структурні особливості професійного вигорання фахівців соціономічного профілю в залежності від його рівня. Проведене дослідження професійного вигорання фахівців соціономічного профілю за методикою «Ставлення до роботи і професійне вигорання». Опитувальник дозволяє виявити реакцію фахівців на стрес у професійній діяльності, їх суб'єктивну оцінку впливу вигорання на їх психічне і фізичне здоров'я. У дослідженні застосовувалися методи описової статистики: за допомогою середнього і стандартного відхилення були встановлені три рівня вигорання: низький, середній, високий. З групи з середнім рівнем вигорання була виділена ще одна група – з тенденцією до високого вигорання. Зроблено розподіл відносних частот показників вибірки. Аналіз результатів дослідження та їх обговорення дозволив зробити такі висновки: переважаючим є середній рівень професійного вигорання, проте спостерігається зрушення показників у бік високих значень, є тенденція до високого вигорання. Кореляційний аналіз шкал з інтегративним індексом «вигорання» показав, що основними компонентами професійного вигорання є емоційне виснаження, погіршення здоров'я, пов'язане з напруженістю роботи і низькою самооцінкою якості роботи. Кореляційна плеяда групи з тенденцією до високого вигорання показала, що основні компоненти, на основі яких формується високе професійне вигорання – висока «напруженість роботи», низька «самооцінка якості роботи» ($r=-0,91$). Метод кореляційних плеяд дозволив виявити роль професійного перфекціонізму в професійному вигоранні фахівців соціономічного профілю. Професійний перфекціонізм є регулятором професійної сфери цих фахівців і забезпечує їх працездатність, навіть при високому рівні вигорання. Шкала «допомога та психологічна підтримка колег» опитувальника «Ста-

влення до роботи і професійне вигорання» при дослідженні професійного вигорання може бути індикатором психологічного клімату в колективі.

3.3. Складові особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю

На *третьому етапі* дослідження при вивченні конативно-стильової складової особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю визначалася специфіка індивідуального стилю професійної діяльності за стильовими (відмінності складу компонентів, умов і параметрів діяльності, ієрархія механізмів адаптації) і рівневими (діапазон параметрів, кількісний склад компонентів і характер їх взаємозв'язків) характеристиками; процесуальні показники діяльності за блоками професійної діяльності, професійного спілкування, особистості фахівця; рівні професійної культури; самооцінка індивідуального стилю діяльності за параметрами оригінальності і надситуативності, взаєморозуміння та можливостей корекції стилю діяльності.

Як відзначалося у попередніх розділах, сформоване протиріччя між наднормативними соціальними очікуваннями до фахівців соціономічного профілю, як професіоналів, і вельми невисокою оцінкою їх праці призводить до відкидання всіх теоретичних установок, негативізму, скептицизму і апатії, тобто до особистісно-професійної дезадаптації. За цих умов вважаємо необхідним дослідження конативно-стильової складової особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю, що передбачає аналіз особистісного стилю діяльності фахівця, тих чинників, що дозволяють фахівцеві обирати соціономічний фах і протягом багатьох років бути у професії і домагатися позитивних результатів [99].

Як правило, коли йдеться про стилі діяльності, за основу береться соціально-психологічний контекст цього поняття. Згідно з думкою дослідників, стилі поведінки зазвичай базуються на двох системах: системі контролю за життєдіяльністю і системі міжособистісних відносин. Назви самих стилів є традиційною: ліберальний (низький рівень контролю, теплі відносини), індиферентний (низький рівень контролю, холодні стосунки), авторитарний (високий рівень контролю, холодні стосунки), авторитетний (високий рівень контролю, теплі відносини). За рамками уваги дослідників залишається особистісний аспект поняття «стиль діяльності фахівця соціономічного профілю».

Так, проведений аналіз показав, що виокремлення і характеристика типів діяльності педагога спираються на твердження того, що педагогічна праця є єдність трьох просторів – педагогічної діяльності, педагогічного спілкування і особистості вчителя. Яскравість і образність в зображенні типів поведінки педагога очевидна, але слід погодитися, що міркування про три простори викликають сумнів з позицій принципу єдності і нерозривності свідомості (особистості) і діяльності, з одного боку, і діяльності

та спілкування, – з іншого. Грунтуючись на фундаментальних характеристиках кожного з трьох просторів професійної діяльності педагога (творчий початок, система відносин учитель-учень, спрямованість педагогічних дій на примус чи розвиток) і представляючи їх у вигляді просторових вісей, авторка будує тривимірну модель простору педагогічної діяльності і виділяє в ній вісім просторових кутів. З кожним з кутів і співвідноситься певний тип педагогічної діяльності [99].

Висловлюється [64] припущення про те, що поведінкові прояви кожного типу фахівця соціономічного профілю пов'язані з особливостями професійної самосвідомості, а точніше – з рівнями його розвитку. Низькі рівні корелюють з порушеннями емоційно-вольової сфери, гнучкістю поведінки, саморегуляції. Тобто недостатній розвиток самосвідомості пов'язаний з порушеннями психологічного здоров'я, що в свою чергу впливає на весь процес соціономічної діяльності.

Пропонується й чотирирівнева класифікація рівнів професійної соціономічної діяльності, що в деяких рисах збігається з ієрархією рівнів смислової сфери особистості [52; 53]. Йдеться про такі рівні діяльності, як-то: регулятивно-прагматичний, егоцентричний, стереотипно-залежний і суб'єктно-універсальний. Перші три рівні характеризують дезадаптований в особистісному і професійному планах варіант діяльності фахівця. Тому розкриємо їх більш детально [99].

Регулятивно-прагматичний рівень характеризується тільки прагматичними, ситуаційними аспектами самосвідомості. Вчинки часто продиктовані імпульсивними спонуканнями, осмисленими лише з прагматично усвідомленої конкретної ситуації, але без врахування всіх факторів і можливих наслідків власних дій. Тобто йдеться про регулятивну функцію фахівця, яка за відсутності когнітивної роботи професійної самосвідомості, що виражається в рефлексії і децентрації, надає можливість лише в мінімальному ступені адаптуватися до ситуації і регулювати свою поведінку, спираючись не на особистісні смисли, а на прагматичні смисли.

На егоцентричному рівні вихідним моментом є особиста вигода, зручність, престижність тощо. Такий фахівець не може вирватися за межі егоцентричного рівня особистісно-смислової сфери і низького рівня самосвідомості. Задоволеність собою і своєю діяльністю, що є саморегулюючої підструктурою професійної самосвідомості, досягає максимального значення і перетворюється в свою протилежність – маховик, що руйнує систему саморегуляції, що веде до ще більших деформацій самосвідомості. Досить часто фахівці, які перебувають на цьому рівні, упиваються владою і можливістю маніпулювати [99].

Стереотипно-залежний рівень в діяльності фахівця соціономічного профілю пов'язаний з тим, що життєдіяльність фахівця даного рівня розвитку самосвідомості визначається його близьким оточенням, групою, з якої він або себе ототожнює, або ставить вище за себе. Якщо на попередньому рівні інша людина виступає як засіб досягнення егоцентричних цілей, то на цьому рівні інші люди діляться на «своїх», що володіють само-

цінністю, і «чужих», її позбавлених. Наслідком ототожнення себе з групою стає втрата творчого початку і неминуче виникнення залежності від ціннісних орієнтацій групи. Це фахівці, що віддають перевагу професійним корпоративним інтересам. Зміст професійної діяльності тут повністю визначається установчими тенденціями і ціннісними орієнтаціями, яких дотримується професійне оточення фахівця. Професійна діяльність в ситуації «спостерігача» перетворюється в пасивне невтручання з відтінком недоброзичливості у відносинах. Характерними висловлюваннями фахівця з таким типом поведінки є слова «Це ваші проблеми». Небажання діяти, прагнення перекласти відповідальність на іншого, позиція пасивного спостерігача визначають низьку ефективність професійної діяльності.

Ця ситуація не може бути більш продуктивною, ніж дві попередні з її неконструктивністю, схильністю до демагогії і безініціативністю. Оскільки без творчості неможливий процес самоактуалізації і самопізнання, а концентрація на групі, розподіл на «своїх» і «чужих» гальмують процеси глибокої рефлексії і не сприяють пошуку конструктивних способів подолання труднощів, то природно, що цей рівень самосвідомості не забезпечує гарантій для виходу фахівця з кризових станів, пов'язаних, зокрема, з професією, віком, зміною соціальної ситуації тощо [98].

Четвертий – суб'єктно-універсальний рівень – представлений як вищий ступінь професійної самосвідомості фахівця соціономічного профілю. Його головні характеристики пов'язані з внутрішньою смисловою спрямованістю на створення таких результатів (продуктів праці, діяльності, спілкування, пізнання), які принесуть рівне благо іншим, суспільству, людству в цілому. Цей рівень включає загальнолюдський, моральний щабель і дійсно стає підставою для досягнення вищого рівня самосвідомості, порожденного свободою від егоцентризму і групових корпоративних інтересів, а внаслідок цього – прагненням до творчості, самовираження і самоактуалізації. Для фахівця соціономічного профілю даний рівень характеризується гармонійним розвитком професійної самосвідомості. Завдяки глибокому усвідомленню просоціальних, загальнолюдських смислів своєї діяльності він будує систему відносин, засновану на прийнятті їх як самоцінності, проявляє себе як творча особистість (і усвідомлює себе такою), в своїй праці розвиває себе як особистість і професіонал). Досягнення цього рівня професійної діяльності в кінцевому рахунку і є ідеальною моделлю особистісно-професійної адаптації фахівця соціономічного профілю і його самоактуалізації [99].

Ключовими принципами аналізу професійної діяльності фахівців соціономічного профілю можуть бути принципи компенсації і особистісної індивідуальності. При цьому компенсація може бути розглянута на трьох рівнях: компенсація на рівні окремої психічної функції [75; 76; 77; 78 та ін.]; заміщення психічних або фізичних вад властивостями особистості і компенсація на рівні конкретної професійної діяльності.

Компенсація особистісною індивідуальністю – ключ до розуміння успіху сучасного фахівця соціономічного профілю, який працює в умовах

нереалістичної заданості. Це конкретизація принципу єдності особистості (як соціальної індивідуальності) і діяльності. Рівень розвитку особистості в соціономічній сфері, більш ніж в будь-якій іншій діяльності, – це передумова і критерій успішності цієї діяльності.

Поняття індивідуального стилю діяльності міцно утвердилося в психології. У роботах з індивідуального стилю діяльності зазвичай призводять два визначення. У вузькому своєму значенні це є обумовлена типологічними особливостями стійка система способів діяльності, яка складається у фахівця, що прагне до найкращого здійснення даної діяльності, а в широкому значенні – індивідуально-своєрідна система психологічних засобів, до яких свідомо чи стихійно вдається фахівець з метою найкращого врівноваження своєї (типологічно обумовленої) індивідуальності з предметними, зовнішніми умовами діяльності. Стиль діяльності розглядається як фактор особистісно-професійної адаптації фахівця. Ідея про висловлення через стиль професійної діяльності адаптивних механізмів особистості представляється плідною, зважаючи на ще, що поняття адаптації має тлумачитися у більш широкому сенсі, ніж просто пристосування до середовища.

Слід зазначити, що проблема стилю у психології активно розробляється. Вивчені і описані когнітивні й емоційні стилі, стилі діяльності, керівництва, спілкування, поведінки, життя; перцептивні, реактивні, афективні, раціональні, емпіричні стилі та ін. [182 та ін.] Систематизується накопичений емпіричний матеріал і в самій проблематиці стилю [80 та ін.].

Поняття стилю найчастіше розробляється в рамках діяльнісного підходу, де стиль розуміється як інтегральний феномен взаємодії вимог діяльності і індивідуальності фахівця. У західній психології вивчення стилю пов'язується з особистісними факторами у перебігу психічних процесів, що призводить до розуміння його як властивості особистості. У різноманітні підходів розрізняються три основні напрямки, що відрізняються усталеною традицією, термінологією і методологією: «когнітивні стилі», «індивідуальні стилі діяльності», «стилі керівництва (лідерства)», «стилі життєдіяльності» (поведінки, спілкування, активності, саморегуляції) [99].

У розвитку концепції індивідуального стилю діяльності можна виділити кілька характерних етапів і підходів. Перший з них умовно названий типологічним; другий – емпіричним; третій – природничим. Спільними особливостями визначених підходів були названі «статичність», «ретроспективність» і «психоцентризм» аналізу стилю; динаміка практично не розглядалася. Дослідження онтогенезу індивідуального стилю діяльності та функціонування широкого розвитку не отримували; стиль пояснювався переважно індивідуально-психологічними особливостями фахівця, тобто суб'єктною детермінацією [78].

У вивченні стилів керівництва також можна розрізняти різні підходи до проблеми: особистісний (відображає головним чином виділення індивідуальності фахівця в якості основної детермінанти його стилю); поведінковий (пов'язує стиль з поведінкою, деякими особистими особливостями,

відносинами, мотивами); комплексний (виражається в прагненні узагальнити найбільш відомі детермінанти стилю); структурно-функціональний (характеризується постановкою питання про внутрішню організацію стилю). В напрямку «стилі керівництва», як і індивідуального стилю діяльності, також має місце розмаїтість використовуваних методик, підходів до проблеми. Для опису змістовних і формальних аспектів стилю в останній період залучаються нові поняття («бажаний стиль» та ін.), що активно використовуються в концепції індивідуального стилю діяльності як відображення єдності стильового феномену і спільності його структурно-функціональної організації [99].

Кожен зі стильових напрямків відрізняється своєрідністю (як і різноманіттю підходів і пояснень самого феномену). Так, згідно з концепцією індивідуального стилю діяльності, стиль обумовлений психологічними (психофізіологічними факторами), але фатально не детермінований індивідуальністю суб'єкта, а формується як ефект взаємодії суб'єкта та об'єкта. Під стилями розуміються не окремі елементи діяльності, а їх певні поєднання (система прийомів і діяльності). Формування і розвиток стилю пов'язані з розвитком певних психологічних особливостей особистості. Стиль розробляється й з точки зору «докладання зусиль». За своїм предметним змістом дослідження стильових напрямків можна об'єднати в дві групи: неспецифічні стилі (когнітивні, стилі поведінки, життя, активності) і специфічні, які характеризуються безпосередньою включеністю суб'єкта в конкретні соціальні системи (індивідуальні стилі діяльності та стилі керівництва).

Беручи за вихідну позицію концепцію індивідуального стилю діяльності і поняття інтегральної індивідуальності, можна відзначити, що у зв'язку з останніми теоретичними розробками психології особистості, концепціями «метаіндивідності», «суб'єктності», «інобуття особистості в інших», «дискретності простору діяльності» поняття стилю діяльності має отримати подальший розвиток.

Для вирішення цього питання, можна піти трьома шляхами. Перший – розглядати стилі діяльності як самоорганізацію компонентів діяльності безвідносно до індивідуальності суб'єктів [8]. Основні відмінності цієї концепції декларуються у вигляді наступних положень. Стиль розглядається в аспекті його середовищної детермінації (крім вивченої його обумовленості індивідуальністю суб'єкта), в якій розрізняються: організація компонентів професійної діяльності; організація інтерперсонального простору взаємодіючих суб'єктів. Розрізняються операційно-діяльнісна і психологічна складові стилю (типові, об'єктивовані і індивідуальні стилі). Стилi розглядаються в розмаїтті їх форм проявів і взаємопереходів як «стильовий цикл». Стилi суб'єктів вивчаються у спільній професійній діяльності з урахуванням ролі інших суб'єктів і їх стилів. Виділяється структурно-функціональна організація стилю (суб'єктивно зручні умови діяльності – структура – тип організації діяльності) як ієрархія рівнів пасивної і активної адаптації суб'єкта, як узагальнена підстава різних стилів.

Стиль розглядається як варіативно-мінлива система, що має певні кількісно-якісні кордони. Стиль розглядається у зв'язку з результативністю діяльності та задоволеністю суб'єктів; в ньому виділяються «стильові» характеристики (відмінності складу компонентів, умов і параметрів діяльності, ієрархія механізмів адаптації) і «рівневі» (діапазон параметрів, кількісний склад компонентів і характер їх взаємозв'язків) [99].

Слід визнати, що при такому підході охоплюється велике поле простору стилів, їх вираженості та обумовленості спільною професійною взаємодією, однак, разом з тим, акцент на міжособистісний контекст в цьому підході практично нівелює особистісний початок.

Другий шлях розвитку поняття стилю діяльності пов'язується з еволюцією поняття «індивідуальність». Традиційне уявлення про індивідуальну типологію, представлену особливостями нервової системи, структурою здібностей, темпераменту і характеру, розширилося до розуміння індивідуальності як сукупності смислових відносин і установок, які забезпечують орієнтування в ієрархії цінностей і втілюються через діяльність і спілкування в продуктах культури, інших людях, собі самому заради продовження способу життя, що є цінністю для даної людини [19]. У цьому понятті індивідуальності знаходить вираз концепція смислових утворень особистості [28 та ін.]. Особистісні смисли інтегруються у вигляді системи, в яку входять мотиви, які спонукають людину до діяльності, ставлення людини до дійсності, що реалізується діяльністю, і яке набуло для неї цінність (ціннісні орієнтації).

Відштовхуючись від поняття особистісної індивідуальності було відмежоване поняття особистісного стилю діяльності. Різноманіття стилів професійної діяльності виходить з індивідуальності особистості фахівця. Визначено ті особливі риси, які характеризують особистісний стиль діяльності. По-перше, особистісний стиль пов'язаний з внутрішньою організацією активності, тобто має внутрішню детермінацію. По-друге, він як і індивідуальний стиль, являє собою систему психологічних засобів для виконання тієї чи іншої діяльності. По-третє, особистісний стиль діяльності особливо проявляється і значимо впливає на ефективність професійної діяльності в системі «людина-людина». Особливо велике його значення для антропоцентрованої професії, якою є зокрема соціономічна професія. По-четверте, особистісний стиль, як і сама особистість, будучи не типологічною, а феноменологічною характеристикою людини, може бути описаний тільки в контексті рівня зрілості особистості, її спрямованості – цінностей, смислів, мотивів, в характеристиці її професійної діяльності, відбиток в об'єкті діяльності у вигляді впливу, метаіндивідуї представленості тощо. По-п'яте, формування особистісного стилю діяльності має смисложиттєве значення з точки зору особистісно-професійної адаптації до професії і через професію. У процесі особистісно-професійної адаптації стиль професійної діяльності може бути розглянутий як варіант опанувальної поведінки. У цьому контексті під стилем опанувальної поведінки мається на увазі спосіб, яким особистість адаптується до руйнівних впливів [99].

Стилі вирішення життєвих проблем обговорюються і виділяються у зв'язку з теорією активності. Це раціональний, логічний тип людини. Особи з високими показниками за субшкалою контролю (Р. Керн, Дж. Уайт) зазвичай прагнуть до лідерства. Особи з високими показниками за субшкалою перфекціонізму прагнуть до упорядкованості і до уникнення помилок. Субшкала потреби в тому, щоб подобатися, виявляє осіб, які прагнуть подобатися іншим; позитивний зворотний зв'язок їм життєво необхідний. Вони прагнуть уникнути конфлікту за будь-яку ціну. Субшкала віктимності виявляє осіб, які у міжособистісних контактах займають позицію жертви. Вони завжди звинувачують інших у своїх невдачах і зазвичай мають низьку самооцінку [99].

В цілому більшість існуючих наразі шкал для оцінки опанувальної поведінки має низьку психометричних недоліків (наприклад, різні шкали спрямовані на оцінку різних аспектів опанувальної поведінки, тому є несумісними).

У більш загальному вигляді виділяють три аспекти опанувальної поведінки поведінки: орієнтовану на завдання, орієнтовану на емоції, орієнтовану на уникнення. Ці аспекти відображено, зокрема, у класифікації індивідуальних стилів педагогічної діяльності [71]. Стиль педагогічної діяльності, як його бачать авторки, є стійким поєднанням мотиву діяльності, що виражається в переважній орієнтації вчителя на окремі сторони навчально-виховного процесу; цілей, що виявляються в характері планування діяльності; способів її виконання; прийомів оцінки результатів діяльності. Передбачається, що індивідуальний стиль роботи вчителя може бути предметом формування і самоформування. Однак з усього різноманіття спостережуваних стилів дослідницями обрано тільки чотири, два з яких визначені як полярні, а два – як проміжні: «емоційно-імпровізаційний» (EIC), «емоційно-методичний» (EMC), «розмірковує-імпровізаційний» (PIC), «розмірковує-методичний» (PMC). Складові змістовних характеристик індивідуального стилю діяльності включають таку якість вчителя, як методичність (або протилежну йому – імпровізаційність). У складових динамічних характеристик проявляється індивідуально-особистісна риса вчителя – розсудливість (або протилежна їй – емоційність).

З точки зору результативності професійної діяльності соціономічного типу, як найбільш ефективні декларуються проміжні стилі (EMC, PIC). Разом з тим, всі стилі характеризуються задовільними результатами і, незважаючи на відмінності між ними, відповідають вимогам, що пред'являються до діяльності фахівця соціономічного профілю. При цьому недостатньо високий рівень одних показників компенсується наявністю інших. Звідси існує можливість вдосконалення полярних стилів (EIC, PMC) і зближення їх з проміжними (EMC, PIC). Цікавим в цьому підході є об'єднання змістовних і формально-динамічних характеристик у виділенні стилів діяльності, однак цей підхід не охоплює особистісних смислів діяльності фахівця соціономічного профілю і відштовхується, головним чином, від емоційних характеристик поведінки.

Дослідники [99 та ін.] вивчали суб'єктивні концепти імпульсивної і рефлексивної поведінки у фахівців соціономічного профілю, зокрема вчителів. В процесі дослідження був складений список характеристик, що описують поведінку імпульсивних і рефлексивних респондентів в різних шкільних ситуаціях, і запропонований для оцінки вчителям. Показано, що імпульсивність і рефлексивність оцінюються як протилежні і екстремальні величини. Імпульсивність частіше відносять до соціальних, а рефлексивність – до когнітивних величин. Встановлено, що рефлексивність-імпульсивність, як і когнітивний стиль, що формується на основі цих характеристик, пов'язані не стільки зі специфічною потребою в стимуляції взагалі, скільки зі специфічною потребою в когнітивній стимуляції і з інтелектуальними можливостями.

Таким чином, говорячи про особистісні детермінанти стилю професійної соціономічної діяльності, не можна обійти питання про рівень її інтелектуальної рефлексії. Встановлено [61], що якість і ефективність розумової діяльності значною мірою можуть обумовлюватися стійкими динамічними тенденціями особистості (характером мотивації, евристичною компетентністю, орієнтацією на стан або на дію). Респонденти з яскраво вираженими особистісними характеристиками, відібрані за допомогою спеціальних опитувальників, вирішували інтерполярну проблему: за допомогою операторів знайти шлях від відомої початкової ситуації до відомої кінцевої ситуації. Виявлено, що висока евристична компетентність в поєднанні з мотивацією досягнення успіху забезпечує наполегливість і довготривалу організацію зусиль по досягненню мети, самостійність, орієнтацію на предметну логіку діяльності. Низька евристична компетентність в поєднанні з мотивацією уникнення невдачі веде до відмови від діяльності. Орієнтація на стан веде до часткових втрат продуктів діяльності. Орієнтація на дію, навпаки, сприяє утворенню цілісних цільових структур. Звідси випливає, що особистісний стиль діяльності буде тим виразніше приймати характер опанувальної поведінки, чим більше він буде орієнтований на завдання, а не на емоції. Такий висновок входить в протиріччя з традиційним уявленням про емоційність особистості та емоційну насиченість діяльності фахівця соціономічного профілю, як про необхідний компонент його діяльності.

Акцент на комунікативну спрямованість професійної діяльності соціономічного типу останніх років викликав до життя появу численних типологій стилів професійного спілкування. Виділено [40] такі стилі спілкування: довірчо-діалогічний, альтруїстичний, конформний, пасивно-індиферентний, рефлексивно-маніпулятивний, авторитарно-монологічний, конфліктний. Отримані результати підтвердили репрезентативність цієї типології стилів спілкування і виявили в результаті аналізу психологічних механізмів опосередкуючий вплив стилів на формування морально-естетичних відносин. Зроблено висновок про те, що діалогічна переорієнтація дозволяє перетворити професійне спілкування у провідний чинник особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю.

Як носії довірчо-діалогічного стилю спілкування фахівці соціономічного профілю мають демонструвати риси модератора, бути врівноваженим, здатним приймати на себе і здійснювати кілька ролей: радника, каталізатора та ін.

У дослідженнях психічних станів [34] зроблено висновки про те, що між професійними якостями особистості фахівця і станами, що виникають у професійній діяльності, існують закономірні зв'язки. Так, високий рівень розвитку професійних якостей зменшує інтенсивність негативно забарвлених психічних станів і емоційних, а високий рівень розвитку особистісних якостей обумовлює актуалізацію позитивних психічних станів і емоцій у професійній соціономічній діяльності. Емоційні стани впливають на дії фахівця і в більшому ступені на його поведінку. Серед психічних станів найбільший вплив на дії фахівців надають стани, обумовлені позитивним ставленням до дійсності, негативні діяльнісні, негативні психофізіологічні стани. Зниження негативно забарвлених станів фахівця, як правило, пов'язане з посиленням його позитивних дій.

Між емоційними станами і продуктивністю фахівця соціономічного профілю існує певна залежність, згідно з якою емоційні стани впливають на продуктивність діяльності. Фахівець має постійно стежити за своїм станом, оскільки він відбивається на стилі його діяльності. Для нього має бути характерним домінування позитивно забарвлених станів в процесі професійної діяльності. Комфортний стан вселяє впевненість, створює спрямованість на успіх [99].

Слід наголосити, що плануючи емпіричне дослідження на цьому його етапі ми зіткнулися з певними труднощами у виборі методів дослідження, що викликано специфікою цього етапу: дослідження стосувалося досить специфічних питань життя і професійної діяльності фахівців соціономічного профілю – з'ясування спрямованості особистості, професійної культури, визначення ступеня впливу особистості на ефективність професійної діяльності, задоволеності професією, самооцінки діяльності і загального самопочуття. Пріоритет віддавався етиці дослідження: дотриманню принципів об'єктивності, почуття міри, такту і доброзичливості в оцінці особистісних і професійних якостей фахівців.

Відповідно до мети дослідження для визначення стилю діяльності фахівців ми скористалися методикою експертних оцінок та методикою А. Маркової, яка призначена для діагностики процесуальних показників діяльності фахівця, адаптовану нами до предмету дослідження, в якій виокремлено три блоки: професійна діяльність, професійне спілкування, особистість фахівця. Усередині кожного з цих блоків виділені необхідні вміння та знання, а також вимоги до психологічних якостей фахівця, що включають особливості його професійної позиції, характеристику психічних процесів, функцій, станів (наприклад, мотивації, мислення, самосвідомості та ін.), а також позиції особистості в різних ситуаціях.

Самооцінка фахівця за даною методикою може показати, що різні види професійної позиції у нього неоднаково сформовані. Різні блоки

компетентності також можуть бути в різному стані, наприклад, фахівець володіє технікою, але не має яскраво вираженого особистісного стилю.

Експертні оцінки дозволили скласти початкові уявлення про рівень професійної культури фахівців соціономічного профілю.

Оцінка здійснювалася за трьома рівнями: високий рівень – 15 і більше балів, середній – від 8 до 14,5 балів, низький – 7,5 і менше балів.

В результаті за рівнем професійної культури і вираженості особистісного стилю діяльності (співвідношення числа фахівців до кількості обстежених, у %) фахівці експериментальних груп ЕГ1 (фахівці віком до 35 років) і ЕГ2 (фахівців віком більше 35 років) розподілилися наступним чином (див. табл. 3.5).

Таблиця 3.5

Аналіз рівнів професійної культури і вираженості особистісного стилю діяльності фахівців соціономічного профілю

Рівні	ЕГ1 (n=74)/%	ЕГ2 (n=88)/%	По вибірці
Високий	15/9,26	21/12,9	22,16
Середній	45/27,8	41/25,3	53,10
Низький	14/8,64	26/16,1	24,74

Проаналізувавши ці дані, ми спробували визначити, що впливає на орієнтації, інтереси і активність фахівця в різних сферах його професійної діяльності. Так, фахівець, який в першу чергу орієнтується на високу якість діяльності і відчуває задоволення від неї, зазвичай проявляє і високий інтерес до науково-теоретичних проблем і практичного їх розв'язання.

Отримані дані свідчать про те, що в основі вибіркості і переваг фахівця лежить усвідомлення ним важливості тих функцій, які він виконує як професіонал: чим ширше коло практичних проблем, які він оцінює як професійно-значущі, тим більшими є його запити стосовно інформації, тим ширше коло його професійних інтересів. Природно, що найбільшу пізнавальну активність і різнобічність у сфері професійної самоосвіти реалізує фахівець, який орієнтований на різноманітні види професійної діяльності.

У запитах фахівця проявляється складний особистісно-професійний синдром: його соціальні установки і ціннісні орієнтації, його спрямованість у професійній сфері неоднозначні. З одного боку, він орієнтується на використання знань переважно на рівні конкретних практичних рекомендацій (його установки поєднуються з аналогічною позицією фахівця і по відношенню до власної діяльності, до накопичення індивідуального досвіду в формі конкретних рекомендацій, приватних прийомів), з іншого – фахівець усвідомлює необхідність використання знань не тільки в формі конкретних розробок, а й теоретичного осмислення практичних проблем. Більшість фахівців соціономічного профілю звернення до джерел найчастіше мотивують цілями отримання методичних рекомендацій з окремих

их проблем (близько 75% респондентів). Звичайно, якщо фахівець обмежується використанням одних лише методичних матеріалів, його запити стають утилітарними. Однак більша частина фахівців, як показали результати анкетування, відчують потребу у психологічних знаннях. Відзначається розбіжність між тим, як респонденти оцінюють свої знання соціально-економічної теорії і їх ставленням до такого роду діяльності. Для цього є ціла низка причин. Головною з них є втрата ціннісного ставлення до того аспекту професійної діяльності, який недостатньо стимулюється в соціальному і економічному планах. Звідси впливає і ставлення до пошуку власного стилю. Було запропоновано відповісти на розгорнуті питання: «Будь-яка робота підпорядкована певним нормам і вимогам, тобто скрізь існують не нами вигадані правила «соціальної і професійної гри». Що відрізняє в цьому відношенні Вас особисто: Ви приймаєте ці правила і намагаєтеся дотримуватися їх або, навпаки, не завжди прямуєте їм, намагаєтеся створити нову «гру» або хоча б нові правила для старої? Чого більше у Вашій роботі?» [99].

Респондентам необхідно було обрати одну відповідь. Оцінка фахівцями соціономічного профілю особистісного стилю діяльності за параметрами оригінальності і надситуативності (у % до числа респондентів) наведена у табл. 3.6.

Аналіз результатів, отриманих при підсумовуванні виборів останніх двох варіантів відповідей, свідчить про те, що тільки невелика частина респондентів (в ЕГ1 – 10,5%; в ЕГ2 – 14,8%) позитивно оцінюють свою готовність до оригінальної діяльності, тобто надситуативно активні.

Таблиця 3.6

Оцінка фахівцями соціономічного профілю особистісного стилю діяльності за параметрами оригінальності і надситуативності

№	Відповіді	ЕГ1 (n=74)/%	ЕГ2 (n=88)/%
1	Все, що я роблю як фахівець, перебуває у межах існуючих норм і вимог, за межі яких я ніколи не виходжу	10/6,17	16/9,84
2	Велика частина з того, що я роблю, перебуває у межах існуючих норм і вимог	15/9,26	8/4,94
3	В одних випадках я строго дотримуюся норм, в інших, якщо бачу що існуючі норми і вимоги не підходять, застаріли, роблю «свою гру»	32/19,8	40/24,7
4	Велика частина з того, що я роблю, так чи інакше виходить за межі загальноприйнятого	7/4,32	12/7,4
5	У всьому, що я роблю, я виходжу за межі загальноприйнятого, за межі звичного, вважаю,	10/6,17	12/7,4

	що нормативність взагалі протипоказана роботі фахівця		
--	---	--	--

Тим часом сам процес професійної діяльності, заснований на міжособистісній взаємодії, не терпить стандарту і шаблону, хоча масштаби творчих завдань можуть бути, звичайно, різними [99].

З метою виявлення особистісного стилю в сфері професійного спілкування фахівців соціономічного профілю були запропоновані відповідні питання, наприклад: «Оцініть, будь ласка, рівень взаєморозуміння, який характеризує Ваші відносини як фахівця...». Оцінка фахівцями соціономічного профілю рівня взаєморозуміння (співвідношення числа фахівців ЕГ1 до ЕГ2) наведена у табл. 3.7.

Таблиця 3.7

Оцінка фахівцями соціономічного профілю рівня взаєморозуміння

Оцінка рівня взаєморозуміння	Взаєморозуміння майже відсутнє	Скоріше немає, ніж воно є	В одному випадку є, в іншому – немає	Воно скоріше є, ніж його немає	Повне взаєморозуміння
З працівниками органів управління	6/8	7/10	8/9	29/31	24/30
З керівниками своїх організацій, установ	7/8	6/9	10/13	29/30	22/28
З клієнтами (пацієнтами, учнями)	1/1	4/6	11/15	30/36	28/30
З колегами	1/1	5/8	12/18	31/38	25/23

Аналіз отриманих результатів свідчить про те, що тільки 17,3% респондентів групи ЕГ1 і 18,5% – ЕГ2 мають повне взаєморозуміння з клієнтами (пацієнтами, учнями), в той час як своєрідність діяльності фахівця соціономічного профілю полягає в тому, що вона будується на кшталт спілкування і на основі взаєморозуміння. Фахівець не тільки учасник міжособистісної взаємодії, що визначає його цілі, зміст і форми. Йдеться про особливу позицію в процесі взаємодії, про особистісну позицію в системі «Я та інші» [99].

У зв'язку з цим респондентам було запропоновано питання: «Наскільки широкі можливості індивідуально-особистісного підходу у Вашій власній професійній практиці?».

Оцінка можливостей корекції особистісного стилю професійної діяльності в міжособистісному спілкуванні (у % до числа респондентів) представлена у табл. 3.8.

Відповідно до даних табл. 3.8 тільки 23,4% респондентів впевнено зорієнтовані на вироблення стилю професійної взаємодії на рівні «особистість-особистість».

Близько половини з них усвідомлюють цінність цієї професійної позиції, проте ще не до кінця уявляють собі її значимість з точки зору компенсаторних можливостей вирішення власних професійних і змістовних проблем.

Таблиця 3.8

Оцінка можливостей корекції особистісного стилю професійної діяльності в міжособистісному спілкуванні

№	Відповіді	ЕГ1 (n=74)/%	ЕГ2 (n=88)/%
1	Можна сказати, що ці можливості практично не обмежені	18/11,11	20/12,31
2	Можливості, звичайно, є, але вони недостатні	27/16,7	32/19,8
3	Вони дуже невеликі	7/4,32	7/4,32
4	Можна сказати, що такі можливості практично відсутні	10/6,17	19/11,7
5	Оцінити ці можливості мені важко	12/7,40	10/6,17

Результати експертної оцінки (відповідно до стандартних критеріїв) рівнів професійної культури респондентів, яка включає крім згаданих вище критеріїв професійної майстерності, характеристику ресурсозберігаючої професійної поведінки і стилістику діяльності, регульовану на рівні особистості, представлено у табл. 3.9.

Таблиця 3.9

Рівні професійної культури фахівців соціономічного профілю за даними експертного оцінювання

Рівні професійної культури	ЕГ1 (n=74)		ЕГ2 (n=88)		По вибірці
	n	%	N	%	
I рівень – найвищий	2	1,22	3	1,85	3,1
II рівень – високий	27	16,7	22	13,6	30,3
III рівень – середній	33	20,4	43	26,5	46,9
IV рівень – низький	10	6,17	16	9,88	16,1
V рівень – дуже низький	2	1,22	4	2,46	3,6

Отже, саморегуляція психічних станів фахівця здійснюється на рівні вольової поведінки особистості. Таким чином, стиль діяльності визнача-

ється не стільки емоційним забарвленням, як це часто прийнято вважати, скільки рівнем вольового контролю і рефлексії, і тоді він набуває характеру особистісного стилю, орієнтованого на опанувальну поведінку.

3.4. Соціально-психологічний вектор збереження психологічного здоров'я особистості в професії

Аналіз результативно-змістовних параметрів особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю дозволив виокремити стадії цього процесу на різних етапах професіоналізації досліджуваних.

Показано, що на емпірично-репродуктивній стадії майбутніх фахівців соціономічного профілю відрізняє бажання стати краще, яке, як правило, сформувалося на основі порівняння себе з однокурсниками, викладачами, фахівцями баз практики. Проте це бажання не конкретизоване, в окремих випадках бракує розуміння того, що «скопіювати» індивідуальний стиль навчання, професійної діяльності без урахування власної унікальності не можливо. Присутній також інтерес до різних діагностичних методик, тренінгів особистісного зростання тощо.

На адаптивно-евристичній стадії активізуються здобувачі вищої освіти і слухачі післядипломної освіти, зацікавлені у динамічному процесі особистісно-професійної адаптації, які прагнуть на індивідуальні консультації до практикуючих фахівців, викладачів закладів вищої освіти, активно взаємодіють з кураторами академічних груп, методистами баз практик, володіють методиками фасилітаторства і тьюторства; ведуть щоденники самоспостережень під час практики, активно відвідують спеціалізовані семінари-тренінги з проблем формування професіоналізму, опановують методи і техніки самозмінювання, які намагаються реалізувати на практиці.

На результативно-продуктивній стадії на особистісно значущому рівні вже сформовані професійні плани, часто з ієрархією цілей і завдань в частині саморозвитку необхідних професійно важливих якостей; відбулося оволодіння методиками самоаналізу, самоконтролю; самокорекції; вміння систематично здійснювати самотренування з подальшим самоспостереженням результатів своєї професійної діяльності і самозмінювання.

Для проведення факторного аналізу з метою співставлення чинників, які вплинули на особистісно-професійну адаптацію фахівців соціономічного профілю за допомогою візуального методу «кам'яний осип» були відібрані респонденти з полярними проявами показників за складовими (мотиваційно-ціннісною, компетентнісно-функціональною, конативно-стильовою) особистісно-професійної адаптації. Враховувалася нерівномірність характеру розподілу респондентів у групах та диференціація респондентів групи із середніми показниками за вказаними складовими.

До переліку змінних факторного аналізу увійшли шкали всіх тестів, які використовувалися у дослідженні, окрім сумарних (таких, що складаються з більш конкретних). Виключення сумарних факторів на користь їх складових дозволяє запобігти помилки, коли фактор з'являється технічно, завдяки високій кореляції між сумою та її складовими.

Факторному аналізу піддавалися дані двох вибірок: з високим та низьким показниками вираженості особистісно-професійної адаптації.

Факторний аналіз здійснювався методом головних компонент з варімакс обертанням. Такий різновид обертання факторів дозволяє отримати максимально незалежні фактори, що лежать в основі особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю.

За результатами цієї процедури виділено дві групи респондентів з різними рівнями особистісно-професійної адаптації – високим (29,3 % респондентів) – «сильна група» і низьким рівнем (37,6% респондентів) – «слабка група».

Визначення кількості факторів здійснювалося за допомогою візуального методу кам'яний осип, точного методу досягнення значень власних навантажень факторів значення одиниці, методу паралельного факторного аналізу симульованих даних.

Результати основного методу кам'яний осип відображені на графіках (див. рис. 3.1 і 3.2).

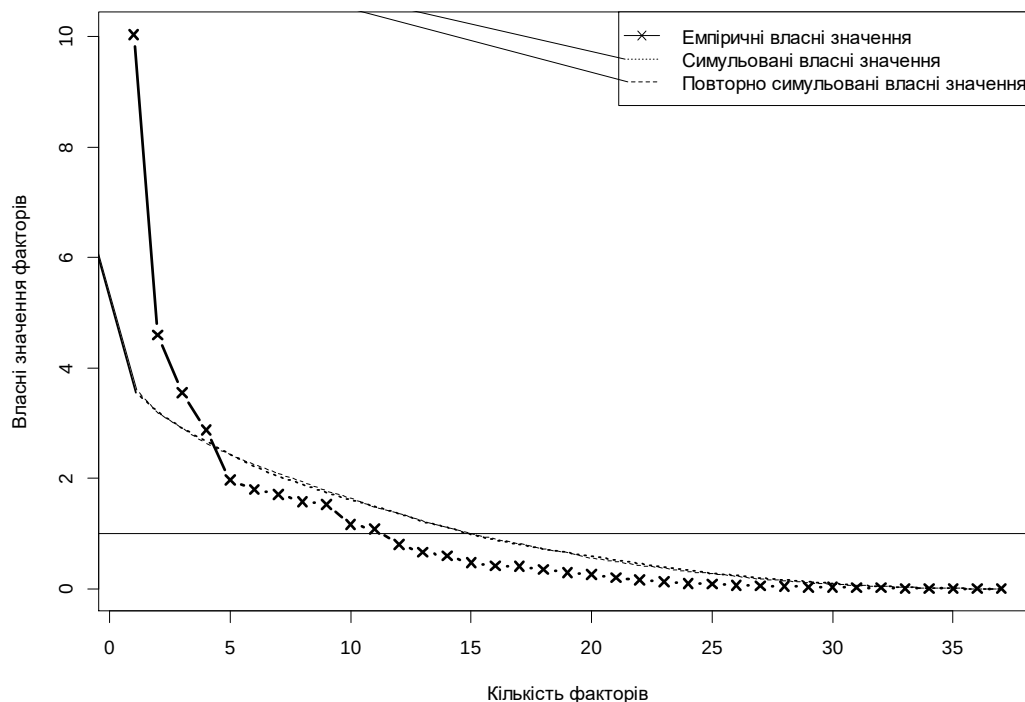


Рис. 3.1. Факторний аналіз результатів дослідження за методом кам'яний осип (вибірка фахівців соціономічного профілю з високими балами за параметрами особистісно-професійної адаптації)

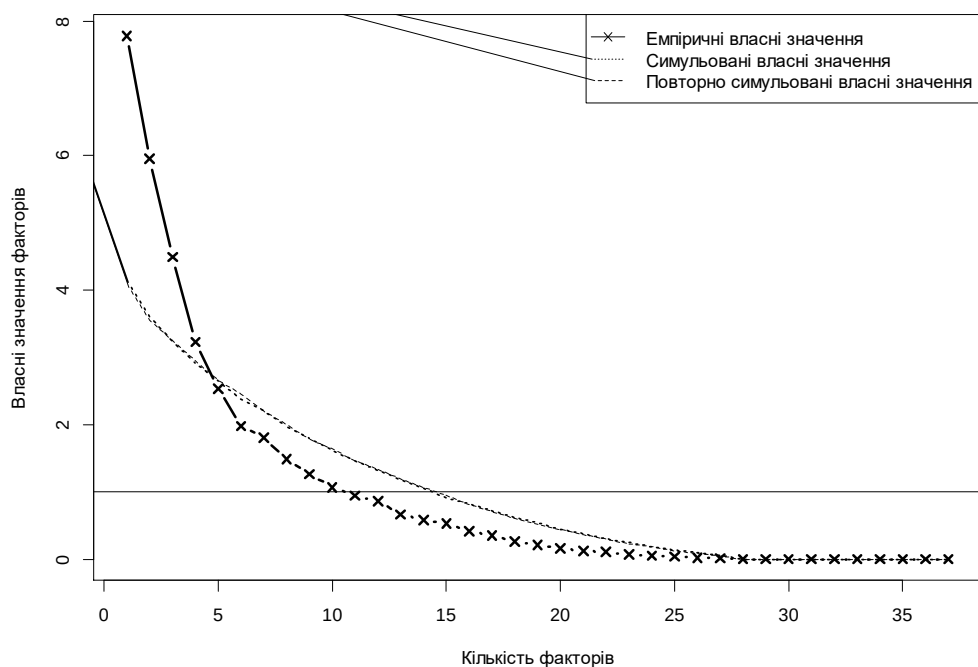


Рис. 3.2. Факторний аналіз результатів дослідження за методом кам'яний осип (вибірка фахівців соціономічного профілю з низькими балами за параметрами особистісно-професійної адаптації)

Факторний аналіз для вибірки фахівців соціономічного профілю з високими балами за параметрами особистісно-професійної адаптації за допомогою візуального методу кам'яний осип надав 5 факторів. Власні значення досягають одиниці після 11 фактору. Лінія теоретичних власних значень, розрахованих за симульованими даними перетинає лінію емпіричних навантажень на рівні 4 факторів. Аналіз факторних навантажень кожної змінної наведено у табл. 3.10.

Таблиця 3.10

Факторний аналіз дескрипторів
(вибірка фахівців соціономічного профілю з високими балами за параметрами особистісно-професійної адаптації)

Параметри	1	2	3	4
X3. Соціально-психологічні установки	0,95	-0,13	-	-
X4. Ціннісні орієнтації	0,96	-0,18	-	-
X1. Емоційний інтелект	0,89	-0,09	-	-
X2. Просоціальна мотивація	0,91	-0,05	-	-
X6. Співробітництво – Неузгодженість	0,88	-0,20	-	-
X5. Успішність – Безуспішність	0,87	-0,09	-	-

			0,09	
X10. Захопленість – Байдужість	0,79	-0,13	0,00	0,14
X6. Соціально-психологічна компетентність	0,74	0,04	-	0,21
X7. Самопізнання	0,69	0,01	-	-
X4. Саморозвиток	-0,65	-0,39	0,31	0,03
X9. Загальна самоефективність	0,66	-0,05	-	0,22
X8. Емоційне виснаження	0,67	0,05	0,06	0,34
Напруженість у роботі	0,02	0,79	-	0,13
Самоактуалізація в творчості	0,03	0,78	0,29	0,13
Генеративність	-0,20	0,75	0,18	0,05
Самоставлення	-0,08	0,67	0,17	0,12
X2. Саморегуляція	0,18	-0,68	0,18	0,03
Рефлексивність	-0,19	0,65	-	-
Комунікація	0,38	0,63	0,15	0,17
Робота	-0,12	-0,59	0,03	-
X1. Відповідальність	-0,04	-0,02	-	-
X5. Відкритість	-0,19	0,13	0,36	0,24
X3. Згуртованість	-0,20	0,25	0,18	0,13
X4. Контактність	-0,38	-0,17	0,78	0,23
X6. Організованість	0,01	0,21	0,75	0,07
Організація праці	-0,07	0,04	0,75	0,03
X8. Професійний перфекціонізм	-0,28	0,10	0,68	0,02
			0,59	0,32
			0,26	0,00
			-	-
			0,19	0,87

Сумарна дисперсія змінних, яка пояснюється даною структурою з 4 факторів складає 56%, що є задовільним результатом для вивчення структури особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю.

Для вибірки фахівців соціономічного профілю з низькими показниками для більш точного визначення результатів дослідження потрібно знайти на графіку кам'яний осип зменшення власних значень точку, після якої починається помірне поступове зменшення власних навантажень факторів. На представленому графіку така точка знаходиться на значенні 5 факторів.

Власні значення досягають одиниці після десятого фактору. Лінія теоретичних власних значень, розрахованих за симульованими даними, пере-

тинає лінію емпіричних навантажень на рівні вище 4 факторів (тобто виділяти треба 4 фактори). Таким чином, попередньо можна дійти висновку, що раціональним кроком буде виокремлення 4 факторів (див. табл. 3.11).

Таблиця 3.11

**Факторний аналіз дескрипторів
(вибірка фахівців соціономічного профілю з низькими балами)**

Параметри	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3	Фактор 4
X5. Успішність – Безуспішність	0,93	0,16	0,00	-0,03
X3. Соціально-психологічні установки	0,91	0,08	0,11	-0,18
X6. Співробітництво – Неузгодженість	0,90	-0,04	0,06	-0,18
X2. Просоціальна мотивація	0,92	-0,04	-0,07	-0,15
X10. Захопленість – Байдужість	0,87	-0,05	0,13	0,01
X1. Емоційний інтелект	0,86	-0,18	-0,17	0,01
X4. Ціннісні орієнтації	0,85	0,12	0,10	-0,24
X9. Загальна самоефективність	0,76	-0,14	0,04	0,33
X8. Емоційне виснаження	0,64	0,21	-0,36	0,22
X7. Самопізнання	0,52	-0,10	-0,31	0,32
Організація праці	-0,44	-0,34	0,26	0,09
X5. Відкритість	-0,07	0,80	-0,21	0,12
X6. Організованість	-0,02	0,79	0,05	0,22
X1. Відповідальність	-0,03	0,76	-0,18	0,07
X4. Контактність	-0,06	0,77	-0,05	-0,16
X3. Згуртованість	0,06	0,75	0,26	-0,03
X7. Задоволеність роботою	0,01	0,67	-0,12	-0,24
X2. Саморегуляція	0,08	0,34	0,00	0,09
Самоактуалізація в творчості	0,00	-0,10	0,73	0,24
Робота	-0,37	0,18	-0,66	-0,05
Генеративність	-0,20	-0,21	0,68	0,10
Рефлексивність	0,09	-0,47	0,64	0,19
Напруженість у роботі	-0,09	-0,09	0,59	0,28
Комунікація	0,24	-0,49	0,62	-0,19
X5. Професійна культура	0,15	-0,19	-0,54	0,33
Самоставлення	0,03	-0,30	0,48	0,42
X6. Соціально-психологічна компетентність	0,17	-0,23	-0,48	-0,41
Інтегративний індекс професійного вигорання	-0,11	-0,18	-0,43	0,18
X7. Допомога та психологічна підтримка в роботі	0,18	-0,11	-0,32	-0,15
X8. Професійний перфекціонізм	-0,03	0,23	-0,02	0,89

X3. Самооцінка індивідуального стилю діяльності	-0,01	0,18	0,11	0,76
X2. Комунікативні здібності	-0,05	-0,14	0,18	0,64
X1. Самооцінка якості роботи	0,17	0,37	-0,40	0,60
Особистісно-професійна адаптація	0,08	-0,06	0,26	0,59
X4. Саморозвиток	0,00	0,03	0,24	0,41
Totl.disp	0,19	0,12	0,10	0,11

Сумарна дисперсія змінних, яка пояснюється даною структурою з 4 факторів складає 57%, що є задовільним результатом для вивчення структури особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю.

На підставі визначення основних складових особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю проведено диференціацію вибірки.

Запропонована диференціація враховує не тільки психофізичні, індивідуально обумовлені особливості особистості фахівців соціономічного профілю, а й суб'єктно-діяльнісні, специфічні функціонально-професійні характеристики фахівця з певним комплексом суб'єктно-діяльнісних особливостей за мотиваційно-ціннісною, компетентісно-функціональною, конативно-стильовою складовими її структурно-функціональної моделі.

З'ясовано, що для фахівців соціономічного профілю *компромісного типу особистісно-професійної адаптації* характерний досить високий (але не надмірний, не здатний викликати емоційне вигорання) рівень емпатії, на що вказують діагностичні дані емпатійних здібностей та властивостей фахівця, а також результати контент-аналізу щоденників самоспостереження, відгуків клієнтів (пацієнтів, учнів), колег, адміністрації. Вони відрізняються спрямованістю на взаємодію, цінують сприятливий соціально-психологічної (емоційний) мікроклімат у колективі і прикладають максимум зусиль щодо його створення і збереження. У конфліктних ситуаціях, як правило, реалізують стратегії співробітництва і компромісу. Для фахівців даного типу також властиві добре розвинені комунікативні здібності; вміння орієнтуватися у мінливій обстановці; швидкість включення у професійну ситуацію (розуміння рівня її проблемності, складності, перспектив розвитку) та ін. Фахівці, віднесені до компромісного типу особистісно-професійної адаптації, в переважній більшості випадків мають високі показники самоактуалізації за такими її параметрами, як гнучкість поведінки, контактність, синергічність. Вони ефективні в процесі взаємодії з так званими «важкими клієнтами» (пацієнтами, учнями); характеризуються гармонійним розвитком професійної самосвідомості.

Основними соціально-психологічними чинниками їх особистісно-професійної адаптації, як правило, є прагнення зрозуміти способи самореалізації в професії; гармонізація взаємовідносин з клієнтами (пацієнтами,

учнями), колегами, адміністрацією; покращення результативності соціального захисту і підтримки клієнтів (пацієнтів, учнів), профілактика явищ професійної деформації та професійної деструкції.

Для фахівців соціономічного профілю, віднесених до *цільового типу особистісно-професійної адаптації*, характерним є переважання орієнтації на результат професійної діяльності, на досягнення поставлених цілей; деякі труднощі в прояві емпатії, відкритості в процесі особистісно-ділової взаємодії з клієнтами (пацієнтами, учнями), колегами. Як правило, вони мають високі та середні показники за такими параметрами самоактуалізації, як пізнавальні потреби, прийняття агресії (стійкість до проявів агресії). Їм краще вдається індивідуальна робота, ніж групова. Вони успішні при оформленні різних видів документації.

Основними соціально-психологічними чинниками їх особистісно-професійної адаптації, як правило, є бажання вдосконалити свої комунікативні вміння і оволодіти ефективними навичками роботи в команді.

Фахівці соціономічного профілю, віднесені до *домінантного типу особистісно-професійної адаптації*, як правило, мають добре розвинені організаторські, сугестивні, лідерські, артистичні здібності. Вони проявляють стійкість у стані професійно-емоційної напруги, в конфліктних ситуаціях. Для багатьох з них характерний креативний стиль мислення. У своїй переважній більшості ці фахівці мають високі показники за такими параметрами самоактуалізації, як самоповага, пошукова активність, контактність, спонтанність. В окремих випадках у представників цього типу може проявлятися авторитарна, маніпулятивна спрямованість поведінки. Можуть бути ефективні в ситуаціях створення, розробки і реалізації проектних справ. Успішні при взаємодії з адміністративними структурами різних установ і організацій.

Основними соціально-психологічними чинниками їх особистісно-професійної адаптації, як правило, є підвищення своєї конкурентоспроможності, забезпечення кар'єрного зростання, бажання «завоювати» серця клієнтів (пацієнтів, учнів), розвинення якостей, необхідних для адміністративної діяльності.

Для фахівців соціономічного профілю, віднесених до *аналітичного типу особистісно-професійної адаптації*, характерне прагнення у всіх сферах професійної діяльності та в життєдіяльності в цілому дійти до самої сутності проблем; бажання і вміння продукувати оригінальні ідеї, інноваційні соціально-орієнтовані проекти, розробляти програми їх реалізації. Схильні до експертно-аналітичної діяльності, до створення і апробації нових соціальних та медико-соціальних технологій. Уміють бути ефективними (результативними), як в індивідуальній роботі, так і в командній. Завдяки глибокому усвідомленню просоціальних, загальнолюдських смислів своєї діяльності будують систему відносин, засновану на прийнятті їх як самоцінності; в своїй діяльності розвивають себе як особистість і професіонал.

Основними соціально-психологічними чинниками їх особистісно-професійної адаптації, як правило, є прагнення розширити свій кругозір в

сфері міждисциплінарних знань, які складають теоретико-методологічний базис їх професії, бажання займатися дослідницькою (експертно-аналітичною, науковою) діяльністю.

Представлена диференціація типів особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю може бути розглянута як підстава для визначення змісту та технологій диференційованої (індивідуалізованої) роботи в системі безперервної, зокрема рекурентної, професійної освіти.

Дані, отримані на констатувальному етапі дослідження, були враховані при визначенні соціально-психологічних ресурсів особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю.

Висновки до розділу

У розділі визначено діагностичні маркери і результативно-змістовні параметри мотиваційно-ціннісної, компетентісно-функціональної та конативно-стильової складових особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю; розкрито стадіальність процесу особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю на різних етапах їх професіоналізації та проведено диференціацію вибірки.

У дослідженні ми зупинилися на розгляді діяльності фахівців соціономічних професій, що мають деонтологічний статус, тобто чия діяльність, як форма самореалізації особистості, обумовлена морально-етичними принципами по відношенню до свого об'єкту. До вибірки увійшли психологи, вчителі, медики, соціальні працівники, соціальні педагоги, які перебували на різних етапах професіоналізації.

На *першому етапі* дослідження при вивченні *мотиваційно-ціннісної складової* особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю були з'ясовані мотиваційні диспозиції особистості (потреби, мотиви, установки, ціннісні переживання), генеративність, просоціальна мотивація (орієнтація на альтруїзм), як основа професійної спрямованості особистості, та її взаємозв'язок з ціннісними орієнтаціями і рівнем емоційного інтелекту респондентів.

На *другому етапі* дослідження при вивченні *компетентісно-функціональної складової* особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю були продіагностовані професійна компетентність (соціально-перцептивна, соціально-психологічна, аутопсихологічна, комунікативна складові); специфіка особистісно-професійного саморозвитку та його зв'язок з самоефективністю, психологічною і комунікативною компетентністю, а також з рефлексією, саморегуляцією і самоставленням; параметри самоактуалізації; рефлексивні і регулятивні особливості; рівень і структура професійного вигорання (емоційне виснаження, напруженість у роботі, зниження задоволеності роботою і оцінка її значущості, професійний перфекціонізм, самооцінка якості роботи, допомога та психологічна підтримка колег в роботі, професійний розвиток та самовдосконалення, за-

гальна самооцінка, стан здоров'я і загальна адаптація, інтегративний індекс професійного вигорання).

На *третьому етапі* дослідження при вивченні *конативно-стильової складової* особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю визначалася специфіка індивідуального стилю професійної діяльності за стильовими (відмінності складу компонентів, умов і параметрів діяльності, ієрархія механізмів адаптації) і рівневими (діапазон параметрів, кількісний склад компонентів і характер їх взаємозв'язків) характеристиками; процесуальні показники діяльності за блоками професійної діяльності, професійного спілкування, особистості фахівця; рівні професійної культури; самооцінка індивідуального стилю діяльності за параметрами оригінальності і надситуативності, взаєморозуміння та можливостей корекції стилю діяльності.

Аналіз результативно-змістовних параметрів особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю дозволив виокремити стадії цього процесу на різних етапах професіоналізації досліджуваних.

Показано, що на *емпірично-репродуктивній стадії* майбутніх фахівців соціономічного профілю відрізняє бажання стати краще, яке, як правило, сформувалося на основі порівняння себе з однокурсниками, викладачами, фахівцями баз практики. Проте це бажання не конкретизоване, в окремих випадках бракує розуміння того, що «скопіювати» індивідуальний стиль навчання, професійної діяльності без урахування власної унікальності не можливо. Присутній також інтерес до різних діагностичних методик, тренінгів особистісного зростання тощо.

На *адаптивно-евристичній стадії* активізуються здобувачі вищої освіти і слухачі післядипломної освіти, зацікавлені у динамічному процесі особистісно-професійної адаптації, які прагнуть на індивідуальні консультації до практикуючих фахівців, викладачів закладів вищої освіти, активно взаємодіють з кураторами академічних груп, методистами баз практик, володіють методиками фасилітаторства і тьюторства; ведуть щоденники самоспостережень під час практики, активно відвідують спеціалізовані семінари-тренінги з проблем формування професіоналізму, опановують методи і техніки самозмінювання, які намагаються реалізувати на практиці.

На *результативно-продуктивній стадії* на особистісно значущому рівні вже сформовані професійні плани, часто з ієрархією цілей і завдань в частині саморозвитку необхідних професійно важливих якостей; відбулося оволодіння методиками самоаналізу, самоконтролю; самокорекції; вміння систематично здійснювати самотренування з подальшим самоспостереженням результатів своєї професійної діяльності і самозмінювання.

Виокремлення діагностичних маркерів і провідних конструктів особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю надало можливість запропонувати її типологію та визначити соціально-психологічні чинники цього процесу.

З'ясовано, що для фахівців соціономічного профілю *компромісного типу особистісно-професійної адаптації* характерний досить високий (але

не надмірний, не здатний викликати емоційне вигорання) рівень емпатії, на що вказують діагностичні дані емпатійних здібностей та властивостей фахівця, а також результати контент-аналізу щоденників самоспостереження, відгуків клієнтів (пацієнтів, учнів), колег, адміністрації. Вони відрізняються спрямованістю на взаємодію, цінують сприятливий соціально-психологічної (емоційний) мікроклімат у колективі і прикладають максимум зусиль щодо його створення і збереження. У конфліктних ситуаціях, як правило, реалізують стратегії співробітництва і компромісу. Для фахівців даного типу також властиві розвинені комунікативні здібності; вміння орієнтуватися у мінливій обстановці; швидкість включення у професійну ситуацію (розуміння рівня її проблемності, складності, перспектив розвитку) та ін. Фахівці, віднесені до компромісного типу особистісно-професійної адаптації, в переважній більшості випадків мають високі показники самоактуалізації за такими її параметрами, як гнучкість поведінки, контактність, синергічність. Вони ефективні в процесі взаємодії з так званими «важкими клієнтами» (пацієнтами, учнями); характеризуються гармонійним розвитком професійної самосвідомості.

Основними соціально-психологічними чинниками їх особистісно-професійної адаптації, як правило, є прагнення зрозуміти способи самореалізації в професії; гармонізація взаємовідносин з клієнтами (пацієнтами, учнями), колегами, адміністрацією; покращення результативності соціального захисту і підтримки клієнтів (пацієнтів, учнів), профілактика явищ професійної деформації та професійної деструкції.

Для фахівців соціономічного профілю, віднесених до *цільового типу особистісно-професійної адаптації*, характерним є переважання орієнтації на результат професійної діяльності, на досягнення поставлених цілей; зниження емпатійності й відкритості в процесі особистісно-ділової взаємодії з клієнтами (пацієнтами, учнями), колегами. Як правило, вони мають високі та середні показники за такими параметрами, як пізнавальні потреби, прийняття агресії (стійкість до проявів агресії). Їм краще вдається індивідуальна робота, ніж групова. Вони успішні при оформленні різних видів документації.

Основними соціально-психологічними чинниками їх особистісно-професійної адаптації, як правило, є бажання вдосконалити свої комунікативні вміння і оволодіти ефективними навичками роботи в команді.

Фахівці соціономічного профілю, віднесені до *домінантного типу особистісно-професійної адаптації*, здебільшого мають добре розвинені організаторські, сугестивні, лідерські, артистичні здібності. Вони проявляють стійкість у стані професійно-емоційної напруженості, в конфліктних ситуаціях. Для багатьох з них характерний креативний стиль мислення. У своїй переважній більшості ці фахівці мають високі показники за такими параметрами, як самоповага, пошукова активність, контактність, спонтанність. В окремих випадках у представників цього типу може проявлятися авторитарна, маніпулятивна спрямованість поведінки. Можуть бути ефективні в

ситуаціях створення, розробки і реалізації проектних справ. Успішні при взаємодії з адміністративними структурами різних установ і організацій.

Основними соціально-психологічними чинниками їх особистісно-професійної адаптації, як правило, є підвищення своєї конкурентоспроможності, забезпечення кар'єрного зростання, бажання «завоювати» серця клієнтів (пацієнтів, учнів), розвиток якостей, необхідних для адміністративної діяльності.

Для фахівців соціономічного профілю, віднесених до *аналітичного типу особистісно-професійної адаптації*, характерне прагнення у всіх сферах професійної діяльності та в життєдіяльності в цілому дійти до самої сутності проблем; бажання і вміння продукувати оригінальні ідеї, інноваційні соціально-орієнтовані проекти, розробляти програми їх реалізації. Схильні до експертно-аналітичної діяльності, до створення і апробації нових соціальних та медико-соціальних технологій. Уміють бути ефективними (результативними), як в індивідуальній роботі, так і в командній. Завдяки глибокому усвідомленню просоціальних, загальнолюдських цінностей своєї діяльності будують систему відносин, засновану на прийнятті їх як самоцінних; в своїй діяльності розвивають себе як особистість і професіонал.

Основними соціально-психологічними чинниками їх особистісно-професійної адаптації, як правило, є прагнення розширити свій кругозір в сфері міждисциплінарних знань, які складають теоретико-методологічний базис їх професії, бажання займатися дослідницькою (експертно-аналітичною, науковою) діяльністю.

Запропонована типологія враховує не тільки індивідуально обумовлені та соціально-психологічні особливості особистості, а й суб'єктно-діяльнісні, специфічні функціонально-професійні характеристики фахівця.

Представлена диференціація типів особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю може бути розглянута як підстава для визначення змісту та технологій диференційованої (індивідуалізованої) роботи в системі безперервної, зокрема рекурентної освіти, в період професійної підготовки та перепідготовки.

Дані, отримані на констатувальному етапі дослідження, були враховані при визначенні соціально-психологічних ресурсів особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю.

РОЗДІЛ 4

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ РЕСУРСИ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ

4.1. Когнітивно-змістовні резерви особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю

Професійна діяльність в сучасному суспільстві, задовольняючи потреби як соціуму, так і особистості, одночасно є важливою цінністю, збереження і розвиток якої стає самостійною задачею. Кожна особистість, як правило, прагне до професійної самореалізації, постійно підвищуючи рівень професійної компетентності в обраній сфері діяльності, в тому числі з метою контролю власної конкурентоспроможності [112].

З такою установкою сучасні фахівці соціономічного профілю діяльності готові звертатися до численних ресурсів – професійних, соціальних, освітніх, особистісних – як до потенціалу самоефективності.

У зв'язку з цим на перший план виходять галузі знань, здатні надати значну допомогу у формуванні та розвитку професіоналізму, розширюючи і поглиблюючи можливості фахівця соціономічного профілю.

Універсальним джерелом розвитку в даному напрямку може виступати звернення до соціально-психологічних знань, здатних підвищити рівень професійної компетентності багатьох фахівців, перш за все, соціономічного профілю діяльності, і сприяти їх особистісно-професійної адаптації.

Традиційно професії соціономічного типу припускають взаємодію з метою перетворення різних соціальних систем, груп, спільнот, окремих верств населення. Галузями докладання зусиль фахівця виступають обслуговування людей і їх лікування, навчання і виховання, забезпечення безпеки населення, управління людьми та груповими процесами [23].

Таким чином, професіонали даного типу виділяють і утримують у свідомості, насамперед, такі цілісності, які характеризують умонастрій, поведінку людей, спосіб їхнього життя і форми активності, а також способи привнесення порядку, упорядкованості у складне життя людини і суспільства [24].

У зв'язку з необхідністю встановлення безлічі соціальних контактів до числа основних вимог до особистості фахівця соціономічного профілю відносять емоційну стійкість і самоконтроль, уважність і спостережливість, емпатійність, гнучкість, толерантність, чуйність і доброзичливість, розвинені комунікативні здібності; саме ті якості, що здатні потенційно забезпечити легкість встановлення контакту і взаємодії з новими і різними людьми, в тому числі для ефективної організації їх діяльності та управлін-

ня нею [24]. Однак активна включеність в соціальну взаємодію і розвиток специфічних якостей, що обумовлюють її успішність, має не тільки позитивні, але і негативні наслідки для представників соціономічних професій.

Цю групу фахівців небезпідставно відносять до числа найбільш чутливих і вразливих. Завдяки специфіці своєї діяльності, вони більш схильні до процесу професійної деформації, який впливає на особистість фахівця, його емоційний стан, працездатність і задоволеність діяльністю [26; 71; 112; 118; 178], і, отже, гостріше потребують профілактичних і корекційних заходів. У цьому випадку соціально-психологічні знання можуть бути розглянуті не тільки як когнітивно-змістовний професійний ресурс фахівця соціономічного профілю, але і як основа для супроводу життя особистості в цілому, через сприяння збереженню і підтримці психологічного здоров'я та підвищення успішності особистісно-професійної адаптації.

Інтерес до соціально-психологічних знань з боку представників професій соціономічного профілю підтверджується в умовах сучасного освітнього середовища: працівники педагогічної, медичної, соціальної сфер все частіше звертаються до соціальної психології, висловлюючи зацікавленість у кваліфікованій взаємодії з окремими людьми і групами [111].

При цьому можливості такого роду дій не обмежуються виключно професійною сферою, виходячи на більш широкий рівень соціальних взаємин [65], що, безумовно, підвищує привабливість соціально-психологічних знань й умінь потенційних споживачів і в результаті конструює особливу світоглядну позицію щодо інших людей і світу в цілому. У зв'язку з цим особливий науковий інтерес представляє визначення рівня сформованості потреби в соціально-психологічних знаннях у фахівців соціономічного профілю, як передумови їх саморозвитку, в тому числі професійного. Для досягнення поставленої мети було проведене дослідження, згідно з основним задумом якого у вибірку увійшли представники професійних груп соціономічного профілю, чия діяльність вимагає активних соціальних контактів, в зв'язку з чим потреба в її соціально-психологічному супроводі має бути ними явно відчутна [112].

В якості основного емпіричного методу дослідження було обрано опитування у формі анкетування. Пріоритетними завданнями виступали виявлення наявності (відсутності) потреби у соціально-психологічних знаннях у фахівців соціономічного профілю; встановлення гендерних переваг сформованої потреби; визначення потенційних сфер застосування соціально-психологічних знань, в тому числі з урахуванням професійної зайнятості досліджуваних [112].

Були висунуті такі припущення: фахівці соціономічного профілю незалежно від сфери діяльності мають високий ступінь сформованості потреби у науковій інформації соціально-психологічного характеру; потенційно жінки-фахівці будуть висловлювати більшу зацікавленість у соціально-психологічних знаннях, ніж чоловіки-фахівці; основною потенційною сферою застосування соціально-психологічних знань є область професій-

них інтересів, при цьому найбільшу зацікавленість в них будуть проявляти педагогічні та медичні працівники.

Визначення когнітивно-змістовних резервів особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю показало, що прагнення до отримання соціально-психологічних знань (71,8% респондентів висловили зацікавленість в таких знаннях) можна розглядати як важливий ресурс їх особистісно-професійної адаптації. По-перше, як ресурс професійний: близько 41,2% фахівців соціономічного профілю готові до отримання наукової соціально-психологічної інформації з метою підвищення власної професійної компетентності. Тенденція є спільною для представників всіх професійних груп – діапазон осіб з високим ступенем вираженості потреби варіюється від 60% до 80% (див. табл. 4.1).

Таблиця 4.1

Аналіз потреби у наукових соціально-психологічних знаннях у фахівців соціономічного профілю (%)

Професійна група	Відсутність потреби	Наявність потреби	ϕ емп.	P
Соціальні працівники (n=38)	33,6	66,4	3,28	0,00
Вчителів (n=44)	18,6	81,4	4,11	0,00
Соціальні педагоги (n=38)	26,4	73,6	3,73	0,00
Медичні працівники (n=42)	15,0	85,0	4,33	0,00
Разом	23,4	76,6	9,7	0,00

Отже, найбільш зацікавленими в наукових соціально-психологічних знаннях виявилися представники педагогічної та медичної сфер соціономічної професійної діяльності. Це, з одного боку, підтверджує стереотипні уявлення про те, що є підстави для своєрідної ідентифікації лікаря і вчителя з психологом. З іншого боку, дійсно дозволяє встановити тісні професійні зв'язки, які проявляються стосовно загального об'єкта вивчення і впливу. Незважаючи на специфіку вивчення людини в тій чи іншій галузі знань, лікарі і вчителі, як і психологи, прагнуть до встановлення причин неоптимального функціонування і способів їх усунення, критерієм ефективності яких виступає здоров'я і фізичне (психологічне) благополуччя. У свою чергу, для вчителів притаманні активність, спрямована на початкове формування у людини якостей, властивостей, форм поведінки, що сприяють особистісній ефективності та адаптації до умов життя в сучасному суспільстві. У зв'язку з чим звернення вчителів і медичних працівників до

наукової соціальної психології дозволяє їм підвищити рівень власної професійної компетентності за допомогою відповідних знань, що розширюють їх досвід як фахівця (те ж саме слід зазначити і щодо соціальних працівників і соціальних педагогів стосовно звернення до даних інших наукових галузей знань, зокрема психології). Матриця відмінностей у рівнях вираженості потреби у наукових знаннях фахівців соціономічного профілю (див. табл. 4.2).

Таблиця 4.2

Відмінності у рівнях вираженості потреби у наукових соціально-психологічних знаннях фахівців соціономічного профілю

Професійна група	Соціальні працівники (n=38)	Вчителів (n=44)	Соціальні педагоги (n=38)	Медичні працівники (n=42)
Соціальні працівники (n=38)	X	1,75*	0,63	0,71
Вчителів (n=44)	1,75*	X	1,96*	0,66
Соціальні педагоги (n=38)	0,63	1,96*	X	2,22**
Медичні працівники (n=42)	0,71	0,66	2,22**	X

*Примітка: в таблиці вказані емпіричні значення ϕ * критерію Фішера і рівень значущості відмінностей, де ** відповідає $p \leq 0,01$, * - $p \leq 0,05$.*

Таким чином, найбільші можливості з набуттям цих знань і своїм особистісним зростанням пов'язують вчителів та медичні працівники ($\phi_{\text{емп.}}=1,75$; $p \leq 0,05$ і $\phi_{\text{емп.}}=2,22$; $p \leq 0,01$ відповідно) ніж соціальні педагоги ($\phi_{\text{емп.}}=1,96$; $p \leq 0,05$), які разом з тим також готові до їх професійного використання.

Ще одним когнітивним ресурсом особистісно-професійної адаптації виступає звернення фахівців соціономічного профілю до проблем саморозвитку, рефлексії, самокорекції, що є актуальним для 28,5% респондентів. При цьому 44,1% респондентів відзначають універсальну природу соціально-психологічних знань, що дозволяє використовувати їх для вирішення широкого кола завдань поза професійною спеціалізацією у будь-якій сфері життєдіяльності.

В цілому слід констатувати, що представники соціономічного профілю виявляють високий ступінь професійної зацікавленості в наукових соціально-психологічних знаннях. Можливим поясненням підвищеного інтересу до сфери наукової соціальної психології виступає звернення до ста-

тевого складу вибірки. Традиційно в суспільстві психологічна компетентність частіше ототожнюється з жінками, в зв'язку з чим професія соціономічного типу має виражену фемінінну забарвленість. Зокрема, умовним підтвердженням служить значне переважання дівчат серед здобувачів вищої освіти відповідних факультетів і жінок, які працюють у соціономічній галузі. Крім цього, список професійно важливих якостей фахівця соціономічного профілю, поряд з андрогінними ознаками, містить значну кількість фемінінних описів особистості.

Багато авторів вказують здатність до емпатії (співпереживання, співчуття) як одну з важливих рис особистості фахівця соціономічного профілю [112; 117]. К. Роджерс зазначає, що терапевт має не тільки розуміти, а й відчувати почуття, особистісні смисли клієнта в кожен момент часу, ототожнюючи з ним і ділячись цією своєю здатністю до розуміння з клієнтом. У зв'язку з цим фахівець має бути досить сензитивним, чутливим, здатним вловлювати найменші емоційні зміни у ставленні клієнта до себе, інших учасників, консультанта, соціального оточення. Дуже часто, описуючи успішного консультанта, і фахівці, і клієнти використовують поняття, що мають емоційне забарвлення – «відкритий», «теплий», «уважний», «щирий», «терпимий», більш властиві жіночим рисам особистості. Наголошується, що фахівець в цій області має обов'язково відчувати тепле, приймаюче ставлення до людей, бути відкритим у вираженні власних почуттів і думок, володіти деякою спонтанністю і інтуїцією, вільно проявляти інтерес до людей і виражати радість від спілкування з ними. Таким чином, при опитуванні фахівців соціономічного профілю необхідним було врахування їх статевої приналежності. Передбачалося, що при зіставленні даних про професійну зайнятість респондентів з їх статтю останній фактор здатний справити вирішальний вплив на інтерпретацію результатів.

Звертаючись до перевірки цього припущення, ми порівняли ступінь вираженості потреби у підвищенні соціально-психологічної компетентності в залежності від статі фахівців. Аналіз відповідей в контексті заявленого критерію дозволив зробити висновок про неспроможність цієї гіпотези: і чоловіки, і жінки в рівній мірі прагнуть до розширення уявлень про інших людей за рахунок соціально-психологічних знань (див. табл. 4.3). Таким чином, в цілому наукові соціально-психологічні знання, що розкривають механізми поведінки людини, особливості її психічного складу і рис особистості, є привабливими для фахівця соціономічного профілю, незалежно від його статевої приналежності. Дана тенденція підтверджується такими результатами: у всіх професійних групах фахівці і жіночої, й чоловічої статі, що мають потребу в підвищенні соціально-психологічної компетентності, перевищує кількість опитаних, які не мають цієї потреби. Однак ця закономірність поширюється лише частково на групу соціальних працівників: з опитаних 33,6% проявили інтерес до психології, тоді як 66,4% не вважають це необхідністю. Можливо, таке ставлення до соціально-психологічних знань компенсується багатим професійним досвідом цих фахівців (зокрема, чоловічої статі), що дозволяє долати багато комунікати-

вні бар'єри в процесі взаємодії з клієнтами. Гендерні особливості потреби володіти науковими соціально-психологічними знаннями у фахівців соціономічного профілю (%) наведено у табл. 4.3.

Таблиця 4.3

Аналіз потреби володіти науковими соціально-психологічними знаннями у фахівців соціономічного профілю у гендерному вимірі (%)

Професійна група	Чоловіки		Жінки	
	Відсутність потреби	Наявність потреби	Відсутність потреби	Наявність потреби
Соціальні працівники (n=38)	34,85	65,15	32,3	67,7
Вчителів (n=44)	19,6	80,4	17,6	82,4
Соціальні педагоги (n=38)	27,5	72,5	25,3	74,7
Медичні працівники (n=42)	15,9	84,1	14,1	85,9
Разом	24,5	75,5	22,3	77,7

Повертаючись в зв'язку з цим до критерію професійної приналежності, проаналізуємо зміст уявлень фахівців щодо сфер застосування соціально-психологічних знань. Респонденти досить чітко вербалізували завдання, вирішенню яких сприяє звернення до психології. В цілому відповіді респондентів були об'єднані в кілька груп, що відображають найбільш значущі сфери використання власної соціально-психологічної компетентності. Закономірно першою за частотою згадування є професійна сфера, далі йде сфера комунікативної компетентності, за нею – сфера міжособистісних відносин, першочергово охоплюючи контакти з близькими людьми (див. табл. 4.4). Отримані результати дозволили підтвердити тенденцію, виявлену раніше: саме вчителів і медики більшою мірою орієнтовані на реалізацію соціально-психологічних знань у своїй професійній діяльності. Крім цього, на думку представників освіти і медицини, психологія може надати значну допомогу в регулюванні і оптимізації відносин, підвищуючи задоволеність ними. Тоді як соціальні працівники і соціальні педагоги вважають за краще використовувати аналогічні знання з метою підвищення власної комунікативної компетентності поза професійної діяльності, перевершуючи за аналогічним показником інших респондентів, зокрема, вчителів. Аналіз потенційних сфер застосування наукових соціально-психологічних знань у фахівців соціономічного профілю (%) наведено у табл. 4.4.

Таблиця 4.4

Аналіз можливих сфер застосування наукових соціально-психологічних знань у фахівців соціономічного профілю (%)

Сфери застосування знань	Соціальні працівники (n=38)	Вчителі (n=44)	Соціальні педагоги (n=38)	Медичні працівники (n=42)
Побутова	6,2	3,1	2,5	4,9
Професійна	30,8	50,6	24,7	43,8
Комунікативна	23,5	9,9	34,6	29,0
Особиста	16,7	6,8	14,8	10,5
Подружня	6,8	27,7	8,02	33,9
Батьківська	8,02	16,7	13,6	9,3
Інша	4,9	6,2	17,3	6,8

Виявлені закономірності дозволяють розглядати прагнення до отримання наукових соціально-психологічних знань як важливий ресурс особистісно-професійної адаптації. По-перше, як ресурс професійний: понад 40% фахівців соціономічного профілю готові до отримання соціально-психологічної інформації з метою підвищення власної професійної компетентності, при цьому найбільші можливості з соціальною психологією пов'язують вчителі та медичні працівники. Однак більше половини респондентів ставляться до потенціалу соціально-психологічних знань як ресурсу у міжособистісних, подружніх, батьківських, дружніх відносинах і у сфері комунікації в цілому. Так, в якості самостійного комунікативного ресурсу, незалежного від професійної діяльності, соціально-психологічні знання представляються особливо цінними для соціальних педагогів, на що вказують відповіді 34,6% опитаних. Також 21,6% соціальних працівників і соціальних педагогів висловлюють готовність до використання знань з соціальної психології при реалізації батьківської функції, тоді як для медичних працівників психологічна компетентність, насамперед, поширюється на сферу подружніх відносин (33,9% опитаних). Ще одним когнітивним ресурсом особистісно-професійної адаптації виступає звернення фахівців соціономічного профілю до проблем саморозвитку, рефлексії, самокорекції, актуальним для певної частини респондентів – 28,5% осіб. При цьому 44,1% респондентів відзначають універсальну природу соціально-психологічних знань, що дозволяє використовувати їх для вирішення широкого кола завдань поза професійної спеціалізації у будь-якій сфері життєдіяльності.

Таким чином, результати пошукового дослідження дозволяють сформулювати такі висновки щодо актуальності наукових соціально-психологічних знань для представників соціономічних професій: потреба медичних працівників, вчителів, соціальних працівників і соціальних педагогів в наукових соціально-психологічних знаннях має високий ступінь сформованості і проявляється у значному професійному інтересі до даної

наукової області; гіпотеза про те, що жінки схильні проявляти більший інтерес до соціальної психології, ніж чоловіки, не підтвердилася: гендерні відмінності в ступені сформованості потреби в інформації соціально-психологічного характеру фахівців не виявлено; основною сферою застосування знань з соціальної психології для зазначених фахівців виступає їхня професійна діяльність, спрямована на активну продуктивну взаємодію з різними соціальними суб'єктами; соціально-психологічні знання здатні підвищити рівень комунікативної та професійної компетентності особистості і виступають обов'язковою умовою успішності взаємодії не тільки в процесі професійної діяльності, а й за її межами; особливе значення професійна компетентність набуває в сфері міжособистісних відносин, переважно поширюючись на контакти внутрішньосімейного і дружнього характеру.

При узагальненні отриманих результатів можна зробити висновок, що потреба в наукових соціально-психологічних знаннях не тільки вельми актуальна для фахівців соціономічного профілю, а й виступає своєрідним ресурсом особистісно-професійної адаптації і потенціалом особистості фахівця, підвищуючи загальний рівень життєвої компетентності. Фахівці соціономічного профілю усвідомлюють ресурсність психологічної науки і практики, кордони якої виходять за межі професійної діяльності, охоплюючи й інші сфери соціальної взаємодії. У свою чергу, практичні психологи здатні, в зв'язку з цим, надавати серйозну підтримку, спрямовану на збереження професійного здоров'я і підвищення рівня психологічного благополуччя фахівців соціономічного профілю.

При розробці програми дослідження, як зазначалося вище, ми виходили з таких положень: у діяльності соціономічного типу найбільш значима особистісна складова професії (її мотиви, смисли, цінності); умовою реалізації цієї складової є професійна рефлексія і децентрація. Звідси ресурсами особистісно-професійної адаптації є в цінностях – самоактуалізація в творчості, в смислах – генеративність, тобто внутрішня мотивація особистості, яка визначає і підтримує адаптацію фахівців соціономічного профілю в професії і через професію. Виходячи з даного припущення предметом дослідження в цій частині роботи є ресурсний простір особистості фахівця соціономічного профілю і характеристика його професійної діяльності як показника професійно-особистісної адаптації.

Вибірка респондентів за своїм віковим складом відповідно до об'єкта дослідження значно відрізняється, а за іншими критеріями досить близька до середньостатистичних показників.

Одним з критеріїв ресурсності особистісно-професійної адаптації можна вважати характеристику співвідношень між показниками самооцінки і особливостями психологічного часу респондента, тобто його самовідомість з приводу часової динаміки свого життєвого шляху. У зв'язку з цим було висунуто такі гіпотези: психологічний вік фахівця впливає на його самооцінку задоволеності професією (сім'єю, здоров'ям); самооцінка реалізованості визначає часові зв'язки між самооцінними показниками

професійної діяльності (сім'ї, здоров'я); самооцінка психологічного віку визначає часові зв'язки між самооцінками показниками професійної діяльності (сім'ї, здоров'я); ступінь задоволеності професією впливає на зв'язок самооцінок психологічного віку і реалізованості.

Для перевірки висунутих гіпотез необхідно було вирішити такі завдання: визначити взаємозв'язки психологічного часу з показниками самооцінок; визначити взаємозв'язки між показниками самооцінок задоволеності професією в групах фахівців з психологічним віком до 35 і після 35 років; виявити подібність і відмінність часових зв'язків між самооцінками професійної діяльності (сім'ї, здоров'я) за різними параметрами; визначити залежність зв'язку між самооцінкою психологічного віку і реалізованості від задоволеності професією.

У зв'язку з завданнями даного етапу дослідження уточнено основні поняття. Самооцінка – оцінка фахівцем самого себе, своїх можливостей, якостей і місця серед інших людей. Вона обумовлює активність реалізації в житті всієї структури особистісних відносин і відображає загальний морально-психологічний стан особистості фахівця соціально-психологічного профілю.

Серед функцій самооцінки провідними виступають: прогностична – оцінка фахівцем своїх можливостей, визначення свого ставлення до них; актуальна – оцінка і заснована на ній корекція поведінки і діяльності; ретроспективна – оцінка досягнутих рівнів розвитку, підсумків діяльності, наслідків вчинків [99].

Реалізованість особистості фахівця соціономічного профілю визначається співвідношенням її психологічного минулого і майбутнього. Психологічний час – відображення в психіці фахівця системи часових відносин між подіями його життєвого шляху.

Для вирішення поставлених завдань були використані такі методики: ранжування особистісних якостей за їх значенням для професії фахівця соціономічного профілю; методики визначення психологічного часу особистості (Є. Головаха, О. Кронік), задоволеності професією (А. Кіссель), самооцінки (Дембо-Рубінштейн); методика «Хто Я?» (М. Кун, Т. Макпартленд).

Для орієнтовної характеристики групи респондентів було запропоновано провести ранжування професійно значущих якостей. На першому етапі ми запропонували з 50 особистісних якостей, що найчастіше зустрічаються в літературі, присвяченій особистості фахівця соціономічного профілю, обрати ті, які найбільш значимі і необхідні в його професійній діяльності.

На другому етапі ранжувалися за значимістю ті якості, які виявилися найбільш бажаними. Результати ранжування по вибірці особистісних якостей за їх значенням для професії фахівця соціономічного профілю наведено в табл. 4.5.

Таблиця 4.5

Результати ранжування по вибірці особистісних якостей за їх значенням для професії фахівця соціономічного профілю

Особистісні якості	Ранги					
	1	2	3	4	5	6
Емпатія	101	94	49	48	36	26
Широкий науковий і культурний кругозір	60	61	68	58	57	50
Почуття обов'язку і відповідальності, сумлінність	69	68	70	55	52	40
Справедливість, об'єктивність	56	56	68	66	50	58
Індивідуальний стиль діяльності	36	45	50	64	83	76
Аналіз власних помилок і досягнень	32	30	49	63	76	104

Отже, розглянуті особистісні якості розподілилися у такий спосіб: емпатія; почуття обов'язку і відповідальності, сумлінність; широкий науковий і культурний кругозір; справедливість, об'єктивність; аналіз своїх помилок і досягнень; індивідуальний стиль діяльності.

На перші місця ставиться емпатія і почуття обов'язку й відповідальності за їх виховання. Таким чином, чітко проявився мотив генеративності. Третє місце відводиться науковому кругозору, без якого неможливе інтелектуальне творче самовираження фахівця соціономічного профілю.

Основна інформація була отримана за методикою, розробленою Є. Головахою і О. Кроніком на основі причинно-цільової концепції психологічного часу. Мета цієї методики полягала у визначенні на основі реалізованості особистості та її психологічного віку, а також самооцінок цих показників. Респондентам пропонувалося оцінити своє життя (як минулого, так і майбутнього) за наповненістю його значущими подіями, користуючись таблицею п'ятирічних інтервалів за 10-бальною шкалою. При обробці проводилася риса під інтервалом, який відповідає хронологічному віку респондента, тобто розмежовувалося минуле і майбутнє. Далі підраховувалася сума балів за минулим і за життям в цілому (тобто минулого і майбутнього разом). Ступінь реалізованості життя знаходився як співвідношення подієвої насиченості минулого і майбутнього:

$$РЖ = СПЖ : СВЖ \times 100\%, \quad (4.1)$$

де РЖ – реалізованість життя, СМЖ – наповненість минулому життя, СВЖ – наповненість всього життя [99].

Психологічний вік обчислювався за формулою:

$$ПВ = РЖ \times ОПЖ, \quad (4.2)$$

де ПВ – психологічний вік, РЖ – реалізованість життя, ОТЖ – очікувана тривалість життя [99].

Самооцінка реалізованості та психологічного віку визначалася за допомогою прямих запитань. Для вивчення задоволеності професією як показника особистісно-професійної адаптації фахівця соціономічного профілю використовувалася методика, розроблена А. Кісселем. Для визначення індексу задоволеності професією використовувався опитувальний лист з твердженнями, що належать до професії. Лист містив у собі нижченаведені судження [99].

Професія швидше подобається, ніж не подобається.

Моя професія – одна з кращих.

Професія мені зовсім не подобається.

Моя професія гірше, ніж багато інших.

Моя професія не гірша, не краща за інші.

Вважаю, що є професії, які набагато гірше моєї.

Більшість інших професій краще, ніж моя.

Важко сказати, чи подобається мені моя професія.

Вважаю свою професію кращою за всі інші.

Це одна з найгірших професій.

Професія мені дуже подобається.

Вважаю, що є багато професій, які краще за мою.

Моя професія не гірше багатьох інших.

Ця професія мені скоріше не подобається, ніж подобається.

Я досить байдуже ставлюся до своєї професії.

Респонденти оцінювали кожне твердження, висловлюючи свою згоду або незгоду з ним. Індекс задоволеності визначався тільки за сполученням відповідей на п'ять з 15 питань, а саме: №№ 1, 3, 8, 11, 14. Вони виявили максимальну стійкість і несуперечливість (стійкість 86,4%). Далі використовувалася шкала, в якій вища оцінка – 5 балів – надавалася при прийнятті суджень 11 + 1; оцінка 4 бали означала «професією в загальному вигляді задоволений» і передбачала згоду тільки з судженням 1; 3 бали – невизначене ставлення, йому відповідало прийняття судження 8 і неприйняття всіх інших, або ж одночасна згода з судженнями 1, 11 і 8, 1, 11 і 8, 14 і 8. Згода тільки з судженням 14 давала 2 бали і висновок «професією не задоволений». Нижча оцінка – 1 бал – надавалася в разі згоди тільки з судженням 3 або одночасно 3 + 14 [99].

При вивченні процесу особистісно-професійної адаптації фахівця соціономічного профілю не може бути залишена без уваги динаміка самооцінки особистості. Для підвищення об'єктивності використовувалася комплексна методика вивчення самооцінки. У методиці «Хто Я?» (М. Кун, Т. Макпартленд) пропонується за 12 хвилин дати 20 відповідей на питання «Хто Я?». Потім підраховується кількісне і якісне співвідношення тверджень, які стосуються різних сфер життя людини.

За методикою Дембо-Рубінштейн досліджувався рівень самооцінки задоволеності роботою, сім'єю, здоров'ям з точки зору сьогодення, мину-

лого і майбутнього. Респондентам пропонувалося 9 шкал – відрізків довжиною 12 см з ледь помітною точкою, що позначає середину. За першими трьома шкалами відбивалася самооцінка задоволеності роботою, сім'єю, здоров'ям в минулому; за наступними трьома – ці ж самооцінки в сьогоденні; і за останніми трьома шкалами характеризувалося майбутнє [99]. Респонденти відзначали на кожній з цих шкал висоту своїх самооцінок за вказаними параметрами. При обробці вимірювалася висота самооцінок в сантиметрах. Розглянемо результати, отримані по кожній з методик.

Збіг самооцінки психологічного віку з хронологічним – або відмінність їх не більше ніж на один рік – спостерігалася у 22,9% фахівців, у 60,7% занижена самооцінка психологічного віку (почувають себе молодше), у 16,4% завищена (почувають себе старше). Для порівняння наведемо дані О. Кроніка і Є. Головахи: збіг самооцінки психологічного віку з хронологічним зазначався у 23,7% респондентів, занижена самооцінка психологічного віку у 55,1%, завищена – у 21,2%. Тобто по вибірці фахівців соціономічного профілю більше осіб, які відчують себе молодше. Це підтверджується і такими даними: реалізованість в середньому по вибірці склала 63,6%, а самооцінка реалізованості – 53,4%; психологічний вік, який вираховується по таблиці п'ятирічних інтервалів, склав в середньому 38,6 років, а самооцінка психологічного віку – 31,8 років. Це можна пояснити тим, що до вибірки входить великий відсоток респондентів, яким понад 35 років – тому вступає в силу так званий феномен консервації віку, тобто тенденція занижувати свій психологічний вік: чим старша людина, тим сильніше ця тенденція [98]. Однак цей висновок, враховуючи професію респондентів, не можна вважати головним: тут знаходить підтвердження гіпотеза про те, що соціономічна діяльність, максимально реалізуючи генеративність з віком, сприяє психологічній стійкості і суб'єктивному омолодженню особистості [99].

Співвідношення самооцінки психологічного віку з хронологічним – важливий індикатор таких криз у розвитку особистості, як нереалізованість і втрата сенсу життя [23]. На кризу нереалізованості вказує низьке значення самооцінки психологічного віку в порівнянні з хронологічним. Ця різниця часто доходить до 15 років.

У вибірці при середньому значенні показника відмінностей $M=5,87$ стандартне відхилення δ склало величину 0,64 при стандартній помилці середнього $m=0,07$. Невеликі значення в розкиді даних і незначне стандартне відхилення свідчать про достатню надійність отриманого показника і дозволяють зробити висновок про те, що в даній вибірці максимальні відмінності психологічного віку в порівнянні з хронологічним складають не більше 6 років.

Когнітивно-змістовні ресурси особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю визначалися також через дослідження психологічного часу респондентів. В результаті кореляційного аналізу були отримані зв'язки (при $p \leq 0,01$) психологічного віку з такими показниками, як реалізованість ($r=0,78$); самооцінка реалізованості ($r=0,56$); самооцінка

психологічного віку ($r=0,76$); хронологічного віку ($r=0,89$); стажу роботи ($r=0,87$). Визначено кореляції психологічного віку з самооцінкою задоволеності в сьогоденні: роботою ($r=0,51$), сім'єю ($r=-0,04$), здоров'ям ($r=0,07$); з самооцінкою задоволеності в минулому: роботою ($r=0,29$), сім'єю ($r=-0,22$), здоров'ям ($r=-0,08$); з самооцінкою задоволеності в майбутньому: роботою ($r=-0,03$), сім'єю ($r=-0,34$), здоров'ям ($r=-0,17$). Отримані дані свідчать про те, що професійна діяльність є однією з головних сфер життя фахівця соціономічного профілю і найбільш значима задоволеність нею в сьогоденні, в чому знаходить підтвердження опора фахівця на генеративну функцію у соціономічній діяльності. Отже, ресурсом особистісно-професійної адаптації фахівця соціономічного профілю є генеративність, тобто внутрішня мотивація, яка визначає і підтримує його адаптацію в професії і через професію. Показником цього стали такі деривати мотиваційного простору особистості фахівця соціономічного профілю, як співвідношення самооцінок задоволеності діяльністю і реалізованістю у вигляді психологічного часу особистості. Кореляційні зв'язки когнітивно-змістовних ресурсів особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю наведено у табл. 4.6.

Таблиця 4.6

Кореляційні зв'язки когнітивно-змістовних ресурсів особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1		0,64**	0,35*						
2	0,64**		0,02						
3	0,35*	0,02							
4					0,15	0,61**			
5				0,15		0,47*			
6				0,61**	0,47*				
7								0,56**	0,82**
8							0,56**		0,31
9							0,82**	0,31	

*Примітка: 1 – робота в сьогоденні, 2 – робота в минулому, 3 – робота в майбутньому, 4 – сім'я в сьогоденні, 5 – сім'я в минулому, 6 – сім'я в майбутньому, 7 – здоров'я в сьогоденні, 8 – здоров'я в минулому, 9 – здоров'я в майбутньому; ** - $p \leq 0,01$; * - $p \leq 0,05$.*

В оцінці роботи зв'язок сьогодення з минулим достовірний, а справжнього з майбутнім – значущий. Отже, задоволеність роботою більшою мірою спирається на успішність її в минулому, ніж на перспективи в майбутньому. Найбільш важливим в роботі є сьогодення.

Відносно сім'ї відзначається спрямованість на майбутнє. Найбільш міцний зв'язок майбутнього з сьогоденням; значимий зв'язок майбутнього з минулим. Такий стан, ймовірно, пояснюється високим ступенем ди-

ференційованості вибірки фахівців соціономічного профілю: ті, хто молодше, орієнтуються на майбутнє, як на час реалізації своїх планів, що стосується сім'ї; а ті, хто старше, бачать перспективу задоволення своїх уявлень про сімейне благополуччя в своїх дітях.

У сфері здоров'я основна увага приділяється теперішньому – його зв'язки з минулим і майбутнім достовірні. Можна припустити, що наразі респонденти більш стурбовані станом свого здоров'я, ніж в минулому і припускають, що те, як вони подбають про здоров'я зараз, вплине на його стан в майбутньому.

Дослідження психологічного часу фахівця соціономічного профілю дозволяє прийти до таких висновків: показники психологічного віку мають тісний зв'язок з іншими часовими характеристиками; при оцінці зв'язків психологічного віку з показниками самооцінки виявлено значуща кореляція тільки з самооцінкою професійної діяльності в сьогоденні, що свідчить про значення цієї сфери для психологічного часу фахівця соціономічного профілю. Виявлена закономірність проявилася і при дослідженні часових зв'язків самооцінних показників: у професійній сфері та сфері здоров'я найбільш важливе сьогодення, а в сфері сім'ї – майбутнє, в чому знаходить підтвердження опора особистості фахівця на генеративну функцію у соціономічній діяльності.

Далі вивчався ступінь задоволеності професією і зв'язок між самооцінками психологічного віку і реалізованості. Для того щоб з'ясувати, чи впливає ступінь задоволеності професією на зв'язок між самооцінками реалізованості та психологічного часу, вибірка була розподілена на дві підгрупи за критерієм задоволеності професією.

В першу підгрупу включено 132 респондента з високим ступенем задоволеності професією (5 балів), в другу – 30 осіб з невизначеним ставленням до професії (3 бали). В цілому серед досліджуваних ($n=162$) зв'язок між зазначеними самооцінними показниками достовірний ($r=0,52$; $p\leq 0,01$).

При виділенні груп фахівців з різним ступенем задоволеності професією за методикою А. Кіссель був виявлений статистично значущий зв'язок між самооцінками реалізованості та психологічного віку для фахівців з максимальною задоволеністю професією ($r=0,49$; $n=132$) і відсутність зв'язку між цими показниками для фахівців з невизначеним ставленням до професії ($r=0,58$; $n=30$). Отже, чим вище задоволеність професією, тим міцніше зв'язок між самооцінкою реалізованості і самооцінкою психологічного віку. В цілому можна зробити висновок про те, що задоволеність обраною професією опосередковує взаємозв'язок між самооцінкою реалізованості та психологічним віком. Чим повніше, на думку респондентів, вони реалізували себе, тим вище вони оцінюють свій психологічний вік [99].

Для виявлення зв'язку психологічного віку з різними самооцінними показниками група фахівців соціономічного профілю була розділена за двома критеріями: за психологічним віком: менше 35 років (74 респонден-

ти); 35 років і більше (88 респондентів); за оцінкою психологічного віку: менше 35 років (93 респонденти); 35 років і більше (69 респондентів). Ми прийняли вік 35 років за точку, що розмежовує психологічний час життя на дві частини, оскільки різні дослідники пов'язують з цим віком кризу середини життя.

Коефіцієнти рангової кореляції психологічного віку з різними самооцінними показниками фахівців соціономічного профілю по вибірці в цілому і в підгрупах наведено у табл. 4.7.

Таблиця 4.7

Коефіцієнти рангової кореляції психологічного віку з різними самооцінними показниками фахівців соціономічного профілю

1	2	3	4	5	6
Самооцінка психологічного віку	0,768	0,026	0,587	0,581	0,587
Самооцінка задоволеності професією					
Робота в минулому	0,273	0,061	0,450	0,066	0,374
Сім'я в минулому	0,249	- 0,230	0,231	- 0,258	0,222
Здоров'я в минулому	0,058	0,349	- 0,229	0,170	- 0,673
Робота в сьогоденні	0,442	0,070	0,517	0,319	0,239
Сім'я в сьогоденні	0,012	- 0,249	-0,216	0,155	- 0,369
Здоров'я в сьогоденні	0,077	- 0,028	0,038	0,118	- 0,230
Робота в майбутньому	0,009	0,054	0,169	-0,144	- 0,438
Сім'я в майбутньому	0,331	- 0,011	-0,129	0,353	-0,182
Здоров'я в майбутньому	0,139	0,125	0,074	- 0,042	- 0,090

Примітка: 1 – самооцінні показники; 2 – група в цілому; 3 – психологічний вік менше 35 років; 4 – психологічний вік 35 років і більше; 5 – самооцінка психологічного віку менше 35 років; 6 – самооцінка психологічного віку 35 років і більше.

У тих респондентів, які приписують собі вік молодше 35 років, спостерігається така тенденція: чим менше їх психологічний вік, тим більш молодими вони себе відчують (або чим більше психологічний вік, тим старше вони себе почують). Ця тенденція властива і тим, чий справжній

психологічний вік понад 35 років. У респондентів, чий психологічний вік нижче 35, і у тих, хто приписує собі вік понад 35 років, такої тенденції не спостерігається. Отже, ті респонденти, кому психологічно більше 35 років, дають більш точну оцінку свого психологічного віку. Спираючись на кількісне співвідношення членів підгруп, а також на поняття феномену консервації віку, властивого більш старшому поколінню, можна припустити, що серед фахівців, чий психологічний вік понад 35 років, значно більше тих, хто приписує собі більш молодий вік.

Порівнюючи зв'язок психологічного віку з показниками самооцінок задоволеності роботою, сім'єю, здоров'ям в минулому, сьогоденні і майбутньому в різних підгрупах, можна зробити висновок про те, що значущі кореляції психологічного віку з самооцінкою задоволеності роботою в теперішньому виявлені тільки в групі фахівців соціономічного профілю, чий психологічний вік перевищує 35 років. Тобто чим вище фахівець, чий психологічний вік понад 35 років, оцінює свою задоволеність роботою в даний час, тим старше його психологічний вік. Оскільки ця ж тенденція простежується і по групі в цілому, закономірно буде припустити, що фахівці, чий психологічний вік 35 років і старше, визначають ставлення до роботи по вибірці в цілому.

Значна кореляція між здоров'ям в минулому і психологічним віком в підгрупі респондентів, які відчують, що їм психологічно понад 35 років, свідчить про таку тенденцію: чим більш старшими відчують себе ці фахівці, тим нижче вони оцінюють задоволеність своїм здоров'ям в минулому. Інакше кажучи, чим гірше було здоров'я, тим швидше вони стали старше. У решті самооцінних показників незалежно від параметра, за яким розподілялася група, значущих кореляцій з психологічним віком не виявлено.

Отже, фахівцям, які переступили рубіж 35 років в своєму психологічному часі життя, властиво більш точно оцінювати свій психологічний вік. Крім того, їм притаманні такі тенденції: чим старше вони психологічно, тим більший вік собі приписують; чим вище психологічний вік, тим вище і їх самооцінка задоволеності роботою в даний час. Для фахівців, чия самооцінка психологічного віку більше 35 років, значима задоволеність в минулому своїм здоров'ям. Чим воно було краще, тим менший психологічний вік вони собі приписують, і навпаки, чим нижче оцінюють своє здоров'я в минулому, тим старше себе почувають.

Для дослідження взаємозв'язку показників самооцінок задоволеності роботою, сім'єю, здоров'ям в залежності від параметрів психологічного часу вибірка розподілялась на підгрупи за такими критеріями: за психологічним віком: менше 35 років; 35 років і більше; за самооцінкою психологічного віку: менше 35 років; 35 років і більше; за самооцінкою реалізованості: менше 50%; 50% і більше.

Перший критерій більш об'єктивний, оскільки його знаходили по таблиці п'ятирічних інтервалів, а другий і третій носили суб'єктивний характер, оскільки визначалися за допомогою прямих запитань. Маючи на

увазі, що коефіцієнти рангових кореляцій між самооцінними показниками за названими критерієм будуть порівнюватися з цими ж даними по вибірці в цілому, вказано коефіцієнти рангових кореляцій між показниками самооцінки задоволеності роботою, сім'єю, здоров'ям в минулому, сьогоденні і майбутньому по вибірці фахівців соціономічного профілю.

Кореляційні зв'язки когнітивно-змістовних ресурсів особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю за параметрами психологічного часу наведено у табл. 4.8.

Таблиця 4.8

Кореляційні зв'язки когнітивно-змістовних ресурсів особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю за параметрами психологічного часу

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1		0,68**	0,32*						
2	0,68**		0,01						
3	0,32*	0,01							
4					0,17	0,59**			
5				0,17		0,43*			
6				0,59**	0,43*				
7								0,58**	0,84**
8							0,58**		0,29
9							0,84**	0,29	

Примітка: 1 – робота в сьогоденні, 2 – робота в минулому, 3 – робота в майбутньому, 4 – сім'я в сьогоденні, 5 – сім'я в минулому, 6 – сім'я в майбутньому, 7 – здоров'я в сьогоденні, 8 – здоров'я в минулому, 9 – здоров'я в майбутньому;

*** - $p \leq 0,01$; * - $p \leq 0,05$.*

Для сфери роботи і здоров'я найбільш значиме сьогодення – воно залежить від минулого і впливає на майбутнє; для сфери сім'ї характерна спрямованість на майбутнє – чим вище оцінка задоволеності сім'єю в минулому і сьогоденні, тим більш благополучним очікується сімейний стан в майбутньому.

У підгрупах, розділених за критерієм психологічного віку, кореляційні зв'язки когнітивно-змістовних ресурсів особистісно-професійної адаптації наведено у табл. 4.9.

У верхньому рядку розміщені коефіцієнти, виявлені в підгрупі фахівців, чий психологічний вік менше 35 років ($n=74$), в нижньому рядку – тих, чий психологічний вік 35 років і більше ($n=88$).

Таблиця 4.9

Кореляційні зв'язки когнітивно-змістовних ресурсів особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю для підгруп з психологічним віком до і після 35 років

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
		0,26 0,64**	0,37 0,60*						
2	0,26 0,64**		-0,02 0,19						
3	0,37 0,60*	-0,02 0,19							
4					0,35 0,42	0,55* 0,78**			
5				0,35 0,42		0,19 0,56*			
6				0,55* 0,78**	0,19 0,56*				
7								0,44 0,52*	0,79** 0,80**
8							0,44 0,52*		0,22 0,47
9							0,79** 0,80**	0,22 0,47	

*Примітка: 1 – робота в сьогоденні, 2 – робота в минулому, 3 – робота в майбутньому, 4 – сім'я в сьогоденні, 5 – сім'я в минулому, 6 – сім'я в майбутньому, 7 – здоров'я в сьогоденні, 8 – здоров'я в минулому, 9 – здоров'я в майбутньому; ** - $p \leq 0,01$; * - $p \leq 0,05$.*

Для досліджуваних з психологічним віком понад 35 років найбільш значимо сьогодення, оскільки воно має зв'язки і з минулим, і з майбутнім. Чим далі за кордон 35-річного віку, тим сильніше буде залежати задоволеність роботою в сьогоденні від роботи в минулому, а задоволеність в майбутньому – від роботи в сьогоденні. У сфері сім'ї для тих, чий психологічний вік понад 35 років, характерна спрямованість на майбутнє. Чим більше 35 років, тим сильніше сімейне благополуччя в майбутньому буде залежати від минулого і сьогодення.

За параметром здоров'я у вікових підгрупах виявлений достовірний зв'язок сьогодення з майбутнім. Отже, стан здоров'я в майбутньому залежить від стану здоров'я в сьогоденні: чим краще в сьогоденні, тим краще і в майбутньому. У старшої вікової групи, крім того, виявлений значущий зв'язок сьогодення і минулого. Здоров'я в сьогоденні залежить від стану здоров'я в минулому – це закономірно, оскільки старшим за віком власти-

во оцінювати як життєву перспективу, так і ретроспективу, тоді як молодь дивиться більше в майбутнє, ніж у минуле.

Якщо порівнювати ці дані з показниками, отриманими для всієї вибірки, то можна зробити висновок про те, що всі зв'язки, які спостерігалися по вибірці, зберігаються при розподілі за критерієм психологічного віку в підгрупі фахівців, чий психологічний вік понад 35 років. У тих, хто психологічно молодше 35 років, зберігається достовірна кореляція тільки між станом здоров'я в сьогоденні і майбутньому.

Отже, для сфери роботи і здоров'я найбільш актуальне сьогодення. Воно залежить від минулого, а сьогодення впливає на майбутнє. Для сфери сім'ї найбільш значиме майбутнє – воно визначається як справжнім, так і минулим. У підгрупі фахівців, чий психологічний вік понад 35 років, зберігаються всі зв'язки, властиві загальній групі. Це дозволяє припустити, що точка зору цієї підгрупи робить вирішальний вплив на думку всієї групи. Для тих, чий психологічний вік менше 35 років, актуальна тільки сфера здоров'я, залежність стану здоров'я в майбутньому від теперішнього.

Можливо, що ці фахівці, стаючи старше і переходячи кордон 35 років, будуть оцінювати ці сфери життя так само, як і їхні старші колеги. Оскільки оцінки фахівців з різних підгруп різко відрізняються, можна зробити висновок, що психологічний вік і, зокрема, те, як людина пережила кризу середину життя, тобто перейшла кордон 35 років, впливає на показники самооцінки задоволеності роботою, сім'єю, здоров'ям. У підгрупах, розділених за самооцінкою психологічного віку, кореляційні зв'язки когнітивно-змістовних ресурсів особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю за параметрами психологічного часу для підгруп з психологічним віком до і після 35 років наведено у табл. 4.10. У верхньому рядку вказані дані, отримані в підгрупі фахівців, чия самооцінка психологічного віку нижче 35 років (n=93), в нижньому рядку – тих, хто приписує собі психологічний вік понад 35 років (n=69).

Таблиця 4.10

Кореляційні зв'язки когнітивно-змістовних ресурсів особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю за параметрами психологічного часу для підгруп з психологічним віком до і після 35 років

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
		0,52* 0,86**	0,34 0,20						
2	0,52* 0,86**		-0,08 0,01						
3	0,34 0,20	-0,08 0,01							

Продовж. табл. 4.10

4					0,29 0,40	0,45* 0,90**			
5				0,29 0,40		0,36 0,42			
6				0,45* 0,90**	0,36 0,42				
7								0,37 0,65**	0,78** 0,84**
8							0,37 0,65**		0,10 0,63**
9							0,78** 0,84**	0,10 0,63**	

Примітка: 1 – робота в сьогодні, 2 – робота в минулому, 3 – робота в майбутньому, 4 – сім'я в сьогодні, 5 – сім'я в минулому, 6 – сім'я в майбутньому, 7 – здоров'я в сьогодні, 8 – здоров'я в минулому, 9 – здоров'я в майбутньому.

По відношенню до роботи кореляція сьогодні з минулим виявлена в обох вікових групах, однак у тих, чия самооцінка психологічного віку більше 35 років, цей зв'язок достовірний, тобто тісніший. У порівнянні з вибіркою в цілому зберігається кореляція сьогодні з минулим (чим вище самооцінка в минулому, тим вище вона буде в сьогодні), але втрачається зв'язок сьогодні і майбутнього.

У сфері сім'ї для обох підгруп спостерігається така тенденція: якщо оцінювали досить високо сімейне благополуччя в сьогодні, то не чекають його погіршення і в майбутньому. І знову в старшій віковій групі цей зв'язок більш тісний. У порівнянні з загальною вибіркою зберігається кореляція сьогодні з майбутнім, але зникає зв'язок майбутнього з минулим.

У випадку збереження здоров'я в обох підгрупах виявлена достовірна кореляція сьогодні з майбутнім. Однак лише ті фахівців, чия самооцінка психологічного віку вище 35 років, виявляють не тільки залежність майбутнього стану здоров'я від теперішнього, а й теперішнього від минулого. Це схоже з оцінюванням задоволеності здоров'ям в підгрупах, розділених за критерієм психологічного віку.

Отже, на самооцінку стану здоров'я в минулому, сьогодні і майбутньому впливають в рівній мірі як психологічний вік, так і його самооцінка.

У підгрупах, розділених за самооцінкою психологічного віку, зберігаються здебільшого ті ж закономірності, що й в загальній групі. Чим вище психологічний вік, який приписують собі респонденти, тим сильніше ці тенденції. Відмінності можна пояснити тим, що самооцінка психологічного віку багатьох фахівців відрізняється від їх об'єктивного психологі-

чного віку. Деякі з тих, чий психологічний вік понад 35 років, суб'єктивно приписують собі вік менше 35 років. Самооцінка психологічного віку більше впливає на самооцінку задоволеності роботою і сім'єю, ніж на самооцінку стану здоров'я; тобто при приписуванні собі того чи іншого психологічного віку фахівці більше орієнтуються на сфери роботи і сім'ї, ніж на сферу здоров'я. Тут вбачається підтримуюча, адаптаційна, з точки зору особистісної стійкості, функція соціономічної діяльності.

Кореляційні зв'язки когнітивно-змістовних ресурсів особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю за параметром реалізованості наведено в табл. 4.11.

У верхньому рядку містяться дані, отримані в підгрупі фахівців, самооцінка реалізованості яких менше 50%, а в нижньому рядку – тих, хто вважає себе реалізованим більш, ніж на 50%.

Таблиця 4.11

Кореляційні зв'язки когнітивно-змістовних ресурсів особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю за параметром реалізованості

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
		0,44 0,69**	0,14 0,58*						
2	0,44 0,69**		-0,32 0,18						
3	0,14 0,58*	-0,32 0,18							
4					0,28 0,33	0,44 0,76**			
5				0,28 0,33		0,34 0,53*			
6				0,44 0,76**	0,34 0,53*				
7								0,39 0,63**	0,73** 0,83**
8							0,39 0,63**		0,07 0,53*
9							0,73** 0,83**	0,07 0,5*	

Примітка: 1 – робота в сьогоденні, 2 – робота в минулому, 3 – робота в майбутньому, 4 – сім'я в сьогоденні, 5 – сім'я в минулому, 6 – сім'я в майбутньому, 7 – здоров'я в сьогоденні, 8 – здоров'я в минулому, 9 – здоров'я в майбутньому.

У сфері роботи у тих, хто вважає, що реалізував себе більш, ніж на 50%, виявлена значуща кореляція між сьогоденням і майбутнім, а також достовірний зв'язок між теперішнім і минулим. Для цих фахівців характерна така тенденція: якщо самооцінка задоволеності роботою в минулому була висока, то і в сьогоденні вона не погіршиться. Чим вище ця самооцінка в сьогоденні, тим вище вона і в майбутньому.

По відношенню до сім'ї у тих респондентів, чия самооцінка реалізованості більше 50%, помітна орієнтація на майбутнє – його зв'язок з минулим значимий, а з сьогоденням – достовірний, тобто рівень майбутнього сімейного благополуччя визначається минулим і ще в більшій мірі теперішнім благополуччям.

В сфері здоров'я ті фахівці, які вважають, що реалізували себе більш, ніж наполовину, виявляють кореляції між усіма трьома часовими характеристиками. Але основна увага приділяється теперішнього, оскільки його зв'язки з минулим і майбутнім достовірні, а минулого з майбутнім лише статистично значущі. Отже, якщо оцінка стану здоров'я в минулому була висока, вона не знизиться в сьогоденні, а значить, і в майбутньому. Крім того, у підгрупі фахівців, чия самооцінка реалізованості менше 50%, також виявлена достовірна кореляція між сьогоденням і майбутнім, тобто стан здоров'я в майбутньому визначається його станом в сьогоденні.

Отже, у підгрупах, розділених за критерієм самооцінки реалізованості, зберігаються закономірності, відзначені по вибірці в цілому: спрямованість самооцінки задоволеності роботою і здоров'ям на сьогодення, а самооцінки задоволеності сім'єю – на майбутнє. У міру подальшої самореалізації ці тенденції посилюються. Відмінності при самооцінці здоров'я можна пояснити тим, що фахівцям, котрі вважають, що вони реалізували себе більш, ніж наполовину, властиво ретроспективно оцінювати сферу здоров'я, знаходити взаємозалежність між минулим, сьогоденням і майбутнім. Фахівці, які вважають, що самореалізувалися менш, ніж наполовину, припускають, що у них достатньо часу попереду і орієнтуються на майбутнє. Самооцінка реалізованості впливає на самооцінку задоволеності роботою і сім'єю так само, як і інші характеристики психологічного часу. Відмінності виявляються лише в сфері здоров'я. Можливо це пов'язано з суб'єктивним характером самооцінки здоров'я [99].

При порівнянні підгруп, розділених за психологічним віком, самооцінкою психологічного віку і самооцінкою реалізованості, були отримані такі коефіцієнти рангової кореляції, що характеризують зв'язок психологічного віку з кількістю самооцінних суджень (методика М. Куна, Т. Макпартленда): по вибірці в цілому – 0,33; психологічний вік 35 років і більше – 0,18; самооцінка психологічного віку менше 35 років – 0,35; самооцінка психологічного віку 35 років і більше – 0,28; самооцінка реалізованості менше 50% – (-0,03); самооцінка реалізованості 50% і більше – 0,44.

Значущих кореляцій не виявлено, отже, психологічний вік та інші характеристики психологічного часу не впливають на кількість відповідей, що даються на питання «Хто Я?».

У підгрупах, розділених за наведеними критеріям, були виявлені кореляційні зв'язки когнітивно-змістовних ресурсів особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю з хронологічним віком і стажем роботи (див. табл. 4.12).

Таблиця 4.12

Кореляційні зв'язки когнітивно-змістовних ресурсів особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю з віком і стажем роботи

Параметри	Вік фахівців	Стаж роботи
По вибірці в цілому	0,92	0,90
Психологічний вік менше 35 років	0,74	0,63
Психологічний вік 35 років і більше	0,66	0,69
Самооцінка психологічного віку менше 35 років	0,89	0,85
Самооцінка психологічного віку 35 років і більше	0,67	0,69
Самооцінка реалізованості менше 50%	0,88	0,83
Самооцінка реалізованості 50% і більше	0,79	0,86

Як бачимо, всі зв'язки психологічного віку з об'єктивними часовими характеристиками зберігаються у всіх підгрупах, незалежно від критеріїв, за якими вони різняться.

Отже, дослідження психологічного часу і самооцінки фахівців соціономічного профілю дозволяє прийти до висновків. Психологічний вік має тісний зв'язок з іншими часовими характеристиками: з реалізованістю, з самооцінкою психологічного віку, з самооцінкою реалізованості, а також з хронологічним віком і стажем роботи. Задоволеність обраною професією опосередковує тісноту взаємозв'язку між самооцінкою реалізованості і самооцінкою психологічного віку. Чим повніше, на думку респондентів, вони реалізували себе, тим вище оцінюють свій психологічний вік. Показники психологічного часу не пов'язані з кількістю самооцінних суджень, які висловлюють фахівців. Найбільш тісний зв'язок психологічного віку виявлений з самооцінкою задоволеності роботою в теперішньому. Чим вище фахівець оцінює свій психологічний вік, тим більше він задоволений своєю нинішньою роботою. Це свідчить про значущість сфери роботи для психологічного часу фахівця соціономічного профілю. Крім того, задоволена потреба в роботі в сьогоденні створює установку на задоволення цієї

ж потреби в майбутньому, тобто задає перспективу роботи. При дослідженні взаємозв'язку самооцінок задоволеності роботою, сім'єю, здоров'ям в минулому, сьогоденні і майбутньому виявлені такі тенденції: для сфер роботи і здоров'я найбільш актуальне теперішнє, отже, для цих сторін життя буде характерна проблема змісту, сенсу діяльності; для сфери сім'ї найбільш значиме майбутнє, тобто виникає проблема цілей, перспектив розвитку сім'ї, її благополуччя [99].

Ці тенденції характерні для вибірки в цілому. Однак вони зберігаються практично повністю у респондентів, чий психологічний вік перевищує 35 років; тоді як у фахівців, чий психологічний вік менше 35 років, ці тенденції майже зникають. Оскільки оцінки фахівців з різних підгруп значно відрізняються одна від одної, то можна зробити висновок, що психологічний вік впливає на показники самооцінок задоволеності роботою, сім'єю, здоров'ям. Фахівцям зі старшої вікової групи властиво оцінювати не тільки перспективи, а й ретроспективи життя, тоді як молодші за віком респонденти дивляться скоріше в майбутнє, ніж у минуле. Тому ті фахівці, чий психологічний вік вище, більш точно оцінюють часові зв'язки в різних сферах життя; в даній вибірці точка зору фахівців старшого віку робить вирішальний вплив на думку всієї групи.

Самооцінки реалізованості та психологічного віку впливають на часові зв'язки між самооцінними показниками задоволеності роботою і сім'єю так само, як і об'єктивний критерій – психологічний вік. У взаємозв'язку цих суб'єктивних критеріїв з самооцінкою задоволеності здоров'ям є деякі відмінності. Це пов'язано з тим, що самооцінка задоволеності роботою і сім'єю носить більш об'єктивний характер, оскільки формується під впливом оточуючих і тому менш схильна до впливу суб'єктивних факторів. При самооцінці ж свого здоров'я фахівець орієнтується, насамперед, на суб'єктивні відчуття і, отже, цей показник в більшій мірі залежить від суб'єктивних характеристик психологічного часу. Крім того, слід зазначити, що кореляції, які в загальній групі були достовірні, зберігаються, а ті, що були лише статистично значущі, зникають. У міру того як фахівці з більш молодшим психологічним віком ставатимуть старше і перетинатимуть кордон 35-річного віку, будуть змінюватися і особливості їх самооцінки. Ймовірно, вони будуть оцінювати сфери роботи, сім'ї та здоров'я подібно своїм старшим колегам.

Професійна соціономічна діяльність, реалізуючи глибинні потреби особистості – потреби в творчому інтелектуальному саморозвитку та генеративності, сприяє актуалізації часових перспектив особистості, підвищення самооцінки реалізованості в цілому, самоактуалізації та особистісно-професійній адаптації особистості фахівця соціономічного профілю.

Отже, ресурсами особистісно-професійної адаптації є в цінностях – самоактуалізація в творчості, в сенсах – генеративність, тобто внутрішня мотивація особистості фахівця соціономічного профілю, яка визначає і підтримує адаптацію фахівця в професії і через професію. Показником цього стали такі деривати мотиваційного простору особистості фахівця соціоно-

мічного профілю, як співвідношення самооцінок задоволеності діяльністю і реалізованістю у вигляді психологічного часу особистості.

4.2. Творчий саморозвиток та самореалізація фахівців соціономічного профілю як ресурси особистісно-професійної адаптації

Нами було висунуто припущення, що дієвими ресурсами особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю є творче переживання і самореалізація в професії, зокрема під час дії вікової, професійної, соціокультурної кризи.

Криза – це поворотний шлях життєвого шляху особистості. Життєвий шлях у своїй завершеності, в ретроспективі є історія особистості, а у своїй незавершеності, в феноменологічній перспективі є задум життя, внутрішня єдність, ідейна цілісність якого конститується цінністю. Задум у відношенні до ідеальної цінності усвідомлюється, відбивається як покликання, а у відношенні до професійної життєдіяльності – як справа життя. Справа конкретизується в конкретні плани, цілі, завдання, реалізація яких і втілює життєвий задум. Коли в результаті тих чи інших подій реалізація життєвого задуму стає суб'єктивно неможливою, виникає ситуація кризи.

Результат переживання кризи полягає в певному самотворенні, тобто у творчості. У зв'язку з цим важливим постає питання стратегії творчого переживання. Якщо ціннісному переживанню для того щоб виконати своє завдання – дозволити людині встояти на її ціннісній позиції – досить в ідеальному плані визнати в якості вищої реальності ціннісну дійсність, то творчому переживанню потрібно щось більше, адже його завдання полягає у забезпеченні можливості діяти, виходячи з цієї позиції, реалізуючи її в практичних умовах, матеріально протидіючи здійсненню цієї позиції [99]. Такі дії виявляються психологічно можливими тільки при досягненні особливого внутрішнього стану на рівні особистості. Мається на увазі стан готовності пожертвувати будь-яким зі своїх мотивів. Проте, якщо в звичайних умовах життєдіяльності подібна мобілізація досягається внутрішнім самозаглибленням, то в ситуації розв'язання професійної кризи (вікової, соціокультурної), тобто в ситуації зіткнення з зовнішніми труднощами, відбувається зворотний рух не в себе, а від себе, рух, що зосереджує всі душевні і фізичні сили не стільки на досягнення безпеки, скільки на служіння вищій цінності, творенню, творчості [62].

Досвід соціальної взаємодії формує в свідомості фахівця, який професійно займається соціономічною діяльністю, ідеал соціального типу, якому він має відповідати. Характеристики соціального типу представлені [72]: повнота, глибина, різнобічність зв'язків особистості з суспільством; її активність в освоєнні різних форм суспільної діяльності; ефективність розвитку особистості як суб'єкта суспільної діяльності і відносин; рівень свідомої організації нею свого суспільного життя; міра заломлення у внутрішніх властивостях фахівця прогресивних і регресивних суспільних тенденцій; стійкість і обсяг соціально значущих позицій особистості; рівень

продуктивності діяльності і масштаб змін, здійснюваних в суспільних відносинах і власному житті.

У соціальному типі особистості представлена закономірна для даного суспільства система зазначених факторів. Тут – основа становлення осіб: суспільно відкритих і замкнутих в колі особистісних відносин; діяльних, активних і пасивних, бездіяльних; альтруїстично і егоїстично орієнтованих; самостійних і залежних; тих, які глибоко осягають, усвідомлюють буття і поверхневих, які ситуативно визначаються; творчих і руйнівних; тих, хто досягають внутрішньої гармонії і страждають від внутрішніх протиріч тощо. Соціальний тип, на відміну від ідеалу, який є визначенням особистості взагалі, виступає в образі проникнення суспільних (в тому числі ідеальних) вимог до розвитку людини в індивідуальному житті. Ідеал висловлює те найбільш істотне, що характерне для всієї системи загальноісторичних відносин особистості. Соціальний тип показує, як цей закон складається, розвивається, входить, діє, живе, проявляється в окремих реальних відносинах індивіда, а також у взаємодії, взаємовпливах, взаємопереходах відносин і в нових системних якостях відносин. У психології відносин особистості категорія «соціальний тип» означає концептуальний перехід від філософсько-соціологічних визначень до власне психологічної теорії та методики [99].

Зміст соціального типу складає індивідуальне ставлення до життя, що розвивається і формується у даної особистості [2; 3; 4; 5]. Кожне ставлення узагальнене в тому значенні, що репрезентує певний загальний напрям суспільного життя – матеріально-виробничий, пізнавально-світоглядний, моральний тощо – і одночасно є зв'язком, єдністю різних напрямків. Це ставлення конкретне з погляду на те, що це ставлення особистості у всьому багатстві її емпіричного буття. Особистість виступає як суспільний спосіб здійснення життєдіяльності, як узагальнення свого життя. Узагальнення життя завжди конкретне і в цьому його основна ознака, на відміну від усіх інших способів узагальнення: воно висловлює сукупність істотних способів відтворення життєдіяльності [5]. Конкретність відносин – в їх розподілі на змістовні індивідуально-психологічні складові, які залежать від специфічних суспільних умов, що належать особистості.

У структуру відносин включаються потреби, інтереси, мотиви, цінності, переконання, знання, способи пізнання і практичних дій, здібності, форми чуттєвої і вольової регуляції, духовно-практичні досягнення. Ці явища представляють взаємозалежні сторони будь-якого ставлення: мотиваційно-спонукальну, пізнавально-змістовну, діяльнісно-поступальну, продуктивно-результативну. Вони здійснюють діалектичний саморух даних сторін, визначають в них моменти стійкості і мінливості, сутності і явища, спільності і одиницності [99].

Індивідуально-психологічна структура відносин не може бути розглянута у відриві від їх змісту. Ставлення завжди предметне, адресоване до чогось об'єктивного, суттєвого в житті, завжди відображає якості життєвих явищ, несе на собі печатку якісної визначеності особистості. І завжди

ставлення – це безпосередній або опосередкований зв'язок індивіда з іншими людьми. У понятті ставлення до життя підкреслюється приналежність відносин до конкретної людини, яка суспільним шляхом будує свою індивідуальну життєдіяльність. Чим повніше в стосунках до життя втілені вищі, зрілі тенденції історично закономірного буття особистості, тим вона ближче до відтворення соціально необхідного типу.

Останній у найбільшій мірі відповідає цілям суспільного прогресу, розвивається у зіткненнях, колізіях, протиріччях з регресивними і застиглими типами. Відносини, що утворюють даний тип, охоплюють всі основні форми існування: практичний і пізнавальний зв'язки з предметним світом, пізнавально-практичний зв'язок зі світом людей, творчість, споглядально-чуттєвий зв'язок зі світом, пізнання і формування фахівцем себе. Відносини, хоча і виділяються як самостійні, розвиваються тільки в єдності з іншими відносинами; кожен елемент будь-якого відношення – складне, системно організоване явище [99].

Проведено структурний аналіз типу відносин фахівців соціономічного профілю, що характеризує її як соціально зрілу. Оскільки професійна діяльність соціономічного типу належить до творчих професій, то в структурі відносин фахівця були виокремлені ті з них, які так чи інакше стосуються творчих аспектів професійної діяльності.

У систему соціально необхідного типу входить зріле інтелектуальне ставлення до життя, формування якого передбачає високий рівень спонукань, інтересу до пізнання, оволодіння системою наукового знання; розуміння сутності філософського бачення життя; світогляд; володіння діалектичним методом пізнання відносин, діяльності в світі; здатність до наукових узагальнень емпіричних фактів життя; вміння застосовувати знання як засобу пізнавальної і практичної діяльності; проблемне бачення і ставлення до світу; здатність до глибокого психологічно змістовного розуміння і інтерпретації життєвих явищ, розкриття в них рушійних протиріч і шляхів їх вирішення; захопленість пізнанням як творчим процесом відкриття нового; організація процесу пізнання як поетапного, що послідовно реалізується, завершується об'єктивно і суб'єктивно цінним результатом; єдність диференційованого образного відчуття світу і абстрактних наукових уявлень про нього, єдність образотворення і словотворення; свідоме, вільне переведення активності з ідеальної в практично перетворювальний аспект; продуктивність, творча спрямованість пізнавально-практичної діяльності [98].

Найважливішою складовою соціально необхідного типу особистості є діяльнісно-продуктивне ставлення до життя. Його розвиток визначають: прагнення до конструктивних перетворень в світі речей, людей, явищ; оволодіння різноманітними формами практичної діяльності; інтеграція діяльностей в єдиний ефективний спосіб практичного зв'язку зі світом; легкість переходу від однієї форми діяльності до іншої; вільні взаємозаміщення, взаємодоповнення, взаємозбагачення діяльностей; вільні переноси способів дій з однієї діяльності в іншу; досягнення і переживання гармонії духо-

вного і практичного в діяльності; усвідомлення творчості як вищої людської цінності тощо.

Соціально-необхідний тип особистості включає зріле професійне ставлення до життя. У його структуру входять виражена потреба в професійній діяльності, прагнення до неї; усвідомлення соціальної та особистої значущості діяльності; усвідомлення відповідності обраного професійного шляху і свого життєвого призначення; прагнення до безперервного професійного розвитку, досягнення високого рівня майстерності, розвиток професійних здібностей; значні професійні результати, що мають якість неповторної індивідуальної творчості; задоволеність своїми професійними досягненнями і їх оцінкою іншими людьми; володіння сучасним знанням і вмінням застосовувати їх в організації та управлінні своєю професійною діяльністю і діяльністю інших людей; відповідальне ставлення до результатів діяльності, орієнтація в діяльності на духовно-культурний прогрес суспільства; орієнтація на професійну діяльність як творчість [99].

Формування соціально необхідного типу особистості істотно визначається становленням соціально активного ставлення до життя. Індивідуально-психологічними складовими такого ставлення виступають: включення в соціальні відносини як ініціатива самої особистості; володіння методами, засобами, способами ефективної соціальної взаємодії; оволодіння на сучасному рівні політичними, правовими та іншими соціальними знаннями, здатність до їх узагальнення, систематизації, творчого розвитку; інтерес до історії людства, країни, народу, окремої людини; глибока, зріла історична свідомість; здатність побудови уявних моделей перспективних соціально-економічних структур і визначення свого місця в них; ефективне застосування соціального знання в практиці; реальні дії, спрямовані на демократизацію і гуманізацію соціальних відносин; адекватні уявлення про реальні можливості соціальних перетворень; протистояння деструктивним соціальним процесам; проблемне соціальне мислення і соціальна діяльність, активність у виявленні та вирішенні соціальних суперечностей; здатність впливати на інших людей, об'єднувати їх для вирішення актуальних соціальних завдань; здатність передбачати соціальні наслідки своїх вчинків і дій; спрямованість дій і їх результатів до інтересів розвитку і духовного вдосконалення.

Одним з істотних моментів становлення соціально необхідного типу особистості є формування зрілого морального ставлення до життя. Тут системно об'єднані глибинні прагнення до морального життя; володіння етичної теорією в її найбільш людських формах; знання історії розвитку моральності, вміння реалізувати її кращі традиції в особистому моральному самовизначенні; науково-етичне обґрунтування поведінки; культивування вищих моральних почуттів (добра, справедливості, гідності, благородства); моральна творчість як збагачення і розвиток етичного змісту власного життя, життя близької людини і/або інших людей; здатність до передбачення і адекватної оцінки моральних наслідків своїх вчинків і дій; розуміння складності, неоднозначності моральних відносин, урахування

цих труднощів у поведінці; тенденція до позитивного вирішення моральних протиріч; вміння будувати реальні відносини взаємодопомоги та взаємозахисту; вилучити зі сфери своєї життєвої дії деструктивні міжособистісні контакти [99].

У зміст соціально необхідного типу особистості закономірно входить естетичне ставлення до життя. Його розвиток визначають такі особистісні тенденції: розуміння і створення краси і гармонії в праці, пізнанні, ставленні до природи, людей, себе; потреба в найбільш повному розкритті естетичного змісту життя; володіння основами естетики як науки про прекрасне; естетичних почуттів; естетичні способи дій, як необхідний елемент будь-якої діяльності; загальна естетизація життя як момент духовної культури; художня творчість в різноманітних формах; артистичність, гармонія самовираження в русі, жести, вчинку, дії; участь у розвитку естетичних знань, уявлень інших людей.

Соціально необхідним є зріле ставлення особистості до себе – суб'єкта життя. Воно означає потребу в самопізнанні, саморозумінні, самореалізації в світі; володіння науковими знаннями сутності «Я», принципами та методами самодослідження; переживання в складних почуттях своїх відносин зі світом; усвідомлення і організацію свого життєвого часу, життєвого шляху, особистісного розвитку; проблемне бачення свого життя, осмислене позитивне вирішення внутрішньоособистісних протиріч; здатність до об'єктивної оцінки рівнів, сфер і меж поширення своєї життєвої активності; усвідомлення і адекватну оцінку результатів своєї життєдіяльності; високу культуру особистого споживання; відповідальне ставлення до свого життя, знання і врахування закономірностей свого існування, його циклічності, етапності; філософське, етичне осмислення перебігу свого життя і його завершення; підтримка стану задоволеності життям, прагнення творчо, активно жити, розвиватися [98].

Кожне з виділених відносин в силу своєї онтологічної універсальності пронизує будь-який особистісний прояв людини. Звідси життєво детермінована свобода саморуху, саморозвитку відносин, рухливість їх зв'язку, розвивальний характер детермінації особистості соціальним типом. Чим вище ступінь зрілості відносин, тим більш диференційованою, багатовимірною, багатоякісною є їх будова, тим ширший і глибший простір буття фахівця, який вони охоплюють, тим в більшій мірі вони індивідуалізовані. У кожному зрілому відношенні можна виявити стійке якісне утворення, яке визначає дане відношення як принципово відмінне від інших відносин, і одночасно концентрує його зв'язки з ними й є витягом з відносин головного, істотного, не випадкового і не ситуативного. Це справжня сутність відносин [99].

Отже, спрямованість особистості на творчість пронизує всі види її відносин до життя, до професії.

Відносини особистості до життя виступають в психології як методологічно загальні критерії відповідності індивідуального способу життя соціально необхідному типу. Беручи ці критерії, соціальна психологія стає

найважливішим соціальним регулятором прогресивного розвитку фахівця; розвивальні і формувальні установки соціальної психології набувають історично упереджений характер. При цьому принцип загальних критеріїв для оцінки всіх не означає ні абстрактного зрівнювання осіб, ні ідеалізації їх, ні ігнорування індивідуальності. Саме він дозволяє досягти високого рівня наукової конкретизації, детального розкриття індивідуального життя, оскільки кожен критерій – найбагатше узагальнення найрізноманітнішого окремого; застосування критеріїв означає філософське, онтологічно поглиблене повернення до індивіда [98].

Незважаючи на узагальненість вихідних установок і висновків, можливості конкретно-психологічного дослідження і розвитку відносин обмежені. Тому методологічно обґрунтованою є спрямованість дослідження на взаємопов'язані відносини особистості.

Для особистості фахівця соціономічного профілю ми виділяємо систему творчих відносин і переживань як специфічних для цього виду професійної діяльності.

Сутність творчості розкривається зазвичай на основі положення про його соціальну природу. Ми виходимо з двох основних підходів до розгляду проблем творчості, що склалися в сучасній науці: загальноєвристичного, що досліджує основні аспекти та закономірності творчості людини, і профільного, який вивчає специфіку протікання конкретних творчих процесів і зокрема творчості у професіях соціономічного типу.

Таким чином, сучасна практика переконує в необхідності глибокої теоретичної розробки питань творчості в діяльності фахівців соціономічного профілю, про роль творчості в життєдіяльності особистості та професійній самоактуалізації фахівця, зокрема з позиції його особистісно-професійної адаптації.

Слід зазначити, що в науковій літературі визначилася тенденція виокремлення в творчій діяльності фахівців соціономічного профілю двох підсистем: науково-пошукової та суб'єктивно-емоційної. Друга підсистема прирівнюється до театрального-художнього виду творчості [92]. У психологічній літературі при функціональному аналізі структури педагогічної діяльності вченою виділені підходи до питання про місце, що відводиться творчості в діяльності вчителя.

Відповідно до першої концепції творчість пов'язана з основними галузями професійної діяльності: гностичною, конструктивною, організаційською та комунікативною [35]. Цей зв'язок найбільш чітко простежується для конструктивного компонента, оскільки мова йде про діяльність, пов'язану з відбором, композицією, проектуванням навчально-виховного матеріалу, створенням планів, тобто тих підстав, на яких будуються всі інші компоненти діяльності фахівця соціономічного профілю. Відповідно до другої точки зору, в структурі професійної соціономічної діяльності особливо виділяється дослідницька функція фахівця і встановлюється, що здійснення цієї функції надає його роботі творчий, пошуковий характер [19].

Творчість фахівця в аспекті першого підходу розуміється так, що творчістю є навчання, оскільки вимагає кожен раз заломлення встановлених істин, що стали досягненнями науки і суспільної практики, істин в умовах конкретної професійної ситуації, в що імагає перетворення досвіду в напрямку виявлення цих істин [39]. Творчість фахівців вбачається в пошуках нових рішень професійних завдань. При цьому професійна задача розуміється як окремий випадок будь-якої розумової задачі, пов'язаної з розв'язанням проблемної ситуації, що виникає в процесі навчання або виховання, в якій має бути досягнуто узгодження дій. Творчі професійні завдання поділені на «надзавдання», стратегічні, тактичні й оперативні. Для високопродуктивної діяльності визначена постановка «надзавдання» – тієї кінцевої віддаленої цілі, якої може досягти система при оптимальній організації її діяльності. Стратегічні завдання представлені як завдання перспективного планування на більш осяжний термін.

Отже, в розумінні творчості фахівців соціономічного профілю ми дотримуємося концепції про дворівневу структуру [39], в якій виокремлюються винаходи і дослідження. Винаходи мають місце як в області відбору та композиції змісту інформації в діяльності, так і в області відбору та організації різних видів діяльності, створенні нових форм і методів діяльності, способів вирішення завдань. Винаходи можуть виникати стихійно, на підставі усвідомлення фахівцем невідповідності між цілями, які перед ним стоять, і засобами, формами, методами, наявними в його розпорядженні. На відміну від винаходу, дослідження – свідомий і цілеспрямований пошук вдосконалення процесу на підставі використання наукового апарату, що дозволяє зробити пошук більш успішним. Змістом його є вимір різних аспектів процесу діяльності, перевірка його ефективності за багатьма критеріями і параметрами відповідно до формулюванням мети діяльності. «Мислячий» фахівець так само, як і дослідник, будує свою діяльність відповідно до загальних правил евристичного пошуку: аналіз ситуації (діагноз); проектування результату в зіставленні з вихідними даними (прогноз); аналіз наявних засобів, придатних для перевірки припущення та досягнення бажаного результату; конструювання і реалізації навчально-виховного процесу; оцінки отриманих даних; формулювання нових завдань. Визначаючи зміст дослідницької функції фахівця соціономічного профілю, вказується [15] на необхідність вміння висунути гіпотезу, спроектувати і провести нескладний експеримент, проаналізувати власний досвід і досвід інших фахівців, творчо освоїти і переосмислити наукову літературу. Однак, на якому б рівні не здійснювалася творча діяльність фахівця соціономічного профілю, неодмінною умовою є осмислення того, що він це робить цілеспрямовано і в термінах науки. Фахівця потрібно і можливо підготувати, долучити і заохотити до дослідницької роботи.

У практиці професійної підготовки та перепідготовки фахівців проблема залучення до творчої діяльності, як і раніше залишається досить гострою. Так, було проведене анкетування досліджуваних щодо визначення ролі, яку вони відводять творчості в науковій роботі, як засобу своєї про-

фесійної підготовки. В анкетах закритого типу респондентам було запропоновано відповісти на питання «Яка, на Ваш погляд, роль наукової роботи у формуванні майбутнього фахівця?» Кон'юнктивний характер відповіді визначив вибір одного з трьох запропонованих варіантів: «наукова робота – необхідний засіб формування фахівця; «наукова робота важлива для фахівця, але без неї можна обійтися»; «наукова робота – зайва розкіш, можна стати професіоналом і без неї». Таким чином, виявлялося три варіанти відносин до досліджуваного об'єкта: позитивне (1), індиферентне (2) і негативне (3). Результати проведеного опитування в залежності від курсу навчання майбутніх фахівців соціономічного профілю наведені в табл. 4.13.

Таблиця 4.13

Ставлення майбутніх фахівців соціономічного профілю до наукової роботи (у % до числа респондентів за курсами навчання)

Тип ставлення	Курси навчання					По вибірці
	1 (n=46)	2 (n=38)	3 (n=36)	4 (n=34)	5 (n=38)	
Позитивне	39,1	42,1	47,2	47,1	47,4	44,6
Індиферентне	54,3	55,3	50,0	47,1	44,7	50,3
Негативне	6,6	2,6	2,8	5,8	7,9	5,1

Аналіз даних, наведених в табл. 4.13, показує, що, хоча оцінка ролі науково-дослідницької підготовки для майбутньої професійної діяльності підвищується від курсу до курсу, але в середньому за кількістю опитаних спрямованість на наукову творчість виражена тільки у 44,6% респондентів. Більше половини опитаних (50,3%) висловили байдуже ставлення до наукового пошуку з точки зору професійної цінності.

Розглянемо творчу діяльність фахівців соціономічного профілю з точки зору основних підходів до трактування творчості, що розробляються в науковій літературі (особистісного, процесуального і продуктивного).

При особистісному підході творча діяльність розглядається з боку її неповторності і індивідуальності, тобто як спосіб самоздійснення особистості. До числа «особистісних», тобто «найбільш істотних для індивіда як особистості» психічних властивостей належать переважно здібності. При загальному розгляді фахівців, які характеризуються розвиненим творчим мисленням, в змозі виявити нові співвідношення об'єктів і явищ, методи або прийоми дослідження тощо. Проблема структури творчих здібностей не отримала однозначного рішення, оскільки складно уявити універсальні ознаки для їх виділення. Наприклад, важко встановити критерії, якими керуються дослідники [99] при виокремленні сукупності таких творчих здібностей: чутливість до проблем (бачення проблеми); швидкість мови, утворення асоціацій, вираження думки, формування понять; гнучкість мислення (спонтанна, адаптаційна; оригінальність мислення; здатність до розробки; аналітико-синтетичні здібності).

З концепції про співвідношення здібностей і умінь у відповідному виді діяльності [52] слідує, що в процесі оволодіння знаннями про способи дослідницької діяльності і вміннями в її здійсненні відбувається розвиток творчих здібностей, що в комплексі забезпечує готовність до професійної діяльності, зокрема соціономічного типу, на рівні творчості. При особистісному підході до аналізу творчої діяльності фахівців соціономічного профілю, крім творчих здібностей, слід враховувати і цілий ряд інших якостей особистості, необхідних для здійснення творчості. Будь-який вид діяльності є похідним від певного поєднання якостей особистості. До їх числа відносять: активне, позитивне ставлення до предмета, схильність займатися ним, що переходить на високі рівні розвитку у пристрасну захопленість; низка характерологічних рис, перш за все працьовитість, організованість, самостійність, цілеспрямованість, наполегливість, а також стійкі інтелектуальні почуття: почуття задоволення від напруженої розумової роботи, радість творчості, відкриття тощо; наявність під час діяльності сприятливих для її виконання психічних станів, наприклад, стану зацікавленості, зосередженості, гарного психологічного самопочуття тощо; необхідний фонд знань, умінь і навичок у відповідній області; визначені індивідуально психологічні особливості в сенсорній і розумовій сферах, що відповідають вимогам даної діяльності [32].

При аналізі процесуального підходу до творчості її розгляд можливий за такими основними напрямками, що розвиваються в психології творчості: взаємозв'язок відтворюючих і творчих компонентів діяльності; співвідношення алгоритмічних і творчих компонентів діяльності; пізнавальна самостійність і творчість; етапи творчого процесу; творчість як процес вирішення завдань.

Розглянемо специфіку прояву цих основних напрямків у професійній діяльності фахівця соціономічного профілю.

Психологічною основою умовного виділення творчого і відтворювального моментів в діяльності служить теорія продуктивного і репродуктивного мислення. Під репродуктивним зазвичай розуміється мислення, що відтворює вже здобуте знання, або таке, що переробляє його за готовими схемами, а під продуктивним – мислення, завдяки якому здійснюється створення нових продуктів, нових матеріальних цінностей. У психології творчість зазвичай вбачається як у створенні принципово нових способів вирішення проблеми, так і в конструюванні своєрідних нових комбінацій вже відомих прийомів дії, що раніше використовувалися для вирішення тих чи інших завдань. Відтворювальна діяльність характеризується тим, що завжди завершується створенням продукту вже відомої якості, коли людина оперує шаблонними прийомами раніше сформованої системи. Вчені підкреслюють діалектичний зв'язок творчих і відтворювальних видів діяльності, продуктивних та репродуктивних розумових процесів. Зокрема вказується, що між ними не має бути прірви, яку нічим не заповнити, адже в творчих завданнях завжди в тій чи іншій мірі представлені і елементи відтворення за зразком (в меншому ступені), а в спосіб вирішення за-

вдань на відтворення суб'єкт майже завжди вносить елементи індивідуальності. Однак підхід до визначення рівнів творчої діяльності фахівців соціономічного профілю тільки з точки зору домінування в ній репродуктивних або продуктивних компонентів представляється недостатнім, адже не дає повного уявлення про специфіку їх творчої діяльності. Один з варіантів процесуального підходу дозволяє звужити сферу того виду діяльності, який належить до творчості.

Для другого напрямку досліджень творчості в аспекті процесуального підходу характерно виокремлення в діяльності алгоритмічного (виключає свободу вибору) і творчого компонентів, що дозволяє уявити творчий процес таким чином: творчий характер діяльності має місце остільки, оскільки метод діяльності не заданий заздалегідь, а визначається суб'єктом відповідно до особливостей ситуації і розв'язання завдань. Творчість з психологічного боку полягає в неалгоритмічному характері дій щодо досягнення певних цілей.

Таким чином, в основу диференціації алгоритмічного і творчого видів діяльності покладено ступінь самостійності суб'єкта. Тим часом зазначається, що між алгоритмічними і творчими процесами, як двома крайніми полюсами, лежить широка область розумових процесів, які можна було б назвати самостійними нетворчими. Це посилення може допомогти в співвідношенні таких особистісних проявів, як самостійність і творчість. Воно дає підставу припустити, що вищим проявом самостійності особистості є її творча діяльність.

Тип діяльності (відтворювальний або творчий) визначає не самостійність як таку, а спосіб дії, яким оперує суб'єкт. Творча активність суб'єкта розгортає стрижень його особистісної індивідуальності – самостійність, оскільки здійснюючи активний пошук, відбір та оперування способами, необхідними для вирішення висунутих завдань, він стверджує власні шляхи досягнення мети, не схожі на загальноприйняті. Зроблено спроби окреслити межі творчого процесу і поетапну послідовність протікання творчості, розрізняючи в творчому процесі такі етапи, як загальна підготовка, пошук, побудова та розвиток ідеї [52]. Творчість – це процес розпізнавання і вирішення проблем, генерування і перевірки гіпотез, формулювання висновків і вираження результатів.

Аналіз загальнонаукових та психологічних робіт з проблеми наукової творчості дозволив конкретизувати зміст виділених етапів творчого процесу: пошук проблеми, постановка питання, визначення мети і завдань дослідження; мобілізація досвіду і знань на вирішення проблеми: вивчення стану питання (його теорії, історії та практики); аналіз і критичне осмислення літератури; творче використання досягнень суміжних наук; спостереження і зіставлення фактів; узагальнення передового досвіду; прийняття рішень з вивченого; формулювання гіпотези; постановка констатувального експерименту; уточнення гіпотези на основі формульованого експерименту; узагальнення результатів дослідження; формулювання висновків; виділен-

ня новизни і практичної значущості роботи; узагальнення результатів роботи, впровадження їх в практику [99].

Отже, для оволодіння творчою професійною діяльністю соціономічного типу слід забезпечити: усвідомлення всіх етапів творчого процесу і урахування кожного з етапів, оволодіння прийомами розумової діяльності і вміннями, характерними для кожного з них. Виходячи з цього, відтворення або привласнення суб'єктом таких здібностей передбачає, що він має здійснити по відношенню до них таку практичну або пізнавальну діяльність, яка адекватна (але не тотожна) втіленій в них діяльності [48].

Формування будь-якої соціально-психологічної якості особистості вимагає включення її в систему специфічної для формованої якості діяльності. Відповідно творча спрямованість особистості фахівця соціономічного профілю формується в ситуації безпосереднього здійснення творчої, дослідницької діяльності.

При вивченні теоретичних питань творчості слід звернути увагу також на те, що в психології творчим процесом позначається не тільки повний цикл творчості, а й діяльність, пов'язана з вирішенням творчих завдань. Наукова творчість – це лише доведений до певного рівня той же процес, який дозволяє вирішувати елементарні завдання, що безперервно виникає в житті, тобто процес переробки інформації, яка надходить з метою вилучення з неї максимального змісту. У дослідженнях вчених під творчою діяльністю розуміється діяльність, яка стимулюється завданням, вирішення якого не може бути безпосередньо отримане шляхом логічного висновку з наявних передумов, а передбачає утворення нових способів дії або своєрідне використання вже існуючих методів, що приводить до виникнення нових знань. Подібне уявлення про творчість лежить в основі поширеної ідеї про те, що, оскільки процес творчості аналогічний процесу вирішення завдань, формування творчого мислення має йти шляхом залучення суб'єктів в рішення відповідних пізнавальних задач. Наприклад, пропонуються такі шляхи розвитку творчого мислення: інтуїтивні здогадки; підбір можливих варіантів вирішення проблем; оцінка ситуацій; проблемні питання; організація випадкового пошуку. Такий метод часто застосовується безвідносно до змісту і цілей професійної підготовки і тому є досить проблематичним [99].

В аспекті продуктивного підходу творчість розглядається з боку результату діяльності, тобто як процес винаходу нових понять, виникнення нових теорій, переходу від старої теорії до нової, в результаті якого людина знаходить щось нове, до того невідоме, як таку діяльність людини, результатом якої має бути створення нових конструкцій, які не копіюють предмети природи або елементи їх побудови. Творити, бути дослідником – значить вносити в знання про явища щось нове, раніше невідоме [55].

Хоча новизна продукту і необхідна для характеристики творчості, вона не розглядається в творчості фахівців соціономічного профілю як головна ознака. Йдеться про новизну шляхів отримання професійного результату, про характер пошуку способу діяльності. Новими можуть бути

нові знання, що видобуваються шляхом самостійного пошуку, або нові методи їх придбання [63].

У ряді психологічних досліджень [28; 76] йдеться про нижчий і вищий рівні творчості. Перший рівень вбачається у використанні вже існуючих знань, а точніше – в розширенні сфери їх застосування. Творчість вищого рівня пов'язується зі створенням якоїсь зовсім нової концепції. Така класифікація рівнів творчості дає підставу вченим зробити висновок, що більшість творчих досягнень в тій чи іншій області, як правило, належить лише незначній частини людей, що займаються нею [76].

Однак більшість дослідників і сама практика, навпаки, вказують на масовий характер творчості, особливо в період перехідної економіки. Тому більш цікавою в аспекті досліджуваної проблеми представляється концепція суб'єктивної і об'єктивної творчості. Можливість суб'єктивного характеру новизни результатів творчої діяльності має досить істотне значення. В процесі діяльності, здійснюваної фахівцем, він розвиває свої здібності до творчості, набуває відповідні дослідницькі вміння, об'єктивує самооцінку і, як наслідок, реалізується процес особистісно-професійної адаптації. Разом з тим виділення в творчості фахівців соціономічного профілю об'єктивного рівня видається цілком обґрунтованим [98].

Отже, виходячи з комплексного процесуально-продуктивного підходу до оцінки професійної діяльності фахівців соціономічного профілю, елементи творчості в ній слід розрізняти за двома характерними ознаками: способу її протікання (процесу) і результатами (продукту) діяльності.

Дослідники в основному вказують на такий показник творчої спрямованості особистості, як специфічна пошуково-пізнавальна мотивація. Це показник внутрішнього стимулу до прояву творчого пошуку, джерело розвитку активності, ініціативи, самостійності і логіки пізнання [95]. Ці процеси супроводжуються яскраво вираженим індивідуальним стилем розумової діяльності і творчим переживанням, витісняють деструктивні переживання, пов'язані з кризами, зокрема професійними.

З точки зору системного підходу до розгляду процесів вищої нервової діяльності [13] розумова діяльність людини попередньо налаштовується на очікуваний результат, який оцінюється по закінченні дії. Людина завжди діє за деякою настановною програмою, що зв'язує причину і наслідок, яка налаштовує на очікування результату. Вирішальним в цьому акті є результат дії і її оцінка. Тому обмежитися суто процесуальною стороною проблеми – значить ускладнити питання виокремлення критеріїв творчої діяльності фахівця соціономічного профілю. За характером продукту діяльності можна судити і про характер самої діяльності, про способи її здійснення тощо. Складність аналізу готового продукту діяльності взагалі, і творчого зокрема, обумовлена тим, що він співвідноситься з низкою психічних властивостей особистості. Проте, побудова будь-якої теоретичної моделі вимагає певної міри абстрактності.

Творчу роботу, виконану фахівцем соціономічного профілю, можна оцінити з точки зору того, які нові результати і висновки вдалося отрима-

ти, яким чином він зумів використати дані, вже відомі науці, наскільки самостійно, ініціативно підходив до інтерпретації наукових даних, і, нарешті, як ця робота позначилася на особистості фахівця, допомогла йому виразити себе, свій досвід, репрезентувати власний метод і стиль діяльності, певною мірою реалізувати свою генеративну функцію. Однак, більш важливе те, що, включаючись в самостійну дослідницьку діяльність, фахівець відчуває описані вище переживання, пов'язані з процесом творчості і досягненням результату. Ці переживання заміщають і витісняють деструктивні переживання, пов'язані, зокрема, з віковим, професійним і соціокультурними кризами [98], тому в даній ситуації розвитку особистості творча професійна діяльність набуває характеру не просто провідного виду діяльності, вона стає для особистості адаптаційною діяльністю, виконуючи психотерапевтичні для суб'єкта функції.

Таким чином, творче переживання і самореалізація в професії позначається на особистості фахівця, допомагає йому виразити себе, свій досвід, репрезентувати власний метод і стиль діяльності, певною мірою реалізувати свою генеративну функцію. Важливе й те, що, включаючись в творчу діяльність, фахівець відчуває переживання, пов'язані з процесом творчості і досягненням результату (йдеться про специфічну пошуково-пізнавальну мотивацію, як показник внутрішнього стимулу до прояву творчого пошуку, джерело розвитку активності, ініціативи, самостійності і логіки пізнання). Ці процеси супроводжуються яскраво вираженим індивідуальним стилем розумової діяльності. Відбувається процес заміщення і витіснення деструктивних переживань, пов'язаних, зокрема, з віковими, професійними і соціокультурними кризами, тому в даній ситуації розвитку особистості творча діяльність набуває характеру не просто провідного виду діяльності, вона стає для особистості адаптаційною діяльністю, виконуючи психотерапевтичні для суб'єкта функції [99].

Необхідною умовою успішної професійної діяльності фахівців соціономічного профілю є високий рівень розвитку їх соціально-психологічної компетентності, здатності ефективно взаємодіяти з людьми, постійно підвищувати свій рівень професійної майстерності, самовдосконалюватися. Оскільки професійне становлення фахівців здійснюється протягом усього професійного життя, на етапі особистісно-професійної адаптації може вставати питання про підвищення професійної кваліфікації і необхідності отримання додаткової професійної освіти. Значну роль на даному етапі відіграють особистісний та професійний саморозвиток, прагнення до самостійного особистісного та професійного зростання. У зв'язку з цим досить актуальним є аналіз особливостей, структури і рівнів особистісно-професійного саморозвитку фахівців соціономічного профілю, що дозволяють їм досягати вершин професіоналізму та успішно адаптуватися [86].

Отже, значним ресурсом особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю може виступати прагнення до самостійного особистісного та професійного розвитку. Слід наголосити, що прагнення до саморозвитку можна розглядати як особистісну і професійну цінність, що

надає фахівцям можливість відчувати осмисленість життя, задоволеність його процесом і результатами, а також досягати поставлених особистих і професійних цілей [87].

Проведений теоретико-методологічний аналіз проблеми особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю дозволив здійснити систематизацію та інтеграцію концептуальних підходів до цього явища.

Особистісний та професійний саморозвиток розглядається дослідниками як цілісна система, що саморозвивається, заснована на діяльнісному перетворенні особистістю себе, що породжується потребами у самозмінюванні і особистісному зростанні і здійснюється в ході саморегуляції своєї поведінки і діяльності, спрямованої на досягнення особистісно та професійно значущих цілей.

Особистісний та професійний саморозвиток – взаємопов’язані процеси, що реалізуються в ході професійного становлення фахівців, які детермінуються потребами у професійному та особистісному самовдосконаленні та сприяють успішності процесу особистісно-професійної адаптації.

Структурна модель процесу особистісно-професійного саморозвитку являє собою сукупність взаємодіючих і взаємопов’язаних компонентів. У неї включаються мотиваційно-смісловий, рефлексивний і діяльнісно-практичний блоки. Основною функцією мотиваційно-сміслового блоку саморозвитку є спонукання суб’єкта до самозміни, актуалізація внутрішніх прагнень фахівця до досягнення особистісно та професійно значущих цілей, усвідомлення сенсу і цінностей саморозвитку. Рефлексивний блок виконує функцію відображення суб’єктом саморозвитку своїх внутрішніх якостей і являє собою поєднання когнітивних і афективних компонентів. Діяльнісно-практичний блок визначається здатністю особистості до саморегуляції своєї поведінки, умінням здійснювати практичні дії, спрямовані на самозмінювання [86].

Для досягнення поставлених цілей було проведено емпіричне дослідження серед фахівців соціономічного профілю. Обсяг вибірки склав 162 респондента.

Результати дослідження процесу саморозвитку майбутніх фахівців виявили, що 81,5% респондента регулярно займаються саморозвитком. Оцінка показників рівня саморозвитку за методикою І. Зверєвої (середній рівень – 37,7) дозволила зробити висновок про те, що у більшості респондентів переважає активний саморозвиток, який відбувається усвідомлено і цілеспрямовано. Причому готовність до самопізнання в середньому виражена сильніше (5,5), ніж готовність до саморозвитку (4,4).

Як показало дослідження мотиваційних чинників саморозвитку, менше половини респондентів відчують задоволеність роботою (41,4%), що може бути мотивом для отримання додаткової освіти та саморозвитку. Серед причин незадоволеності були перераховані маленька заробітна плата (54,3%), неможливість професійного росту (14,2%), відсутність соціальних гарантій (13%). Як мотив отримання додаткової освіти були названі потре-

ба в саморозвитку (35,8%), потреба в отриманні освіти для подальшого працевлаштування (32,1%), інтерес до фахового навчання (29,6%).

Аналіз даних щодо дієво-практичних способів саморозвитку дозволив виділити гностичні компоненти, до яких респонденти відносять читання спеціальної літератури (61,7%), перегляд науково-популярних фільмів (7,4%), а також поведінкові способи саморозвитку – відвідування семінарів та тренінгів (20,4%), спілкування з іншими людьми (17,9%), тренування вміння стримуватися і заняття спортом (по 3,1%).

За результатами тесту смисложиттєвих орієнтацій Д. Леонтьєва, у 34,6% респондентів показник осмисленості життя виявився вищим за середній, у 38,9% – на середньому рівні. Рівень самоактуалізації, який визначався за методикою Е. Шострома, у 20,9% респондента був вище норми, у 52,5% – в межах нормального.

Дослідження такої професійно важливої якості фахівців соціономічного профілю, як комунікативна компетентність, виявило практично у всіх респондентів високий рівень даної властивості, необхідний для успішного виконання професійних завдань.

Показано, що процес особистісно-професійного саморозвитку обумовлений змістовними компонентами, які визначають, як мотиваційну готовність до саморозвитку, так і цінності й смисли життя. Змістовний блок компонентів особистісно-професійного саморозвитку представлений показником осмисленості життя, як чинника, що впливає на цей процес, і пов'язаний з готовністю до самопізнання, а також співвідноситься з рівнем комунікативної компетентності фахівців соціономічного профілю ($p \leq 0,01$). Так, результати кореляційного аналізу показали, що найбільша кількість статистично значимих зв'язків (при $p \leq 0,01$) існує між інтегральним рівнем осмисленості життя і показниками саморозвитку ($r=0,52$), готовністю до саморозвитку ($r=0,56$), рівнем самоактуалізації ($r=0,59$) і комунікативною компетентністю ($r=0,44$). Визначаються статистично значущі взаємозв'язки між рівнем саморозвитку і самоактуалізації ($r=0,39$), а також між рівнем саморозвитку і готовністю до саморозвитку ($r=0,45$). Статистично значущий взаємозв'язок виявлено між рівнем саморозвитку і самоставленням ($r=0,48$). Встановлено, що на особистісний та професійний саморозвиток фахівців соціономічного профілю впливає прагнення до творчої самоактуалізації. Ця властивість визначає усвідомлення фахівцем власних особистісних і професійних якостей і його спрямування до саморозвитку та самовдосконалення, що сприяє процесу особистісно-професійної адаптації.

Для зниження розмірності отриманих кореляційних зв'язків і виявлення груп факторів, що утворюють структуру особистісно-професійного саморозвитку, було проведено факторний аналіз, який дозволив виділити два фактори. У перший фактор «Осмисленість життя» (з дисперсією 36,62), увійшов з найбільшою факторною вагою показник осмисленості життя (0,874), навколо якого групуються готовність до саморозвитку (0,752) і рівень самоактуалізації (0,733). У другому факторі «Прагнення до саморо-

звітку» (з дисперсією 20,39), найбільшу вагу має показник мотиваційної готовності до саморозвитку (0,785). В даний фактор увійшли і такі параметри, як рівень саморозвитку (0,776), комунікативна компетентність (0,424) і готовність до самопізнання (0,341).

Для виявлення груп респондентів з різним рівнем саморозвитку було здійснено кластерний аналіз отриманих даних за параметрами рівня саморозвитку, готовності до самопізнання і саморозвитку, рівня свідомості життя, самоактуалізації і рівня комунікативної компетентності. В результаті було сформовано чотири групи, або кластера, респондентів. У перший кластер увійшли фахівці з дуже високим рівнем саморозвитку, осмислення життя, самоактуалізації і комунікативної компетентності, а також з високими показниками мотиваційної готовності до самопізнання і саморозвитку. Респондентів, які перебувають на даному рівні особистісно-професійного саморозвитку (8,5% від загальної кількості досліджуваних), можна вважати такими, що самоактуалізуються. Їх характерною особливістю є відчуття насиченості і осмисленості життя, вони постійно прагнуть до саморозвитку і самопізнання. Оскільки рівень їх психологічної компетентності також досить високий, вони досконало володіють комунікативними вміннями і навичками, що забезпечують успішність їх професійної діяльності.

Другий кластер склали респонденти з високим рівнем саморозвитку, яких можна назвати активними. Кількість фахівців, які перебувають на даному рівні, становить 28,8% від загального числа досліджуваних. У них виявлено високий рівень осмислення життя, середній рівень готовності до самопізнання і саморозвитку, середній рівень самоактуалізації і комунікативної компетентності. Особливість даної групи респондентів полягає в сформованому прагненні до саморозвитку, яке відбувається досить регулярно, в той же час у них не в повній мірі виражене прагнення до самоактуалізації, що проявляється в поведінці і комунікативній сфері і впливає на успішність професійного спілкування.

У третій, найбільшій за чисельністю (54% респондентів), кластер увійшли фахівці, які перебувають на середньому рівні саморозвитку. Процес саморозвитку відбувається у них неупорядковано, несистематично, темпи його здійснення нерівномірні, але в цілому спостерігається позитивна динаміка самозмінювання. Рівень осмислення життя у цих респондентів середній, вони не повністю задоволені процесом і результатом життя; рівень комунікативної компетентності також середній, що проявляється в успішності професійної діяльності в соціономічній сфері.

У четвертому кластері, що об'єднує фахівців, які перебувають на нижчому рівні саморозвитку, виявилось 8,7% респондентів. У даної групи слабо виражене прагнення до самозмінювання, низькі показники рівня осмислення життя і самоактуалізації. Вони не відчують задоволеності життям, яке вважають нудним і ненасиченим. Розвиток у таких респондентів відбувається низькими темпами та детермінується лише зовнішніми умовами життєдіяльності, або взагалі не спостерігається. Рівень комунікатив-

ної компетентності нижче середнього, що свідчить про недостатньо розвинені професійні якості. Фахівці відчують незадоволеність собою і професійною діяльністю, тому в процесі професійного навчання у них переважають мотиви зміни професії.

Таким чином, особистісний та професійний саморозвиток є найважливішим резервом особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю. Проведене дослідження дозволяє представити структурну модель особистісно-професійного саморозвитку як резерву особистісно-професійної адаптації, складові якого утворюють сукупність взаємодіючих і взаємопов'язаних компонентів: мотиваційно-смыслового, рефлексивного і дієво-практичного.

Процес особистісно-професійного саморозвитку обумовлений мотиваційно-смысловими компонентами, які визначають як мотиваційну готовність до саморозвитку, так і цінності і смисли їх життя. Головний фактор, що впливає на процес особистісного і професійного саморозвитку, – показник осмисленості життя – значимо пов'язаний з готовністю до самопізнання і саморозвитку, впливає на рівень саморозвитку, а також співвідноситься з рівнем комунікативної компетентності фахівців соціономічного профілю. Прагнення до саморозвитку можна розглядати як одну з особистісних і професійних цінностей, що надає фахівцям можливість відчувати осмисленість життя, задоволеність його процесом і результатами, а також досягати поставлених особистих і професійних цілей.

Одним з аспектів, що впливають на особистісний та професійний саморозвиток фахівців соціономічного профілю, є прагнення до самоактуалізації, яке пов'язане з показниками осмислення життя і рівнем саморозвитку. Ця властивість визначає усвідомлення суб'єктом власних особистісних і професійних якостей і його прагнення до саморозвитку та самовдосконалення.

Рефлексивний блок в структурі особистісно-професійного саморозвитку фахівців соціономічного профілю представлений готовністю до самопізнання і самоставлення, яке визначає рівень саморозвитку і впливає на прагнення до особистісного зростання і професійного самовдосконалення (при $p \leq 0,01$). Фахівець, який здійснює саморозвиток, більш позитивно ставиться до себе, володіє більш високим рівнем самоповаги і відчуває більшу осмисленість свого життя, а отже більш успішно відбувається процес його особистісно-професійної адаптації.

Дієво-практичний блок особистісно-професійного саморозвитку представлений комунікативною компетентністю, яка займає в його структурі одне з центральних місць, оскільки забезпечує гностичні і поведінкові основи для особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю. Респонденти з високим рівнем комунікативної компетентності більш активно розвиваються, оскільки володіють як рефлексивними, так і дієво-практичними способами особистісно-професійного саморозвитку, а отже є більш адаптованими у особистісно-професійному контексті.

У фахівців соціономічних професій можна виділити чотири рівні особистісного і професійного саморозвитку: дуже високий, або самоактуалізаційний, високий, середній і низький. До факторів, що детермінують процес саморозвитку, відносяться осмисленість життя і самоактуалізація, мотиваційна готовність до саморозвитку і самопізнання. Комунікативна компетентність є інструментом, що дозволяє здійснювати процес особистісно-професійного саморозвитку фахівців при переході з одного рівня на інший.

Подальше вивчення даного процесу дасть можливість розробити практичні способи формування умінь і навичок особистісного і професійного саморозвитку, що сприяють підвищенню ефективності особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю.

Отже, розглянуто проблему особистісно-професійного саморозвитку фахівців соціономічного профілю, які перебувають на різних стадіях професіоналізації фахівців та виокремлено структуру і рівні їх саморозвитку в процесі отримання додаткової професійної освіти.

4.3. Модель професійної успішності фахівців соціономічного профілю в умовах сучасного соціуму та її операціоналізація

Можна скільки завгодно удосконалювати структуру професійної соціономічної діяльності, оснащувати технікою, модернізувати прийоми професійної діяльності тощо, однак якщо в новій структурі, за наявності більш досконалої і різноманітної техніки, буде працювати фахівець у його старій якості, то очікувати кардинальних змін у напрямі підвищення ефективності його особистісно-професійної адаптації і успішності діяльності не доводиться.

Сучасна стратегія роботи з фахівцями соціономічного профілю має бути в обов'язковому порядку доповнена проблемами методичного характеру, без вирішення яких стратегічна лінія, якою б привабливою вона не була, буде позбавлена конкретного змісту, не зможе реалізуватися і, таким чином, виявиться непридатною, незважаючи на те, що вона адекватно відбиває відповідні об'єктивні потреби фахівців.

Грунтовною підставою для постановки і подальшого вирішення проблем методичного характеру розвитку новітньої системи особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю є визначення відповідності вимог професії до фахівця та вимог самого фахівця до професійної діяльності.

Як зазначалося вище, в сучасній психологічній науці в останні роки стала активно вивчатися проблематика діяльності фахівців соціономічного профілю. Проте, складові особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю розглядалися лише побічно в сукупності інших дослідницьких завдань. Наслідком такої ситуації виявилася недостатня розвинутисть професійно важливих якостей фахівців соціономічного профілю

відповідно до вимог їх професійної діяльності, що знайшло своє безпосереднє відображення у порушеннях процесу особистісно-професійної адаптації і значній кількості помилок в діяльності фахівців, особливо молодих, у яких відсутній професійний досвід.

У зв'язку з вищезазначеним було поставлене завдання розробити модель професійної успішності фахівців соціономічного профілю.

Слід зазначити, що професійна діяльність соціономічного типу висуває високі вимоги до особистості фахівця соціономічного профілю. Виявленню професійно важливих якостей фахівців, необхідних для успішної реалізації професійних завдань та складання прогнозу успішності їх професійної діяльності був присвячений наступний етап дослідження.

До групи експертів увійшли досвідчені фахівці соціономічного профілю, які мають стаж роботи більше 15 років та є загальновизнаними професіоналами в певній соціономічній галузі.

Для більш ефективного прогнозування успішності професійної діяльності фахівців соціономічного профілю, досліджуваних було розподілено на три групи, які розрізнялися за рівнями особистісно-професійної адаптації.

У ході дослідження був проведений психологічний аналіз професійних завдань фахівців соціономічного профілю. В результаті проведеного аналізу було розподілено професійні завдання фахівців соціономічного профілю на загальні блоки та виділено в межах кожного з цих блоків певні професійно важливі якості, необхідні для вирішення даного завдання.

Проведена діагностика сформованості складових особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю дозволила не тільки розмежувати фахівців за рівнем успішності професійної діяльності, але й розробити узагальнену характеристику успішних, середньоуспішних та не успішних фахівців соціономічного профілю.

З метою уточнення наведених характеристик була запропонована модель професійної успішності фахівців соціономічного профілю, розроблена на основі результативно-змістовних показників мотиваційно-ціннісної, компетентісно-функціональної та конативно-стильової складових їх особистісно-професійної адаптації:

$$Y = \text{Constant} + (-0,573)\text{ПМ} + 0,512\text{СПК} + 0,359\text{СТ} + 0,478\text{ГН} + e, \quad (4.3)$$

де Y – рівень успішності професійної діяльності фахівців соціономічного профілю; $\text{Constant} = 21,26$; e – помилка прогнозування ПМ – просоціальна мотивація; СПТ – соціально-психологічна компетентність; СТ – самоактуалізація в творчості; ГН – генеративність.

Для побудови математичної моделі професійної успішності фахівців соціономічного профілю було проведено множинний регресійний аналіз із залученням респондентів з високим рівнем успішності професійної діяльності.

Таблиця 4.14

Вихідні дані процедури лінійної регресії

Coefficients(a)					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. error	Betta		
(Constant)	21,26	12,02	-	2,340	,420
Соціально-психологічні установки	,488	,346	,369	,579	,731
Ціннісні орієнтації	1,2100E01	,239	,446	,487	,603
Емоц. інтелект	,260	,424	,560	,416	,364
Просоціальна мотивація	-,573	,430	,185	1,705	,283
Соціально-психологічна компетентність	,512	,673	,462	,960	,769
Самопізнання	,335	,229	,335	,531	,410
Саморозвиток	,422	,215	,187	,697	,494
Загальна самоефективність	3,930E-02	,587	,186	,295	-
Емоційне виснаження	2,962E-03	,510	,447	,468	,457
Напруженість у роботі	-,120	,588	,238	,389	,549
Самоактуалізація в творчості	,359	,709	,449	,592	,570
Генеративність	,478	,539	,195	,456	,120
Самоставлення	,031	,512	,439	,469	,319
Саморегуляція	,371	,021	,341	,508	,370
Рефлексивність	,445	,423	,705	,195	,439
Професійний перфекціонізм	,313	,614	,398	,307	,285
Самооцінка якості роботи	,570	,539	,662	,442	,221
Задоволеність роботою	4,159E-01	,387	,106	,770	,616
Допомога та психологічна підтримка в роботі	,467	,799	,398	,363	,375
Професійна культура	3,176E-02	,373	,175	,102	,262

Інтегративний індекс професій- ного вигорання	,349	,931	,705	,392	,473
Комунікативні здібності	,480	,244	,487	,289	,410
Самооцінка індивідуального стилю діяльності	,346	,549	,380	,541	,474
a Dependent Variable: Y – високий рівень успішності професійної діяльності фахівців соціономічного профілю					

Зазначимо, що, окрім прогнозування та оцінки ступеня вірогідності, множинний регресійний аналіз дозволяє визначити і те, які показники (незалежні змінні) є найбільш важливими для прогнозування, а які змінні можна виключити з прогностичної моделі.

Спираючись на отримані результати (табл. 4.14), формула 4.1 набуває такого вигляду (4.2):

$$18,64 = 21,26 + (-0,573) \times 27,35 + 0,512 \times 5,89 + 0,359 \times 19,17 + 0,478 \times 6,36 + 0,11 \quad (4.4)$$

Слід зауважити, що вірогідність помилки при складанні такого прогнозу за представленою формулою складає 0,11%. Отже, прогнозування успішності професійної діяльності фахівців соціономічного профілю за наведеною формулою можна вважати цілком вірогідним.

Аналізуючи отриману математичну модель та дані, представлені в табл. 4.14, можна відзначити, що найбільш значущим при розробці моделі успішності професійної діяльності фахівців соціономічного профілю стали: просоціальна мотивація; соціально-психологічна компетентність; самоактуалізація в творчості; генеративність.

Таким чином, отримані дані дозволяють стверджувати, що найбільш впливовими компонентами, які зумовлюють прогностичну цінність визначення успішності професійної діяльності фахівців соціономічного профілю, є змістовний, рефлексивний і дієво-практичний блоки особистісно-професійного розвитку.

Представлена модель є досить достовірною, а отже може бути рекомендована для використання на етапі професійно-психологічного відбору фахівців соціономічного профілю та їх подальшого соціально-психологічного супроводу, з метою формування та підтримки необхідного рівня їх особистісно-професійної адаптації.

Розгляд методологічних основ професійної фахової підготовки та перепідготовки фахівців соціономічного профілю передбачав визначення принципів оптимальної реалізації цих процесів. Принципами організації процесу професійної фахової підготовки та перепідготовки фахівців соціономічного профілю в системі безперервної освіти, орієнтованої на профе-

сійно-особистісний розвиток фахівця, виступали: принцип урахування індивідуально-типологічних і вікових особливостей, а також логіки професіогенезу (специфіки кожного з етапів становлення фахівця як суб'єкта професійної діяльності); принцип діалогізації; принцип інтеграції сучасних досягнень різних наукових галузей, технологічної практики професійної соціономічної діяльності; принцип розвитку рефлексивності, активності, ініціативності, відповідальності всіх учасників процесу на всіх його етапах; принцип варіативності (і в певній мірі регіональної обумовленості) профілів і змістовно-методичного базису підготовки та перепідготовки фахівців соціономічного профілю; принцип прогностичності (випереджаючого характеру) підготовки в контексті еволюції інституту соціального захисту і підтримки фахівця в сучасному суспільстві [96].

Аналіз результатів теоретико-емпіричного дослідження дозволив виявити умови, які істотно вплинули на успішність особистісно-професійної адаптації фахівця соціономічного профілю. До таких умов були віднесені: розробка і реалізація технологічних, соціально-психологічних, психолого-педагогічних, організаційно-процесуальних механізмів, які стимулюють професійно-особистісний розвиток та саморозвиток особистості з урахуванням специфіки професійної діяльності (зокрема, забезпечується необхідний соціально-психологічний супровід, який може здійснюватися фахівцями соціально-психологічних, соціально-педагогічних служб, центрів молодого фахівця, клубу випускників); забезпечення професорсько-викладацьким складом процесів диференціації та індивідуалізації навчання майбутніх фахівців в рамках профілю спрямування професійної підготовки (бакалаврат і магістратура); інтеграція дослідницької діяльності студентських наукових товариств з актуальних проблем особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю та науково-методичної роботи фахівців баз практики, викладачів-дослідників, експертів-професіоналів; відображення в змістовно-методичному базисі навчальних дисциплін різних теоретичних і прикладних аспектів особистісно-професійної адаптації; реалізація викладачами методистами баз практики та іншими фахівцями технологій тьюторства, фасилітаторської діяльності; активне включення здобувачів вищої освіти в волонтерську діяльність, в реалізацію соціально значущих проектів з обов'язковим соціально-психологічним супроводом, в рамках якого кожному здобувачеві надається індивідуальна допомога в аналізі труднощів і успіхів процесу особистісно-професійної адаптації; коректне проведення моніторингу стану здоров'я, що важливо для майбутніх фахівців соціономічного профілю (здоров'я розглядається в найширшому сенсі: від фізичного до психологічного, соціального з метою виявлення ранніх ознак психоемоційного напруження вже в періоди практики і системної волонтерської роботи); проведення багатофакторного моніторингу результатів особистісно-професійної адаптації фахівців в періоди навчання та самостійної професійної діяльності [96].

Особистісно-професійна адаптація – це досить важкий і суперечливий процес. Її особливості у майбутніх фахівців соціономічного профілю в

тій чи іншій мірі обумовлені своєрідністю цієї соціально-вікової групи. Для студентства (студентських років) характерні процеси формування і розвитку громадянської зрілості, які обумовлені освоєнням і прийняттям особистістю нових соціально-статусних, соціокультурних і, найголовніше, нових професійно орієнтованих функцій життєдіяльності.

Індивідуально-своєрідний зміст активності майбутніх фахівців соціономічного профілю в процесі особистісно-професійної адаптації полягає не в репродуктивному засвоєнні професійних канонів (трансльованих їм ззовні), а у формуванні (створенні, проектуванні) індивідуально значущої (суб'єктно-цілісної) філософії професійної соціономічної діяльності. При цьому в даному проектуванні одне з головних місць має займати концептуальна (внутрішня, особистісно інтеріоризована) ідея безперечної важливості безперервного професійного та особистісного самоперетворення, саморозвитку фахівця, на якому б етапі життєдіяльності він не перебував [96].

Показано, що програму активізації особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю доцільно реалізовувати у вигляді семінарів-тренінгів. Крім вузькоспеціалізованих цілей, в завдання даної програми входили розвиток навичок, необхідних для ефективної взаємодії та адаптивної поведінки у професійному середовищі. Програма була спрямована на згуртування колективу, вирішення конфліктних ситуацій, підвищення особистісно-професійної адаптації у колективі, індивідуальні психологічні консультації співробітників і керівників, розвиток наставництва [54].

Основна мета програми вбачалася у формуванні просоціальної мотивації фахівців. Заходи щодо її формування передбачали групові та індивідуальні заняття, а також активну роботу психологів соціально-психологічних служб. Для розвитку просоціальної мотивації фахівців соціономічного профілю використовувалися тренінги, рольові та ділові ігри, спрямовані на групову згуртованість, розвиток емпатії, самопізнання. Аналіз конкретних ситуацій, які пропонувалося розглядати на заняттях, дозволили краще зрозуміти спонукальні мотиви інших людей, в активному діалозі проявити свої особистісні якості, при постійній рефлексії скорегувати неприйнятні для професійної діяльності особистісні якості та сформувати професійно важливі якості. Соціально-психологічний зміст просоціальної мотивації особистості фахівця формується як результат позитивних взаємовідносин в його оточенні і соціалізаційного впливу гуманістичної складової виховних впливів навчального та професійного середовища.

Розвитку просоціальної мотивації особистості фахівця сприяла також особистісно-розвивальна і довірчо-поважлива суб'єкт-суб'єктна взаємодія майбутніх фахівців соціономічного профілю і викладачів ЗВО. Вираз непідробного інтересу до особистості майбутнього фахівця, створення творчої атмосфери, а не дистанціювання, дозволить йому розкритися, довіритися. Створення атмосфери підтримки не тільки з боку викладачів, а й в студентському середовищі, сприятиме розвитку просоціальної мотивації в

учасників освітнього процесу. На викладача (куратора групи) має бути покладений обов'язок, спрямований на згуртування групи, виявлення у студентів групи унікальних якостей, які б допомагали зробити студентське життя цікавим, насиченим. Створення загально-групових студентських традицій сприятиме розвитку командного духу і груповій згуртованості [54].

В аспекті актуалізації ресурсів особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю важливим вбачається розвиток духовно-моральної свідомості.

Зазначимо, що погляди психологів на проблему морального розвитку спираються на уявлення про те, що воно не є ізольованим процесом, а органічно включено в цілісний психічний і соціальний розвиток особистості [186]. Моральна свідомість є інтегральним особистісним утворенням, представленим емоційно-чуттєвою, раціональною і волевою сферами, що формується під впливом зовнішніх (соціокультурних) і внутрішніх (психічних) факторів і виявляється в поведінці, діяльності та відносинах людини з іншими людьми [14]. Зазначається, що моральність – інтегральне, психологічне утворення, що включає сукупність загальнолюдських цінностей і переконань, почуттів і переживань, мотивів, потреб і вчинків особистості на основі вільного вибору [302]. Моральна свідомість є частиною цілісної свідомості і відрізняється сукупністю таких характеристик, як здатність відображати об'єктивну дійсність під імперативно-оцінним кутом зору; здатність певним чином ставитися до подій, явищ, вчинків і пов'язаних з цим переживань, що проявляються в різних моральних почуттях; здатність до самопізнання (рефлексивність), підсумком чого стає обґрунтування власної моральної позиції; здатність до цілепокладання, під яким у морально-естетичному аспекті мається на увазі вільний вибір суб'єктом своїх дій на основі порівняльної оцінки варіантів можливих цілей; здатність за допомогою мови забезпечувати ефективну комунікацію, зберігати і передавати поколінням набутий моральний досвід [183].

Моральній свідомості, як і свідомості в цілому, притаманна низка загальних функцій: пізнавальна, оцінна, регулятивна та інші [183]. У західній психології найбільш значущими в області дослідження морального розвитку є роботи, виконані в рамках когнітивного (Л. Колберг, М. Блетт) і емпатійного (Е. Хіггінс) підходу. При цьому на кожному віковому етапі особливого значення набувають ті механізми, які дозволяють вирішувати актуальні проблеми особистісного розвитку. Новоутворення являють собою своєрідні функціональні системи, в яких у нерозривній єдності представлені моральні знання і моральний досвід. Такі функціональні системи характеризують рівень морального розвитку особистості і визначають її поведінку на відповідному віковому етапі. Духовно-моральна свідомість завжди має ціннісний характер. Тобто будь-яка дія особистості співвідноситься з внутрішньою абсолютною мірою справедливості, добра і зла [186].

Вчені виділяють різні компоненти в структурі моральної свідомості. Вважається, що моральним центром індивідуальності є совість [74].

Розглядаються функції смислових утворень моральної свідомості і зазначається, що по-перше це створення образу, ескізу майбутнього, тієї перспективи розвитку особистості, яка не випливає з наявної, сьогоденної ситуації [53]. Найважливіша функція полягає в наступному: будь-яка діяльність людини може оцінюватися і регулюватися з боку її успішності в досягненні тих чи інших цілей і з боку її моральної оцінки [53]. Як центральний елемент моральної свідомості вчені виділяють також цінності і ціннісні орієнтації, адже вони найбільш адекватно відображають сутність даного феномену [186].

У дослідженні під духовно-моральною свідомістю фахівців соціономічного профілю розглядається інтегрована система особистісних смислів, загальних і професійних цінностей і установок, необхідних для здійснення успішної просоціальної діяльності, що формуються на основі професійних компетенцій фахівця [186].

Розглядаючи компоненти духовно-моральної свідомості фахівців соціономічного профілю, необхідно врахувати психологічні особливості їх професійної діяльності. Кожній з визначених професійних груп притаманний свій зміст діяльності, своя система цінностей, які визначаються, перш за все, спрямованістю діяльності на її об'єкт.

Як зазначалося вище, ми зупинилися на розгляді професійної діяльності фахівців соціономічного профілю, чия діяльність як форма самореалізації особистості, обумовлена морально-етичними принципами по відношенню до свого об'єкту, тобто професій, що мають деонтологічний статус.

Розглядаючи розвиток духовно-моральної свідомості у фахівців соціономічного профілю, пропонуються такі компоненти психологічної структури духовно-моральної свідомості: наявність широкого спектра людинознавчих знань; мається на увазі не тільки освоєння індивідом психолого-педагогічних основ, але й знання духовно-морального спадщини, знання культури та етики відносин; позитивні характеристики Я-образу, Я-концепції; особливості соціально-професійної рефлексії. Будь-яка професійна діяльність, для її успішної реалізації, має на увазі наявність певних здібностей і якостей, які потребують розвитку. Професійна діяльність, в свою чергу накладає відбиток на формування світогляду та ціннісної системи, як центральний елемент моральної свідомості. Таким чином, професійна діяльність фахівців соціономічного профілю – це діяльність, при якій професійні знання і навички усвідомлено використовуються фахівцем (при безпосередній взаємодії з людиною, яка звернулася за допомогою), з метою надання фізичної, соціальної, психологічної допомоги, для покращення якості життєдіяльності [186].

Як показники моральної зрілості виділяються: готовність самостійно вирішувати ситуацію морального вибору, приймати відповідальність за свої рішення; стійкість моральних якостей, що проявляється в можливості перенесення сформованих у певних життєвих ситуаціях моральних поглядів, відносин і способів поведінки в нові ситуації; прояв стриманості в си-

туаціях, коли особистість негативно реагує на морально значущі для неї події; виникнення морального конфлікту як наслідку усвідомлення моральної неспроможності окремих поглядів, вчинків, дій.

Для успішного здійснення професійної діяльності у фахівців соціономічного профілю мають бути сформовані професійні компетенції. Рівні професійної компетенції у фахівців соціономічного профілю складають: початковий рівень, достатній для початку професійної діяльності; практичний рівень – рівень коригування теоретичних знань в умови практичної діяльності; рівень професійної майстерності, тобто рівень майстерного володіння професією, з використанням авторських підходів, методів тощо.

Рівні розвитку основних компонентів психологічної структури духовно-моральної свідомості фахівців соціономічного профілю: високий – свідчить про наявність не тільки розвинених професійних навичок, а й необхідних духовно-моральних якостей; середній – свідчить про недостатню підготовленість фахівця, внаслідок несистематично прояву необхідного рівня професійної компетенції; низький рівень розвитку основних компонентів психологічної структури духовно-моральної свідомості майбутніх фахівців соціономічного профілю свідчить про недостатню сформованість або байдужість до здійснюваної професійної діяльності [186].

Варіативний підхід до формування загальнокультурних компетенцій дозволяє сформулювати духовно-моральну свідомість фахівців, основними умовами якого є: створення духовно-моральної атмосфери; знайомство з класичними зразками духовно-моральної літератури, з дискусіями та обговореннями, що апелюють до емоційного світу людини; моральний приклад через освітньо-виховну діяльність; особистий досвід участі в благодійних, добровольчих, волонтерських рухах [185].

Модель передбачала також проведення багатофакторного моніторингу результатів особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю в періоди навчання та самостійної професійної діяльності.

Основними методами здійснення відстроченого контролю були інтерв'ювання, анкетування представників адміністрації установ та організацій, соціальних служб, в які працевлаштувалися колишні учасники експерименту, а також бесіди з колегами молодих фахівців, їх клієнтами (пацієнтами, учнями). Так, проведений відстрочений контроль самостійної професійної діяльності випускників закладів вищої освіти (учасників експерименту) підтвердив тенденцію успішності процесу їх особистісно-професійної адаптації ($p \leq 0,05$) та професійної діяльності і якості життя в цілому.

У переважній більшості опитані відзначали, що молоді фахівці мають готовність і здатність перебудовувати за необхідності свої відносини з оточуючими на основі реальної оцінки конкретної проблемної ситуації; прагнуть до саморозвитку та самоосвіти.

Активізація процесу особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю забезпечує синтез здатності усвідомлено, адекватно орієнтуватися і самовизначатися в різних сферах життєдіяльності, синтез

соціально-психологічної, психолого-педагогічної, теоретико-методологічної підготовленості до реалізації в реальних умовах соціально-професійної практики індивідуально-засвоєної системи прийомів професійної соціономічної діяльності.

В цілому актуалізації ресурсів особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю сприяють сучасні психотехнології (психологічно компетентне професійне консультування, коучинг, груповий психологічний тренінг, креативні техніки та розвиток творчості, методи транзактного аналізу та арт-терапії, поведінкові методи і техніки саморегуляції), задіяні в системі їх соціально-психологічного супроводу і спрямовані на профілактику професійного вигорання, негативної девіантності і деструктивних тенденцій.

Висновки до розділу

У розділі розкрито когнітивно-змістовні резерви особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю; з'ясовано значення творчого саморозвитку і самореалізації в професії, як ресурсів особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю; запропонована модель професійної успішності фахівців соціономічного профілю в умовах сучасного соціуму та проведено її операціоналізацію.

Визначення когнітивно-змістовних резервів особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю показало, що прагнення до отримання соціально-психологічних знань (71,8% респондентів висловили зацікавленість в таких знаннях) можна розглядати як важливий ресурс їх особистісно-професійної адаптації. По-перше, як ресурс професійний: близько 41,2% фахівців соціономічного профілю готові до отримання наукової соціально-психологічної інформації з метою підвищення власної професійної компетентності; найбільші можливості з набуттям цих знань і своїм особистісним зростанням пов'язують вчителі та медичні працівники ($f_{\text{емп.}}=1,75$; $p \leq 0,05$ і $f_{\text{емп.}}=2,22$; $p \leq 0,01$ відповідно) ніж соціальні педагоги ($f_{\text{емп.}}=1,96$; $p \leq 0,05$), які разом з тим також готові до їх професійного використання. Ще одним когнітивним ресурсом особистісно-професійної адаптації виступає звернення фахівців соціономічного профілю до проблем саморозвитку, рефлексії, самокорекції, що є актуальним для 28,5% респондентів. При цьому 44,1% респондентів відзначають універсальну природу соціально-психологічних знань, що дозволяє використовувати їх для вирішення широкого кола завдань поза професійною спеціалізацією у будь-якій сфері життєдіяльності.

Когнітивно-змістовні ресурси особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю визначалися також через дослідження психологічного часу респондентів. В результаті кореляційного аналізу були отримані зв'язки (при $p \leq 0,01$) психологічного віку з такими показниками, як реалізованість ($r=0,78$); самооцінка реалізованості ($r=0,56$); самооцінка психологічного віку ($r=0,76$); хронологічного віку ($r=0,89$); стажу роботи

($r=0,87$). Визначено кореляції психологічного віку з самооцінкою задоволеності в сьогоденні: роботою ($r=0,51$), сім'єю ($r=-0,04$), здоров'ям ($r=0,07$); з самооцінкою задоволеності в минулому: роботою ($r=0,29$), сім'єю ($r=-0,22$), здоров'ям ($r=-0,08$); з самооцінкою задоволеності в майбутньому: роботою ($r=-0,03$), сім'єю ($r=-0,34$), здоров'ям ($r=-0,17$). Отримані дані свідчать про те, що професійна діяльність є однією з головних сфер життя фахівця соціономічного профілю і найбільш значима задоволеність нею в сьогоденні, в чому знаходить підтвердження опора фахівця на генеративну функцію у соціономічній діяльності. Отже, ресурсом особистісно-професійної адаптації фахівця соціономічного профілю є генеративність, тобто внутрішня мотивація, яка визначає і підтримує його адаптацію в професії і через професію. Показником цього стали такі деривати мотиваційного простору особистості фахівця соціономічного профілю, як співвідношення самооцінок задоволеності діяльністю і реалізованістю у вигляді психологічного часу особистості.

З'ясовано, що дієвими ресурсами особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю є творче переживання і самореалізація в професії, зокрема під час дії вікової, професійної, соціокультурної кризи.

Показано, що творче переживання і самореалізація в професії позначається на особистості фахівця, допомагає йому виразити себе, свій досвід, репрезентувати власний метод і стиль діяльності, певною мірою реалізувати свою генеративну функцію. Важливе й те, що, включаючись в творчу діяльність, фахівець відчуває переживання, пов'язані з процесом творчості і досягненням результату (йдеться про специфічну пошуково-пізнавальну мотивацію, як показник внутрішнього стимулу до прояву творчого пошуку, джерело розвитку активності, ініціативи, самостійності і логіки пізнання). Ці процеси супроводжуються яскраво вираженим індивідуальним стилем розумової діяльності. Відбувається процес заміщення і витіснення деструктивних переживань, пов'язаних, зокрема, з віковими, професійними і соціокультурними кризами, тому в даній ситуації розвитку особистості творча діяльність набуває характеру не просто провідного виду діяльності, вона стає для особистості адаптаційною діяльністю, виконуючи психотерапевтичні для суб'єкта функції.

З'ясовано, що значним ресурсом особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю виступає прагнення до самостійного особистісного та професійного розвитку. Наголошується, що прагнення до саморозвитку можна розглядати як особистісну і професійну цінність, що надає фахівцям можливість відчувати осмисленість життя, задоволеність його процесом і результатами, а також досягати поставлених особистих і професійних цілей.

Показано, що процес особистісно-професійного саморозвитку обумовлений змістовними компонентами, які визначають, як мотиваційну готовність до саморозвитку, так і цінності й смисли життя. Змістовний блок компонентів особистісно-професійного саморозвитку представлений показником осмисленості життя, як чинника, що впливає на цей процес, і

пов'язаний з готовністю до самопізнання, а також співвідноситься з рівнем комунікативної компетентності фахівців соціономічного профілю ($p \leq 0,01$). Так, результати кореляційного аналізу показали, що найбільша кількість статистично значимих зв'язків (при $p \leq 0,01$) існує між інтегральним рівнем осмисленості життя і показниками саморозвитку ($r=0,52$), готовністю до саморозвитку ($r=0,56$), рівнем самоактуалізації ($r=0,59$) і комунікативною компетентністю ($r=0,44$). Визначаються статистично значущі взаємозв'язки між рівнем саморозвитку і самоактуалізації ($r=0,39$), а також між рівнем саморозвитку і готовністю до саморозвитку ($r=0,45$). Статистично значущий взаємозв'язок виявлено між рівнем саморозвитку і самотавленням ($r=0,48$). Встановлено, що на особистісний та професійний саморозвиток фахівців соціономічного профілю впливає прагнення до творчої самоактуалізації. Ця властивість визначає усвідомлення фахівцем власних особистісних і професійних якостей і його спрямування до саморозвитку та самовдосконалення, що сприяє процесу особистісно-професійної адаптації.

Рефлексивний блок в структурі особистісно-професійного саморозвитку фахівців соціономічного профілю представлений готовністю до самопізнання і самотавлення, яке визначає рівень саморозвитку і впливає на прагнення до особистісного зростання і професійного самовдосконалення (при $p \leq 0,01$). Фахівець, який здійснює саморозвиток, більш позитивно ставиться до себе, володіє більш високим рівнем самоповаги і відчуває більшу осмисленість свого життя, а отже більш успішно відбувається процес його особистісно-професійної адаптації.

Дієво-практичний блок особистісно-професійного саморозвитку представлений комунікативною компетентністю, яка займає в його структурі одне з центральних місць, оскільки забезпечує гностичні і поведінкові основи для особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю. Респонденти з високим рівнем комунікативної компетентності більш активно розвиваються, оскільки володіють як рефлексивними, так і дієво-практичними способами особистісно-професійного саморозвитку, а отже є більш адаптованими у особистісно-професійному контексті.

Запропонована модель професійної успішності фахівців соціономічного профілю, розроблена на основі результативно-змістовних показників мотиваційно-ціннісної, компетентісно-функціональної та конативно-стильової складових їх особистісно-професійної адаптації:

$$Y = \text{Constant} + (-0,573)\text{ПМ} + 0,512\text{СПК} + 0,359\text{СТ} + 0,478\text{ГН} + e, \quad (1)$$

де Y – рівень успішності професійної діяльності фахівців соціономічного профілю; $\text{Constant} = 21,26$; e – помилка прогнозування ПМ – просоціальна мотивація; СПК – соціально-психологічна компетентність; СТ – самоактуалізація в творчості; ГН – генеративність.

Для побудови математичної моделі професійної успішності фахівців соціономічного профілю було проведено множинний регресійний аналіз із залученням респондентів з високим рівнем успішності професійної діяльності. Зазначимо, що, окрім прогнозування та оцінки ступеня вірогідності, множинний регресійний аналіз дозволяє визначити і те, які показники (не-

залежні змінні) є найбільш важливими для прогнозування, а які змінні можна виключити з прогностичної моделі.

Спираючись на отримані результати, формула 1 набуває такого вигляду (2):

$$18,64 = 21,26 + (-0,573) \times 27,35 + 0,512 \times 5,89 + 0,359 \times 19,17 + 0,478 \times 6,36 + 0,11 \quad (2)$$

Слід зауважити, що вірогідність помилки при складанні такого прогнозу за представленою формулою – 0,11%. Отже, прогнозування успішності професійної діяльності фахівців соціономічного профілю за наданою формулою можна вважати цілком вірогідним.

Отримані дані дозволяють стверджувати, що найбільш впливовими компонентами, які зумовлюють прогностичну цінність визначення успішності професійної діяльності фахівців соціономічного профілю, є змістовний, рефлексивний і дієво-практичний блоки особистісно-професійного розвитку.

Забезпечення професійної успішності фахівців соціономічного профілю у представленій моделі передбачало з'ясування методологічних основ фахової підготовки і перепідготовки фахівців та визначення їх принципів, в якості яких виступали: принцип урахування індивідуально-типологічних і вікових особливостей, а також логіки професіогенезу (специфіки кожного з етапів становлення фахівця як суб'єкта професійної діяльності); принцип діалогізації; принцип інтеграції сучасних досягнень різних наукових галузей, практики професійної соціономічної діяльності; принцип розвитку рефлексивності, активності, ініціативності, відповідальності всіх учасників процесу на всіх його етапах; принцип варіативності (і в певній мірі регіональної обумовленості) профілів і змістовно-методичного базису підготовки та перепідготовки фахівців соціономічного профілю; принцип прогностичності (випереджального характеру) підготовки в контексті еволюції інституту соціального захисту і підтримки особистості в умовах сучасному соціуму.

Модель передбачала також проведення багатофакторного моніторингу результатів особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю в періоди навчання та самостійної професійної діяльності. Так, проведений відстрочений контроль самостійної професійної діяльності випускників закладів вищої освіти (учасників експерименту) підтвердив тенденцію успішності процесу їх особистісно-професійної адаптації ($p \leq 0,05$) та професійної діяльності і якості життя в цілому.

Виявлено, що актуалізації ресурсів особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю сприяють сучасні психотехнології (психологічно компетентне професійне консультування, коучинг, груповий психологічний тренінг, креативні техніки та розвиток творчості, методи транзактного аналізу та арт-терапії, поведінкові методи і техніки саморегуляції), задіяні в системі їх соціально-психологічного супроводу і спрямовані на профілактику професійного вигорання, негативної девіантності і деструктивних тенденцій.

ВИСНОВКИ

1. Теоретико-методологічний аналіз підходів до проблеми дослідження показав, що у сучасних умовах динамічного розвитку суспільства проблема адаптації особистості до умов професійної діяльності продовжує актуалізуватися, наповнюється новим змістом і вивчається у традиціях суб'єктного, системного і комплексного підходів, екопсихології розвитку, що підкреслює багатофакторність і багатовимірність цього процесу. Показано, що в залежності від індивідуально-типологічних і соціально-психологічних властивостей особистості адаптаційний процес може відбуватися в активно-цілеспрямованій та у пасивно-приспосувальній формах. При цьому адаптація має на увазі як самореалізацію особистості, її адекватне функціонування, так і вираженість відхилень. Наголошується, що при несприятливому збігу соціальних умов, в періоди вікових та професійних криз спостерігається дезадаптація фахівця, яка виходить на особистісний рівень його функціонування. З цих позицій виокремлюють об'єктивні (результативність і якість діяльності) і суб'єктивні (професійне самовизначення (ступінь прийняття себе як професіонала, усвідомлення рівня розвитку своїх здібностей, компетентності, мотивів), задоволеність діяльністю (ступінь прийняття умов і змісту діяльності)) критерії ефективності адаптаційного процесу. Підкреслюється, що негативні зміни особистості фахівця в процесі адаптації, оволодіння «брудними» стандартами і цінностями професійного співтовариства, реалізація негативних аспектів накопиченого професійного досвіду, відтворення стереотипних соціальних комунікацій, є особливо небезпечними для професійної діяльності соціономічного типу, що артикулює необхідність ґрунтовного вивчення соціально-психологічних основ особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю та розробки дієвих засобів її активізації.

2. Розкрито специфіку особистісно-професійної адаптації, як системно-інтегрованого поняття, та визначено її змістовні і динамічні характеристики у фахівців соціономічного профілю. Особистісно-професійна адаптація розглядається як інтегральний багаторівневий процес і результат взаємодії особистості фахівця з професійним середовищем на основі механізмів збалансованого врівноваження, які передбачають збереження особистісної цілісності і стійкості (ідентичність, тотожність), інтеграцію і одночасну мінливість (розвиток, вдосконалення і набуття нових професійних і соціально-психологічних якостей і властивостей), які стосуються як характеристик особистості фахівця, так і способів його взаємодії з професійним середовищем, тобто як процес, що включає в якості своїх компонентів професійну, соціально-психологічну та організаційну адаптацію.

Показано, що змістовні та динамічні характеристики особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю (в єдності її професійних, соціально-психологічних та організаційних аспектів) у значному ступені визначаються особливостями організаційно-культурного контексту. При цьому культурно-контекстний вплив лише в незначній мірі зачіпає

область формально-статистичних показників адаптаційних процесів і переважно зосереджується у сфері соціально-психологічної регуляції адаптаційної поведінки фахівця.

3. Концептуальні соціально-психологічні основи дослідження особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю на пізнавально-інтеріоризаційному та продуктивно-діяльнісному етапах їх професіоналізації склали позиції детермінізму, системності, інтегративності та розвитку з урахуванням норми і девіації в соціономічних професіях. Розкрито концепцію проектно-квалітативної парадигми управління інноваційними розвитком системи підготовки і перепідготовки фахівців соціономічного профілю на основі полідисциплінарного підходу до процесу безперервної багаторівневої професійної освіти, зокрема її рекурентного характеру, і соціально-психологічного супроводу цього процесу. Основу парадигми становили ідеї і принципи квалітології, міждисциплінарності, гуманізації, безперервності, прогностичності, операціональності. Концептуальна парадигма проектно-квалітативного управління представлена як структурна цілісність організаційної, функціональної та параметричної складових, об'єднаних єдиною методологічною основою управління і оцінки якості, що включає сукупність компонентів цілепокладання, методологічних підстав, сфери застосування, змістовного, оціночного, критеріального і результативного компонентів. З урахування теоретико-методологічних та концептуальних основ дослідження побудована структурно-функціональна модель, що відображає механізми процесу особистісно-професійної адаптації і адаптаційні ресурси фахівців соціономічного профілю і складається з мотиваційно-ціннісної, компетентісно-функціональної та конативно-стильової складових.

4. Визначено діагностичні маркери *мотиваційно-ціннісної* (мотиваційні диспозиції особистості (потреби, мотиви, установки, ціннісні переживання), генеративність, просоціальна мотивація (орієнтація на альтруїзм), як основа професійної спрямованості особистості фахівця, та її взаємозв'язок з ціннісними орієнтаціями і рівнем емоційного інтелекту); *компетентісно-функціональної* (професійна компетентність (соціально-перцептивна, соціально-психологічна, аутопсихологічна, комунікативна складові); специфіка особистісно-професійного саморозвитку та його зв'язок з самоефективністю, психологічною і комунікативною компетентністю, а також з рефлексією, саморегуляцією і самоставленням; параметри самоактуалізації; рефлексивні і регулятивні особливості фахівця; рівень і структура професійного вигорання (емоційне виснаження, напруженість у роботі, професійний перфекціонізм, професійний розвиток та самовдосконалення, інтегративний індекс вигорання тощо)); *конативно-стильової* (специфіка індивідуального стилю професійної діяльності за стильовими (відмінності складу компонентів, умов і параметрів діяльності, ієрархія механізмів адаптації) і рівневими (діапазон параметрів, кількісний склад компонентів і характер їх взаємозв'язків) характеристиками; процесуальні показники діяльності за блоками професійної діяльності, професійного спілкування, особистості фахівця; рівні професійної культури; самооцінка

індивідуального стилю діяльності за параметрами оригінальності і надситуативності, взаєморозуміння та можливостей корекції стилю діяльності) складових особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю.

Проведено аналіз результативно-змістовних параметрів особистісно-професійної адаптації та виокремлено стадії (емпірично-репродуктивну, адаптивно-евристичну, результативно-продуктивну) цього процесу на різних етапах професіоналізації фахівців соціономічного профілю.

5. Запропоновано типологію та виявлено соціально-психологічні чинники особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю. Показано, що фахівцям *компромісного типу особистісно-професійної адаптації* притаманні високий рівень емпатії, реалізація стратегій співробітництва і компромісу; розвинені комунікативні здібності; швидкість включення у професійну ситуацію (розуміння рівня її проблемності, складності, перспектив розвитку); гнучкість поведінки, контактність, синергічність; гармонійний розвиток професійної самосвідомості. Чинниками їх особистісно-професійної адаптації є прагнення до самореалізації у професії; гармонізація взаємовідносин; профілактика явищ професійної деформації та деструкції. Фахівців *цільового типу особистісно-професійної адаптації* відрізняють орієнтація на результат професійної діяльності, досягнення цілей; зниження емпатійності, відкритості в процесі особистісно-ділової взаємодії. Чинниками їх особистісно-професійної адаптації є вдосконалення комунікативних вмінь і оволодіння конструктивними навичками роботи в команді. Фахівці *домінантного типу особистісно-професійної адаптації* характеризуються організаторськими, сугестивними, лідерськими, артистичними здібностями; стійкістю в стані професійно-емоційної напруженості; їм притаманні креативний стиль мислення, самоповага, пошукова активність, спонтанність, а також авторитарна, маніпулятивна спрямованість поведінки. Чинниками їх особистісно-професійної адаптації є підвищення власної конкурентоспроможності, забезпечення кар'єрного зростання, прагнення до розвитку якостей для адміністративної діяльності. Фахівців *аналітичного типу особистісно-професійної адаптації* відрізняють бажання дійти до сутності професійних проблем і нестандартних шляхів їх вирішення; продукування оригінальних ідей; експертно-аналітична діяльність. Чинниками їх особистісно-професійної адаптації є розширення міждисциплінарних знань, які складають теоретико-методологічний базис професії, дослідницька (наукова) діяльність.

6. Розкрито соціально-психологічні ресурси особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю та параметри їх професійної успішності в умовах сучасного соціуму. Встановлено, що провідними ресурсами особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю є: в цінностях – самоактуалізація в творчості, в змісті – генеративність, тобто внутрішня мотивація особистості фахівця, яка визначає і підтримує процес його адаптації в професії і через професію, та показниками яких виступають такі деривати професійної успішності, як співвідношення

самооцінок задоволеності діяльністю і реалізованістю у вигляді психологічного часу особистості. З'ясовано, що когнітивною та інструментальною основою процесу особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю є соціально-психологічна компетентність, яка забезпечує рефлексивний і конативний ресурси їх самозмінювання і самовдосконалення, зокрема в системі професійної підготовки та перепідготовки.

Показано, що актуалізації ресурсів особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю сприяють сучасні психотехнології (психологічно компетентне професійне консультування, коучинг, груповий психологічний тренінг, креативні техніки та розвиток творчості, методи транзактного аналізу та арт-терапії, поведінкові методи і техніки саморегуляції), задіяні в системі їх соціально-психологічного супроводу і спрямовані на профілактику професійного вигорання, негативної девіантності і деструктивних тенденцій.

Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів вивчення проблеми особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю та її соціально-психологічних засад. Перспективи подальших наукових студій вбачаються у вивченні концептів особистісно-професійної адаптації фахівців інших професій; розробці тренінгових заходів з розвитку особистісно-професійної адаптації фахівців відповідно до різновиду їх професійної специфікації та з урахуванням вікового та гендерного аспектів; у пошуку шляхів оптимізації особистісно-професійної адаптації фахівців у кризові періоди життя та на етапі вторинної професіоналізації особистості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Балл Г.А. Феномен вибору в контексті соціальної поведінки / Г.А. Балл // Соціальна психологія. – 2005. – № 1 (9). – С. 3 – 13.
2. Білоус Р.М. Психологічна структура та ознаки професійного наміру особистості / Р.М. Білоус // Практична психологія та соціальна робота. – 2011. – № 4. – С. 70 – 75.
3. Блинова О.Є. Соціально-психологічні засади дослідження кризи професійної ідентичності фахівців / О.Є. Блинова // Науковий вісник Херсонського державного університету. – Серія : Психологічні науки. – Херсон : Гельветика, 2016. – Вип. 6. – Т. 2. – С. 116 – 121.
4. Блинова О.Є. Стереотипізація моделі професійної поведінки як механізм формування іміджу / О.Є. Блинова // Зб. наук. праць Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника. – Серія : філософія, соціологія, психологія. – Івано-Франківськ : Вид-во ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника», 2015. – Вип.20, Ч.1. – С. 201 – 206.
5. Бойчук П. Технологія професійної освіти : монографія / П. Бойчук, А. Нісімчук. – Луцьк : Твердиня, 2013. – 478 с.
6. Бондарчук О.І. Професійна деформація особистості керівників загальноосвітніх навчальних закладів у процесі їх соціалізації / О.І. Бондарчук // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Ін-ту психол. ім. Г.С. Костюка АПН України / За ред. С.Д. Максименка. – Т. X. – Ч. 1. – К., 2008. – С. 27 – 33.
7. Борисюк А.С. Соціально-психологічні засади становлення професійної ідентичності майбутнього медичного психолога: дисс. ... д-ра психол. наук : 19.00.05 / Алла Степанівна Борисюк. – К., 2011. – 404 с.
8. Боришевський М.Й. Особистість у вимірах самосвідомості : монографія / М.Й. Боришевський. – К. : Еллада, 2012. – 608 с.
9. Бохонкова Ю.О. Психологічні умови професійного самовизначення старшокласників на сучасному етапі розвитку суспільства / Ю.О. Бохонкова // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Ін-ту психол. ім. Г.С. Костюка АПН України. – 2015. – Т. 6, Вип. 10. – С. 14 – 21.
10. Бочелюк В.Й. Соціально-психологічні аспекти саморозуміння особистості в професійному спілкуванні / В.Й. Бочелюк та ін. // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – № 3(41). – Северодонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2016. – С. 26 – 33.
11. Браніцька Т.Р. Загальна характеристика фахівця соціономічної професії / Т.Р. Браніцька // Зб. наук. праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна». – 2012. – № 6. – С. 25 – 28.

12. Бурлачук Л.Ф. До створення теорії «вимірювальної індивідуальності» у психодіагностиці / Л.Ф. Бурлачук // Актуальні проблеми психол. : наук. записки Ін-ту психол. ім. Г.С. Костюка АПН України. – К., 2001. – Вип. 21. – С. 61 – 67.
13. Вайнола Р.Х. Педагогічні засади особистісного розвитку майбутнього соціального педагога в процесі професійної підготовки: дис. ...д-ра пед. н. : 13.00.04 / Ренате Хейкіївна Вайнола. – К., 2006. – 542 с.
14. Варич О.С. Значення соціонічного типу особистості у виборі професійної діяльності / О.С. Варич // Матеріали І Міжнар. наук.-практ. конф. студ. та молодих науковців «Наука, освіта, суспільство очима молодих», 15-16 трав. 2008 р., м. Рівне. – Рівне, 2008. – С. 39 – 40.
15. Венгер Г.С. Самоактуалізація майбутнього фахівця соціальної сфери / Г.С. Венгер // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – № 1(39). – Сєверодонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2016. – С. 36 – 45.
16. Вірна Ж.П. Сучасні напрями психологізації професійної підготовки фахівців : монографія ; [в 4 т.] / Ж.П. Вірна [та ін.]. – Запоріжжя, 2013. – Т. 3. – 287 с.
17. Вітенко І.С. Психологічна адаптація сімейного лікаря до професійної діяльності : [монографія] / І.С. Вітенко. – Вінниця : Нова кн., 2013. – 132 с.
18. Власова О.І. Психологія соціальних здібностей: структура, динаміка, чинники розвитку : [монографія] / О.І. Власова. – К. : Вид-во Київ. ун-ту, 2005. – 308 с.
19. Ворожбит С.А. Почуття довіри як чинник соціально-психологічної адаптації студентів: автореф. дис. ... канд. психол. н. : 19.00.05 / Сергій Анатолійович Ворожбит. – К., 2011. – 21 с.
20. Вязовська О.В. Формування професійної самосвідомості особистості в умовах активного соціально-психологічного навчання / О.В. Вязовська // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – № 1(39). – Сєверодонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2016. – С. 54 – 62.
21. Галян А.І. Методичні аспекти вивчення особистісного адаптаційного ресурсу у процесі підготовки майбутніх медичних працівників до професійної діяльності / А.І. Галян // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – 2016. – Т. 9 : Загальна психологія. Історична психологія. Етнічна психологія. – Вип. 9. – С. 124 – 132.
22. Галян І.М. Структура та детермінанти життєвої задоволеності майбутніх педагогів / І.М. Галян // Науковий вісник Миколаївського національного університету імені О.В. Сухомлинського. Психологічні науки : зб. наук. праць / за ред. Н. О. Євдокимової. – 2016. – № 1 (16). – С. 27 – 33.

23. Гвоздій С.П. Підготовка майбутніх фахівців соціономічних спеціальностей до безпеки життя і професійної діяльності як соціально-педагогічна проблема / С.П. Гвоздій // Педагогіка безпеки. – 2016. – № 1. – С. 40 – 47.
24. Гейко Є.В. Психологія цілісності особистості : монографія / Є.В. Гейко. – Кропивницький : Центрально-Українське видавництво, 2016. – 384 с.
25. Гейко Є.В. Соціально-психологічні чинники становлення і розвитку цілісності – основи професійної зрілості особистості / Є.В. Гейко // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – Северодонецьк : Вид-во СХУ ім. В. Даля, 2017. – № 3 (44). – Т. 2. – С. 146 – 155.
26. Гейко Є.В. Сучасні проблеми гуманітарної науки : цілісність особистості як передумова професійної зрілості майбутнього фахівця / Є.В. Гейко / Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – К. ; Ніжин : ПП Лисенко, 2017. – Т. IX, Вип. 10. – С. 269 – 279.
27. Гринців М.В. Особливості саморегуляції психологів як чинник їхнього професійного становлення: автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Мар'яна Василівна Гринців. – К., 2016. – 21 с.
28. Гриньова В.М. Про співвідношення понять «професіоналізм», «професійна культура», «професійна компетентність», «професійна підготовка» / В.М. Гриньова // Педагогіка та психологія. – 2014. – Вип. 45. – С. 74 – 84.
29. Гуляс І.А. Психологія перфекціонізму / І.А. Гуляс. – Чернівці : Прут, 2010. – 272 с.
30. Гура Т.Є. Розвиток професійного мислення майбутніх психологів: теоретико-методологічний аспект : монографія / Т.Є. Гура. – Запоріжжя : КПУ, 2012. – 303 с.
31. Дідик Н.М. Дослідження професійно значущих характеристик особистісної зрілості майбутніх психологів [Текст] / Н.М. Дідик // Проблеми сучасної психології : зб. наук. праць Кам'янець-Подільського нац. ун-т ім. І. Огієнка ; Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2014. – Вип. 23. – С. 160 – 170.
32. Дуб В.Г. Психологічні особливості становлення ціннісно-сміслової сфери майбутніх педагогів у процесі підготовки до професійної діяльності: автореф. дис. ... канд. психол. н. : 19.00.07 / Віра Григорівна Дуб. – К., 2015. – 21 с.
33. Жигаренко І.Є. Актуальні питання професійного самовизначення безробітних у сучасному українському суспільстві / І.Є. Жигаренко // Матеріали круглого столу «Творча спадщина Г.С. Костюка: історія та сучасність» (присвяченого 120-річчю від дня народження Г.С. Костюка), 17 черв. 2019 р., м. Київ. – К. : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2019. – С. 26 – 28.

34. Жигаренко І.Є. Аналіз наукових підходів до процесу соціалізації особистості та його етапності / І.Є. Жигаренко // Соціально-психологічне забезпечення соціалізації вихованців закритих освітніх закладів / І.Є. Жигаренко, Н.Є. Завацька, В.В. Арнаутова та ін. – Сєверодонецьк : СНУ ім. В. Даля, 2016. – С. 9 – 21.
35. Жигаренко І.Є. Аналіз підходів до проблеми суб'єктивного благополуччя особистості в науковій літературі / І.Є. Жигаренко // Соціально-психологічні чинники суб'єктивного благополуччя особистості в стосунках подружжя : монографія / І.Є. Жигаренко, Н.Є. Завацька, Ю.А. Завацький, В.Ю. Завацький. – Сєверодонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2015. – С. 7 – 21.
36. Жигаренко І.Є. Вплив потребнісно-мотиваційної та ціннісної сфер особистості на процес її професійної реадаптації / І.Є. Жигаренко // Матеріали VI Міжнар. наук.-практ. конф. «Актуальні питання здоров'язбереження у координатах сучасних парадигм», 28-29 листоп. 2019 р., м. Сєверодонецьк. – Сєверодонецьк : Вид-во СНУ ім. Даля, 2019. – С. 35 – 38.
37. Жигаренко І.Є. Вплив особистісних особливостей фахівців соціономічної галузі на процес адаптації в умовах соціальних змін / І.Є. Жигаренко // Матеріали VI Міжнар. наук.-практ. конф. «Сучасні проблеми гуманітарної науки і практики: філософський, психологічний та соціальний виміри», 25-26 груд. 2017 р., м. Сєверодонецьк. – Сєверодонецьк : Вид-во СНУ ім. Даля, 2017. – С. 37 – 40.
38. Жигаренко І.Є. До вивчення проблеми соціально-психологічної адаптації особистості у науковій літературі / М.В. Тоба, І.Є. Жигаренко, Л.В. Боярин // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Сєверодонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2017. – № 1 (42). – Т. 1. – С. 252 – 261.
39. Жигаренко І.Є. До питання оцінки ефективності соціальної адаптації особистості в період суспільних трансформацій / Н.Є. Завацька, М.В. Тоба, І.Є. Жигаренко, Ю.В. Сербін // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Сєверодонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2015. – № 2 (37). – Т. 3. – С. 77 – 85.
40. Жигаренко І.Є. До питання подолання міжособистісних конфліктів як засобу психопрофілактики афективних розладів особистості / Л.В. Новицька, І.Є. Жигаренко // Virtus : Scientific Journal / Editor-in-Chief M.A. Zhurba. – Series : Philosophy. Psychology. Pedagogy. – Issue 11. – Canada : Center of modern pedagogy «Learning without Frontiers», 2017. – С. 57 – 59.
41. Жигаренко І.Є. До проблеми соціально-психологічних особливостей цілісності особистості та її антиципації / З.Я. Ковальчук, Є.В. Гейко, Ю.А. Завацький, І.Є. Жигаренко, Ю.І. Ахтирська // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського наці-

- онального університету імені Володимира Даля. – Сєвєродонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2018. – № 3 (47). – Т. 3. – С. 82 – 89.
42. Жигаренко І.Є. Емпіричне вивчення соціально-психологічних особливостей корпоративної культури громадських організацій в умовах трансформаційних змін соціуму / І.Є. Жигаренко, Н.Є. Завацька, Т.В. Борозенцева // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – Вип. 42. – Т. 1. – К. : Міленіум, 2015. – С. 19 – 24.
 43. Жигаренко І.Є. Інтраперсональні та інтерперсональні показники особистісних деструкцій при тимчасовій непрацездатності / І.Є. Жигаренко // Соціально-психологічні особливості подолання особистісних деструкцій в умовах тимчасової втрати працездатності : монографія / І.Є. Жигаренко, Н.Є. Завацька, А.М. Журба, В.Ю. Завацький, Ю.А. Завацький, Н.В. Міщенко, Г.М. Побокіна, М.В. Тоба. – К. : ПВТП «LAT&K», 2019. – С. 56 – 77.
 44. Жигаренко І.Є. Медико-соціальні основи здоров'язбереження особистості та проблема її соціальної мобільності і професіогенезу / Ю.А. Завацький, О.М. Гєтта, В.А. Шаповалова, І.Є. Жигаренко, А.М. Журба // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Сєвєродонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2017. – № 3 (44). – Т. 3. – С. 61 – 70.
 45. Жигаренко І.Є. Організація та проведення психологічних наукових досліджень / І.Є. Жигаренко // Методика та організація наукових досліджень з психології : навчально-методичний посібник для студентів спеціальностей «Психологія», «Практична психологія» / Укладачі: І.Є. Жигаренко, В.Й. Бочелюк, В.В. Бочелюк, Н.Є. Завацька. – [2-ге вид., перероб. і доп.]. – Сєвєродонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2015. – С. 114 – 186.
 46. Жигаренко І.Є. Особистісно-професійна адаптація фахівців соціономічного профілю в умовах модернізації суспільства / І.Є. Жигаренко // Матеріали XIII Міжнар. наук.-практ. конф. «Інституціональні перетворення в суспільстві: світовий досвід і українська реальність», 14 верес. 2018 р., м. Мелітополь / за заг. ред. М.М. Радєвої. – Мелітополь : ТОВ «Колор Принт», 2018. – С. 21 – 23.
 47. Жигаренко І. Є. Особливості системного підходу до практики ресоціалізації особистості / І.Є. Жигаренко // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2011. – № 2 (26). – С. 44–50.
 48. Жигаренко І.Є. Особливості формування життєвої антиципації особистості / І.Є. Жигаренко // Матеріали V міжнар. наук.-практ. конф. «Сучасні проблеми гуманітарної науки і практики: філософський, психологічний та соціальний виміри», 24-25 лист. 2016 р., м. Київ ;

- м. Сєверодонецьк. – Сєверодонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2016. – С. 69 – 72.
49. Жигаренко І.Є. Оцінка ефективності соціальної адаптації особистості в умовах сімейної депривації / М.В. Тоба, В.Ю. Завацький, І.Є. Жигаренко, В.О. Мартинюк // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Сєверодонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2018. – № 2 (46). – С. 265 – 273.
 50. Жигаренко І.Є. Психологічна структура професійного здоров'я особистості / І.А. Бурлакова, І.Є. Жигаренко, В.А. Шаповалова, Ю.П. Дехтярьов, Ю.С. Чистякова // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Сєверодонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2019. – № 1 (48). – С. 289 – 297.
 51. Жигаренко І.Є. Психологічна характеристика характеру і темпераменту людини: диференціація теоретичних концепцій / І.Є. Жигаренко // Матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. «Актуальні питання соціальної та практичної психології у координатах сучасних парадигм», 23-24 січн. 2015 р., м. Сєверодонецьк. – Сєверодонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2015. – С. 80 – 84.
 52. Жигаренко І.Є. Психологічні чинники ресоціалізації особистості в контексті соціально-культурних взаємодій в суспільстві / І.Є. Жигаренко // Матеріали XI Міжнар. наук.-практ. конф. «Інституціональні перетворення в суспільстві: світовий досвід і українська реальність», 16-17 верес. 2016 р., м. Мелітополь / за заг. ред. М.М. Радевої. – Мелітополь : ТОВ «Колор Принт», 2015. – С. 54 – 57.
 53. Жигаренко І.Є. Психолого-педагогічні аспекти наслідування у становленні особистості в умовах освітнього простору / І.Є. Жигаренко // Матеріали X Міжнар. наук.-практ. конф. «Інституціональні перетворення в суспільстві: світовий досвід і українська реальність», 11-13 верес. 2015 р., м. Мелітополь / за заг. ред. М.М. Радевої. – Мелітополь : ТОВ «Колор Принт», 2015. – С. 127 – 129.
 54. Жигаренко І.Є. Ресоціалізація особистості в контексті проблеми сучасної соціально-психологічної реальності / І.Є. Жигаренко // Матеріали XIII міжнар. наук.-практ. конф. «Релігія, релігійність, філософія та гуманітаристика у сучасному інформаційному просторі: національний та інтернаціональний аспекти», 29-30 груд. 2016 р. – Montreal : СРМ «ASF», 2016. – С. 140 – 145.
 55. Жигаренко І.Є. Розвиток професійно важливих якостей соціальних працівників як чинник подолання професійної кризи в умовах сучасного соціуму / Н.Є. Завацька, О.В. Шевяков, М.А. Журба, І.Є. Жигаренко, Т.М. Дахно, О.Ю. Мушина, О.О. Черниченко // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Сєверодонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2018. – № 3 (47). – Т. 2. – С. 19 – 24.

56. Жигаренко І.Є. Система соціально-психологічних чинників вторинної соціалізації особистості / І.Є. Жигаренко // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НА-ПН України. – Вип. 43. – К. : Міленіум, 2015. – С. 103 – 109.
57. Жигаренко І.Є. Соціально-психологічні основи управління навчально-реабілітаційними закладами / І.Є. Жигаренко // Психологія спеціальної освіти : монографія / І.Є. Жигаренко, В.Й. Бочелюк, В.В. Бочелюк, В.А. Буланов, Н.Є. Завацька, В.Ю. Завацький, М.С. Панов, А.В. Турубарова. – [2-ге вид., перероб. і доп.]. – Сєверодонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2015. – С. 7 – 32.
58. Жигаренко І.Є. Соціально-психологічні особливості адаптації та реадаптації особистості у професійній сфері / І.Є. Жигаренко // Професійна реадаптація безробітних: соціально-психологічний вимір : монографія / І.Є. Жигаренко, Н.Є. Завацька, К.Б. Аксенченко, Є.В. Каширіна, О.В. Ковальова, Г.М. Побокіна. – Сєверодонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2018. – С. 6 – 20.
59. Жигаренко І.Є. Соціально-психологічні особливості жіночності в сучасному соціумі / О.В. Срібна, І.Є. Жигаренко, М.В. Тоба, Ю.В. Сербін // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Сєверодонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2016. – № 3 (41). – С. 16 – 26.
60. Жигаренко І.Є. Соціально-психологічні особливості корпоративної культури громадських організацій / І.Є. Жигаренко // Корпоративна культура громадських організацій у соціально-психологічному вимірі : монографія / І.Є. Жигаренко, Н.Є. Завацька, Т.В. Борозенцева, О.В. Федорова. – Сєверодонецьк : СНУ ім. В. Даля, 2017. – С. 14 – 21.
61. Жигаренко І.Є. Соціально-психологічні особливості ціннісних орієнтацій особистості в аспекті прояву брехливості / Л.В. Боярин, Ю.А. Завацький, У.Б. Михайлишин, І.Є. Жигаренко // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Сєверодонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2017. – № 2 (43). – С. 36 – 44.
62. Жигаренко І.Є. Соціально-психологічні складові особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічної галузі / І.Є. Жигаренко // Матеріали XV міжнар. наук. конф. «Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy w kierunku modernizacji kapitału ludzkiego», 22-23 września 2016 r., Rzeszów. – Rzeszów : Uniwersytet Rzeszowski, 2016. – S. 50 – 53.
63. Жигаренко І.Є. Соціально-психологічні чинники суб'єктивного благополуччя особистості / Ю.А. Завацький, І.Є. Жигаренко // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Сєверодонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2015. – № 3 (38). – Т. 2. – С. 143 – 151.

64. Жигаренко І.Є. Соціально-психологічний вплив самообмеження особистості на її соціальну мобільність в період професійного становлення / І.Є. Жигаренко, Ю.А. Завацький, Н.М. Бугайова, Л.П. Українець // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Сєверодонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2019. – № 2 (49). – С. 136 – 147.
65. Жигаренко І.Є. Структура усвідомлення власної жіночності студентками – майбутніми психологами / О.В. Срібна, І.Є. Жигаренко, Ю.О. Бохонкова // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Сєверодонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2017. – № 3 (44). – Т. 1. – С. 26 – 35.
66. Жигаренко І.Є. Суб'єктивне благополуччя особистості фахівця в контексті аналізу формування геокомпетенцій / І.Є. Жигаренко // Матеріали IV Міжнар. наук.-практ. конф. «Virtual Man: New Horizons», 20-21 берез. 2017 р. – Montreal : CPM «ASF», 2017. – Ч. 1. – С. 159 – 162.
67. Жигаренко І.Є. Теоретико-методологічні основи вивчення проблеми посттравматичних стресових розладів у молоді / Н.Є. Завацька, М.В. Тоба, І.Є. Жигаренко, В.Ю. Завацький // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Сєверодонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2015. – № 3 (38). – Т. 3. – С. 142 – 150.
68. Жигаренко І.Є. Теоретичний аналіз вивчення проблеми соціальної та комунікативної компетентності молоді в міжособистісному спілкуванні / Л.В. Боярин, І.Є. Жигаренко, Н.Є. Завацька, М.В. Тоба, В.А. Шаповалова // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Сєверодонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2017. – № 3 (44). – Т. 2. – С. 22 – 30.
69. Жигаренко І.Є. Теоретичні моделі зарубіжних і вітчизняних дослідників до проблеми інтраперсональних конфліктів особистості / І.Є. Жигаренко // Внутрішні конфлікти особистості в юнацькому віці та її соціальна компетентність : монографія / І.Є. Жигаренко, Н.Є. Завацька, В.Е. Чуловський. – Сєверодонецьк : СНУ ім. В. Даля, 2017. – С. 8 – 20.
70. Жигаренко І.Є. Формування організаційної культури вищих навчальних закладів: соціально-психологічний аспект / І.Є. Жигаренко, Н.Є. Завацька, О.О. Мітічкіна // Матеріали II Всеукр. конгресу з організаційної та економічної психології «Актуальні проблеми розвитку організаційної та економічної психології в Україні», 28-30 травн. 2015 р., м. Кам'янець-Подільський / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – Кам'янець-Подільський : Вид-во Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, 2015. – С. 32 – 33.

71. Журба А.М. Аналіз категорій професійного самовизначення та професійних криз особистості у науковому просторі / А.М. Журба, К.Б. Аксенченко // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Сєверодонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2018. – № 1(45). – С. 29 – 38.
72. Журба А.М. Аналіз феномену індивідуального стилю професійної діяльності (на прикладі фахівців соціальної сфери) / А.М. Журба // Формування індивідуальних стилів професійної діяльності: соціально-психологічний аспект: монографія / за ред. Н.Є. Завацької. – Сєверодонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2017. – С. 7 – 17.
73. Журба А.М. Психологічні ресурси соціальної і професійної мобільної ідентичності крізь призму копінг-поведінки особистості / А.М. Журба та ін. // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Сєверодонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2017. – № 1(42). – С. 220 – 229.
74. Завацька Н.Є. Професійний розвиток та індивідуальні стилі управління в соціономічній галузі / Н.Є. Завацька, О.А. Савчук // Матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. «Роль вищої освіти в соціально-економічному розвитку країни: світовий та національний досвід», 3-4 лист. 2017 р., м. Одеса. – Одеса : Одеський національний університет імені І.І. Мечникова, 2017. – С. 126 – 128.
75. Завацька Н.Є. Соціально-психологічні особливості професійних деструкцій та антиципаційної спроможності особистості / Н.Є. Завацька, Є.В. Каширіна // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – № 2(37). – Т. 2. – Сєверодонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2015. – С. 70 – 77.
76. Завацький В.Ю. Криза втрати працездатності та її вплив на виникнення особистісних деструкцій у молоді / В.Ю. Завацький // Соціально-психологічні особливості подолання особистісних деструкцій в умовах тимчасової втрати працездатності : монографія / За наук. ред. Н.Є. Завацької, А.М. Журби. – Київ : ПВТП «LAT&K», 2019. – 201 с. – С. 20 – 31.
77. Камінська С.В. Соціально-психологічні чинники професійної маргінальності випускників вищих навчальних закладів: дис. ...канд. психол. наук : 19.00.05 / Світлана Валеріївна Камінська. – Сєверодонецьк, 2016. – 216 с.
78. Карамушка Л.М. Види інтерактивних технік та особливості їх застосування у підготовці менеджерів та працівників організацій / Л.М. Карамушка, М.П. Залигіна // Актуальні проблеми психології. – Т. 1. Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. – К. : Ін-т психології ім. Г.С. Костюка НАПН України, 2012. – Ч. 6. – С. 275 – 284.

79. Карамушка Л.М. Зміст, рівень та чинники розвитку професійної зрілості та «базових» лідерських якостей у майбутніх науково-педагогічних працівників / Л.М. Карамушка // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / [ред. кол.: С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – К., 2014. – Т. 1: Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, 2014. – Вип. 41. – С. 94 – 99.
80. Карамушка Л.М. Соціально-психологічні засади самовизначення особистості в професіях соціономічного типу / Л.М. Карамушка та ін. // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Сєверодонецьк : Вид-во СХУ ім. В. Даля, 2018. – № 1(45). – С. 19 – 28.
81. Карамушка Л.М. Формування психологічної готовності персоналу вищої школи до діяльності в умовах соціально-економічних змін : монографія / Л.М. Карамушка, О.С. Толков. – Кам'янець-Подільський : Медобори-2006, 2013. – 260 с.
82. Карпенко Г.В. Психологія праці та вибір професії / Г.В. Карпенко. – Суми : Унів. книга, 2008. – 167 с.
83. Карпенко Є.В. Самоактуалізація і адаптація: від конфронтації до кооперації : монографія / Є.В. Карпенко. – Івано-Франківськ : Нова Зоря, 2013. – 271 с.
84. Карпенко З.С. Аксіологічна психологія особистості / З.С. Карпенко. – Івано-Франківськ : Лілея-НВ, 2009. – 512 с.
85. Каширіна Є.В. Застосування адаптивних стратегій поведінки у професійній діяльності фахівців соціономічного профілю / Є.В. Каширіна // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – № 3(44). – Сєверодонецьк : Вид-во СХУ ім. В. Даля, 2017. – С. 95 – 104.
86. Каширіна Є.В. Проблема професіогенезу в сучасній науці / Є.В. Каширіна // Матеріали XII міжнар. наук.-практ. конф. «Актуальні питання, проблеми та перспективи розвитку гуманітарного знання у сучасному інформаційному просторі: національний та інтернаціональний аспекти», 30-31 травн. 2016 р. – Montreal : CPM «ASF», 2016. – С. 101 – 104.
87. Климчук В.О. Математичні методи у психології / В.О. Климчук. – К. : Освіта України, 2009. – 288 с.
88. Кміть І.В. Хроноструктурна компетентність як умова професійної адаптованості медичних сестер: дис. ... канд. психол. н. : 19.00.01 / Ірина Володимирівна Кміть. – Луцьк, 2013. – 200 с.
89. Ковальчук З.Я. Вплив формувального експерименту на комунікативну толерантність та рефлексійність особистості у професійній взаємодії / З.Я. Ковальчук // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету імені Т.Г. Шевченка – Вип. 121. – Т. I / Чернігівський

- національний педагогічний університет імені Т.Г. Шевченка; гол. ред. Носко М.О. – Чернігів : ЧНПУ, 2014. – С. 164 – 169.
90. Ковальчук З.Я. Особистісний та рольовий аспекти професійного спілкування / З.Я. Ковальчук // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / За ред. С.Д. Максименка. – Т. 11. – Психологія особистості. Психологічна допомога особистості. – Вип. 7. – Ч. 1. – Ніжин : ПП Лисенко М.М., 2014. – С. 443 – 451.
 91. Ковальчук З.Я. Особливості моделювання психологічних захистів в професійній діяльності соціономічного типу / З.Я. Ковальчук // Психологія професійної безпеки: технології конструктивного самозбереження особистості : кол. монографія / О. Лазорко, Ж. Вірна, Л. Акімова [та ін.] ; за заг. ред. Ж. Вірної. – Луцьк : Вежа-Друк, 2015. – С. 97 – 109.
 92. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця : [монографія] / О.М. Кокун. – К. : ДП «Інформ.-аналіт. агенство», 2012. – 200 с.
 93. Комар Т.В. Інтегративно-цілісний підхід до формування професійної зрілості спеціаліста в системі «людина – людина» / Т. В. Комар // Науковий часопис національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. – Серія 12. Психологічні науки : зб. наук. праць. – Вип. 5 (50). – К. : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2017. – С. 198 – 204.
 94. Комар Т.В. Психологічні засади особистісного та професійного становлення майбутнього фахівця соціономічного профілю: аксіологічний аспект / Т.В. Комар // Теоретичні та методичні аспекти соціальної діяльності: монографія / Відп. ред. Л.О. Данильчук, Л.І. Романовська. – Хмельницький : ФОП Цюпак А.А., 2020. – Т. 2. – С. 134 – 175.
 95. Комар Т.В. Становлення професійної зрілості фахівця соціономічного профілю : [монографія] / Т.В. Комар. – Вінниця : ТОВ фірма «Планер», 2016. – 401 с.
 96. Кононенко О.І. Психологічні предиктори перфекціоністських установок особистості / О.І. Кононенко // Pedagogy and Psychology. Science and Education a New Dimension. – III(31), Issue: 61. – Budapest, 2015. – P. 83 – 85.
 97. Корольчук М.С. Характеристика етапів професійного розвитку і формування особистості в професійній діяльності / М.С. Корольчук // Вісн. Черніг. держ. пед. ун-ту. – Серія : Психологічні науки / Черніг. держ. пед. ун-т ім. Т. Г. Шевченка. – Чернігів, 2006. – Вип. 41, Т. 1. – С. 165 – 168.
 98. Крайнюк В.М. Психологія стресостійкості особистості : монографія / В.М. Крайнюк. – К. : Ніка-Центр, 2007. – 432 с.
 99. Кононова М.М. До проблеми пізнання психологічних захистів у контексті психодинамічної теорії / М.М. Кононова // Психологія і особистість. – 2015. – № 1 (7). – С. 109 – 119.

100. Кузікова С.Б. Основи психокорекції / С.Б. Кузікова. – К. : Академвидав, 2012. – 320 с.
101. Кучеренко Є.В. Професійне самовизначення майбутнього психолога: теорія і практика [Текст] / Є.В. Кучеренко. – К. : Слово, 2014. – 192 с.
102. Лазько А.М. Конструктивний перфекціонізм як чинник професійно-психологічної адаптованості майбутнього медичного працівника: автореф. дис. ... канд. психол. н. : 19.00.01 / Алла Миколаївна Лазько. – Луцьк, 2016. – 21 с.
103. Лактіонов О.М. Структурно-динамічна організація індивідуального досвіду: автореф. дис... канд. психол. наук : 19.00.01 / Олександр Миколайович Лактіонов. – Х., 2000. – 38 с.
104. Луньов В.Є. Психологія когнітивного становлення професіонала (на прикладі фахівців системи «людина-людина») : монографія / В.Є. Луньов. – К. : Інтерсервіс, 2016. – 250 с.
105. Максименко С.Д. Генеза здійснення особистості : монографія / С.Д. Максименко. – К. : КММ, 2006. – 255 с.
106. Максименко С.Д. Психологія учіння людини: генетико-моделюючий підхід : монографія / С.Д. Максименко. – К. : Слово, 2013. – 590 с.
107. Малхазов О.Р. Психологія праці / О.Р. Малхазов. – К. : Центр навчальної літератури, 2009. – 180 с.
108. Мельничук О.Б. До питання формування професійного інтелекту / О.Б. Мельничук // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – № 2(37). – Т. 2. – Сєверодонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2015. – С. 179 – 187.
109. Миськів О.В. Особливості структурних компонентів професійної спрямованості особистості в процесі опонування професії / О.В. Миськів // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – № 2(37). – Сєверодонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2015. – С. 247 – 253.
110. Моляко В.О. Творческая конструкторология (пролегомены) / В.О. Моляко. – К. : Освіта України, 2007. – 388 с.
111. Москаленко В. В. «Соціалізація особистості» : монографія / В. В. Москаленко. – К. : Фенікс, 2013. – 538 с.
112. Москалець В.П. Психологія особистості [Текст] / В.П. Москалець. – К. : Центр учбової літератури, 2013. – 415 с.
113. Невмержицька О. Аксіологічні виміри вітчизняного освітнього простору: історичний аспект : монографія / О. Невмержицька. – Дрогобич, 2013. – 488 с.
114. Ничкало Н.Г. Адаптація професійна / Н.Г. Ничкало // Енциклопедія сучасної України. – К. : Держ. голов. підприємство респ. ВО, 2001. – Т. 1. – С. 179 – 180.
115. Онуфрієва Л.А. Проблема психологічної підготовки майбутніх педагогів / Л.А. Онуфрієва // Проблеми сучасної психології : зб. наук. праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Іва-

- на Огієнка ; Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України / За ред. С.Д. Максименка, Л.А. Онуфрієвої. – Вип. 12. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2011. – С. 739 – 750.
116. Павелків Р.В. Про соціальний розвиток особистості : монографія / Р.В. Павелків, Н.В. Корчакова. – Рівне : О. Зень, 2013. – 383 с.
 117. Пащенко М.І. Навчально-виховна практика студентів педагогічного університету / М.І. Пащенко, Н.В. Безлюдна. – Умань : [Жовтий О.О.], 2013. – 258 с.
 118. Пілецька Л.С. Вплив професійної мобільності особистості на професійне становлення особистості в координатах сучасних парадигм / Л.С. Пілецька // Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний університет імені Григорія Сковороди». – Вип. 35, Том III (15). – К. : Гнозис, 2015. – С. 370 – 376.
 119. Пілецька Л.С. Мобільність як необхідна умова професійного становлення особистості / Л.С. Пілецька // Психологія і особистість : наук. журнал Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України ; Полтавського нац. пед. ун-ту імені В.Г. Короленка. – № 2 (8). – Ч. 1. – Полтава, 2015. – С. 243 – 257.
 120. Пілецька Л.С. Психологічні особливості професійної самосвідомості молоді / Л.С. Пілецька // Науковий вісник Херсонського державного університету. – Серія : Психологічні науки. – Херсон : Гельветика, 2015. – Вип. 1-2. – С. 135 – 145.
 121. Пілецька Л.С. Психологічні ресурси соціальної і професійної ідентичності крізь призму копінг-поведінки особистості / Л.С. Пілецька та ін. // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Северодонецьк : Вид-во СХУ ім. В. Даля, 2017. – № 1 (42). – С. 220 – 229.
 122. Пілецька Л.С. Соціально-психологічні засади самовизначення особистості в професіях соціономічного типу / Л.С. Пілецька, О.Є. Блинова, Н.Є. Завацька // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Северодонецьк : Вид-во СХУ ім. В. Даля, 2018. – № 1(45). – С. 19 – 28.
 123. Пілецька Л.С. Соціально-психологічні основи професійної мобільності особистості: дис. ... д-ра психол. н. : 19.00.05 / Любомира Сидорівна Пілецька. – К., 2014. – 467 с.
 124. Пов'якель Н.І. Саморегуляція професійного мислення в системі фахової підготовки практичних психологів: дис. ... д-ра психол. н. : 19.00.07 / Надія Іванівна Пов'якель. – К., 2004. – 499 с.
 125. Попович І.С. Вплив соціально-психологічних очікувань на професійне зростання та професійне здоров'я фахівців / І.С. Попович // Теоретичні і прикладні проблеми психології: зб. наук. праць Східноукраїнського національного ун-ту імені В. Даля. – Северодонецьк : Вид-во СХУ імені В. Даля, 2018. – № 2 (46). – С. 129 – 139.

126. Попович І.С. Психолого-педагогічний аспект професійної підготовки фахівців соціономічного профілю / І.С. Попович // Науковий вісник Херсонського державного університету. – Серія : Психологічні науки. – Вип. 5. – Херсон : ВД «Гельветика», 2018. – С. 124 – 129.
127. Пророк Н.В. Професійне становлення практичного психолога : монографія / Н.В. Пророк. – К. : Канцлер, 2012. – 471 с.
128. Психологія праці та професійної підготовки особистості / За ред. П.С. Перепелиці, В.В. Рибалки. – Хмельницький : ТУП, 2001. – 330 с.
129. Радул В.В. Методологічні основи професійного становлення особистості вчителя / В.В. Радул, В.О. Кравцов. – Кіровоград : Александро-ва М.В., 2011. – 264 с.
130. Резнікова О.А. Адаптованість особистості в контексті різних методологічних підходів до проблеми адаптації / О.А. Резнікова // Психологічні перспективи. – 2011. – Вип. 17. – С. 220 – 231.
131. Рибалка В.В. Психологія і педагогіка праці особистості / В.В. Рибалка. – К. : Імекс-ЛТД, 2013. – 135 с.
132. Савчин М.В. Методологеми психології / М.В. Савчин. – К. : Академ-видав, 2013. – 224 с.
133. Савчук О.А. Аналіз підходів до поняття професійного самовизначення в науковій літературі / О.А. Савчук // Матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. «Актуальні питання соціальної та практичної психології у координатах сучасних парадигм», 23-24 січн. 2015 р., м. Северодонецьк. – Северодонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2015. – С. 86 – 88.
134. Савчук О.А. Сучасний стан готовності майбутніх фахівців соціальної сфери до професійного самовизначення / О.А. Савчук // Науковий вісник Херсонського державного університету. – Вип. 4. – Т. 1. – Херсон : Гельветика, 2017. – С. 174 – 178. (Серія «Психологічні науки»).
135. Сердюк Л.З. Психологія мотивації учіння майбутніх фахівців : системно-синергетичний підхід : монографія / Л.З. Сердюк. – К. : Ун-т «Україна», 2012. – 323 с.
136. Слюсаревський М.М. «Ми» і «Я» в сучасному світі : вибр. тв. / М.М. Слюсаревський. – К. : Міленіум, 2009. – 340 с.
137. Смутьсон М.Л. Проектування нормативної моделі інтелекту / М.Л. Смутьсон // Розвиток ідей Г.С. Костюка в сучасних психологічних дослідженнях : Наук. записки Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / За ред. академіка С.Д. Максименка. – К., 2000. – Вип. 20. – Ч. 2. – С. 153 – 163.
138. Турбан В.В. Роль етико-психологічних досліджень у забезпеченні гуманізації вищої освіти / В.В. Турбан // Проблеми гуманізації навчання та виховання у вищому закладі освіти : Матеріали других Ірпінських міжнародних науково-педагогічних читань. – Ірпінь : Національна академія ДПС України, 2004. – 412 с. – С. 330 – 337.
139. Філоненко М.М. Психологічні особливості процесу і структури учіння студентів-медиків / М.М. Філоненко // Психологія і особистість. – 2015. – № 1 (7). – С. 186 – 198.

140. Фурман А.В. Психодіагностика особистісної адаптованості вчителів та учнів / А.В. Фурман. – Тернопіль : Екон. думка, 2000. – 197 с.
141. Чепелева Н.В. Соціально-психологічні чинники розуміння та інтерпретації особистого досвіду : монографія / Н.В. Чепелева, Т.М. Титаренко, М.Л. Смульсон, В.В. Андрієвська, О.О. Зарецька, А.А. Васильченко. – К. : Педагогічна думка, 2008. – 255 с.
142. Чміль Н.С. Психологічні особливості професійного становлення майбутніх священнослужителів: автореф. дис. ...канд. психол. н. : 19.00.07 / Наталія Сергіївна Чміль. – Острог, 2017. – 20 с.
143. Чопей В. Соціологічний портрет студента: тенденції змін у трансформаційному суспільстві : монографія / В. Чопей. – К. : [НПУ ім. М.П. Драгоманова], 2013. – 215 с.
144. Чуйко О.В. Особистісне становлення суб'єктів професійної діяльності у соціономічних професіях : монографія / О.В. Чуйко. – К. : АДЕФ-Україна, 2013. – 279 с.
145. Шпак О.А. Про деякі особливості та ускладнення у процесі професійного самовизначення молоді / О.А. Шпак // Матеріали Міжнар. наук.-практ. конфер. «Спадщина А.С. Макаренка і педагогічні пріоритети сучасності» / АПН України, Полтав. держ. пед. ун-т ім. В.Г. Короленка, Ін-т пед. освіти і освіти дорослих АПН України, Укр. асоц. А.С. Макаренка, Полтав. облас. ін-т післядиплом. пед. освіти ім. М.В. Остроградського. – Полтава, 2008. – С. 364 – 367.
146. Штепа О.С. Самоменеджмент (самоорганізування особистості) / О.С. Штепа. – Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2012. – 362 с.
147. Яценко Т. Глибинна психокорекція та упередження психічного вигорання / Т. Яценко, Б. Іваненко, І. Євтушенко. – К. : Главник, 2008. – Ч. 2. – 192 с.
148. Яценко Т.С. Теорія і практика групової психокорекції / Т.С. Яценко. – К. : Вища школа, 2004. – 470 с.
149. Allport G.W. Readings in attitude theory and measurement / G.W. Allport. – N.-Y. : Wiley, 1967. – 462 p.
150. Alvesson M. Understanding Organizational Culture / M. Alvesson. – L. : SAGE Publication, 2002. – 248 с.
151. Bolin A. Predictors of Employee Deviance: The Relationship Between Bad Attitudes and Bad Behavior / A. Bolin, L. Heatherly // Journal of Business and Psychology. – 2001. – Vol. 15. – № 3. – P. 405 – 418.
152. Cherniss C. The role of professional self efficacy in the etiology and amelioration of burnout / C. Cherniss // In professional of Burnout: Recend Developments in Theory and Research. – London : Taylor and Francis, 1993. – P. 135 – 149.
153. Constantine L.L. Teamwork Paradigms and The Structured Open Team / L.L. Constantine // Proceedings: Embedded systems Conference. – San Francisco : Miller Freeman, 1989. – P. 187 – 206.

154. Deal T.E. Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life / T.E. Deal, A.A. Kennedy. – 2nd edn. – Cambridge, Mass. : Perseus Publishing, 2000. – 126 p.
155. Ericson E.H. The life cycle compleyed : A review / E.H. Ericson. – N.-Y. : Norton, 1982. – 108 p.
156. Etzioni A. The Semi-Professionals and their Organization: Teachers, Nurses and Social Workers / A. Etzioni. – N.-Y., 1969. – 232 p.
157. Friedrichs D.O. Occupational crime, occupational deviance, and workplace crime: Sorting out the difference / D.O. Friedrichs. – URL : <http://crj.sagepub.com/content/2/3/243.abstract>
158. Freudenberger H. Staff burn-out / H. Freudenberger // Journal of Social Sciences. 1974. – Vol. 30 (1). – P. 159–165.
159. Hofstede G.H. Cultures and Organizations: Software of the Mind / G.H. Hofstede. – N.-Y. : McGraw & Hill, 1997. – 304 p.
160. Maslach C. Burnout: A multidimensional perspective / C. Maslach // Professional burnout: Recent developments in the theory and research / Ed. W.B. Schaufeli, Cr. Maslach and T. Marek., Washington D.C.: Taylor & Francis, 1993. – P. 19 – 32.
161. Maslow A.H. The psychology of science: A reconnaissance / A.H. Maslow. – N.-Y. : Harper and Row, 1966. – 452 p.
162. May R. Psychology and the human dilemma / R. May. – N.-Y. : W.W. Norton, 1991. – 356 p.
163. Muafi P. Causes and Conséquence Deviant Workplace Behavior / P. Muafi // International Journal of Innovation, Management and Technology. – 2011. – Vol. 2. – № 2. – P. 123 – 126.
164. Parrott L. Values and Ethics in Social Work Practice (Transforming Social Work Practice Series) / L. Parrott. – London, 2012. – 252 p.
165. Parsons T. Some problems confronting sociology as a profession / T. Parsons // American Sociological Review. – 1959. – Vol. 24. – № 4. – P. 134 – 152.
166. Popovych I.S. The Structure, Variables and Interdependence of the Factors of Mental States of Expectations in Students' / I.S. Popovych, O.Ye. Blynova // Academic and Professional Activities. The New Educational Review, 2019. – Vol. 55 (1). – P. 293 – 306.
167. Pulich M. Workplace deviance: strategies for modifying employee behavior / M. Pulich, L. Tourigny // Academy of Management Journal. – 2004. – Vol. 23. – Issue 4. – P. 290 – 301.
168. Robinson S.L. A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study / S.L. Robinson, R.J. Bennet // The Academy of Management Journal. – 1995. – Vol. 38. – № 2. – P. 555 – 573.
169. Saks M. Professionalization, politics and CAM / M. Saks // Kelner M. et al. (Eds.) Complementary and Alternative. – Medicine : Challenge and Change. Amsterdam, 2000. – 294 p.
170. Sameer H. Occupational Stressors and Antinormative Behavior / H. Sameer // Security Journal. – 2009. – Vol. 22. – № 4. – P. 269 – 285.

171. Super D.E. The psychology of careers / D.E. Super. – N.-Y. : Harper & Brothers, 2007. – 432 p.
172. Super D.E. Vocational development / D.E. Super. – N.-Y. : Harper & Brothers, 2007. – 391 p.
173. Welbourne P. Social work in the UK and the global labour market. Recruitment, practice and ethical considerations / P. Welbourne, G. Harrison, D. Ford // *International Social Work*. – 2008. – Vol. 50 (1). – P. 27–40.
174. Zhyharenko I.Ye. Analysis of the gender-role components of the professionalism / I.Ye. Zhyharenko // *Матеріали XIV Всеукр. наук.-практ. веб-конф. (з міжнар. участю) «Соціально-психологічні проблеми гендерної стратифікації суспільства»*, 10 квіт. 2020 р., м. Северодонецьк. – Северодонецьк : Вид-во ЧНУ ім. Даля, 2020. – С. 81 – 84.
175. Zhyharenko I.Ye. Communicative potential of socio-professionals and its optimization in the professional readaptation system / I.Ye. Zhyharenko // *Матеріали VII Міжнар. наук.-практ. конф. «Сучасні проблеми гуманітарної науки і практики: філософський, психологічний та соціальний виміри»*, 5-6 груд. 2019 р., м. Северодонецьк. – Северодонецьк : Вид-во ЧНУ ім. Даля, 2019. – С. 83 – 85.
176. Zhyharenko I.Ye. Gender-role features of professionalism in the work of socio-individual professionals / I.Ye. Zhyharenko // *Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*. – Северодонецьк : Вид-во ЧНУ ім. В. Даля, 2019. – № 3 (50). – Т. 3. – С. 75 – 84.
177. Zhyharenko I.Ye. Influence confident behavior to adapt to the training of students in higher education / Yu.A. Zavatskyi, I.Ye. Zhyharenko // *Virtus : Scientific Journal / Editor-in-Chief M.A. Zhurba*. – Series : Philosophy. Psychology. Pedagogy. – Issue 5. – Canada : Center of modern pedagogy «Learning without Frontiers», 2016. – С. 77 – 79.
178. Zhyharenko I.Ye. Programs for optimization of communicative capacity of specialists of socio-common profile as a factor of their professional readaptation / I.Ye. Zhyharenko, P.M. Zhikhareva, A.A. Ivchenko, L.O. Korobko, A.N. Labunska, Yu.A. Pridorozhko, Yu.O. Syzonenko, D.I. Statsenko // *Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*. – Северодонецьк : Вид-во ЧНУ ім. В. Даля, 2019. – № 3 (50). – Т. 2. – С. 46 – 55.
179. Zhyharenko I.Ye. Research gender features of formation of student life scenarios // V.Yu. Zavatskyi, I.Ye. Zhyharenko // *Journal of Vasyl Stefanyk Precarpathian National University*. – Vol. 4, No. 1. – Ivano-Frankivsk : Precarpathian National University of Vasyl Stefanyk, 2017. – P. 53 – 57.
180. Zhyharenko I.Ye. Socio-psychological aspects of the communicative culture of socionomic specialists in the system of their personal and professional adaptation / I.Ye. Zhyharenko // *Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національ-*

- ного університету імені Володимира Даля. – Сєверодонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2017. – № 1 (42). – Т. 2. – С. 40 – 50.
181. Zhyharenko I.Ye. Social-psychological bases of subjective personality and anticipation of ptrsonality in the conditions of social-economic transformations / V.Yu. Zavatskyi, I.Ye. Zhyharenko // DYLEMATY / Redaktor naukowy Jerzy G. Isajew. – Nr 2(7). – Warszawa : Wydawca Oficyna Wydawnicza EU, 2017. – S. 61 – 69.
 182. Zhyharenko I.Ye. Social-psychological features of personal and professi -
nal adaptation of socionomic specialists / I.Ye. Zhyharenko, L.S. Zlatova // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Сєверодонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2016. – № 1 (39). – Т. 2. – С. 50 – 62.
 183. Zhyharenko I.Ye. Socio-psychological specificity of modeling of inter-social communication in the societal industry professions / I.Ye. Zhyharenko // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Сєверодонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2019. – № 3 (50). – Т. 1. – С. 97 – 106.
 184. Zhyharenko I.Ye. Social support for people with problems of unsuccessful process of adaptation in society / I.Ye. Zhyharenko // Матеріали XIII наук.-практ. конф. з міжнар. участю «Соціально-психологічні проблеми гендерної стратифікації суспільства» 24-25 берез. 2017 р., м. Сєверодонецьк. – Сєверодонецьк : Вид-во СНУ імені В. Даля, 2017. – С. 192 – 194.
 185. Zhyharenko I.Ye. The formation of subjective well-being of person / V.Yu. Zavatskyi, Yu.A. Zavatskyi, L.V. Spytska, I.Ye. Zhyharenko // Nie-równości społeczne a wzrost gospodarczy. Social Inequalities and Economic Growth. – Rzeszów : Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeczowskiego, 2018. – Numer 55 (3/2018). – S. 401 – 409.
 186. Zhyharenko I.Ye. The influence of individual-typological characteristics of personality on the process of personal and professional adaptation / I.Ye. Zhyharenko // Матеріали наук. конф. факультету філософії, психології та соціології СНУ ім. В. Даля «Соціально-психологічний та філософський підхід до проблем сучасного суспільства», 8 лют.-1 берез. 2016 р., м. Сєверодонецьк. – Сєверодонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2016. – С. 34 – 37.

Наукове видання

**Завацька Наталія Євгенівна
Жигаренко Ігор Євгенович
Гейко Євгенія Вікторівна
Добровольська Наталія Анатоліївна
Завацький Вадим Юрійович
Шевченко Олена Леонідівна**

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ

Монографія

Оригінал-макет *Ю.А. Завацький*

Підписано до друку 28.02.2023 р.
Формат 60×84/16 Папір типограф. Гарнітура Times.
Друк офсетний. Умов. друк. арк. 13,6 Обл.-вид. арк. 15,4
Тираж 300 прим. Вид. № 74. Замов № _____. Ціна договірна.
Видавництво Східноукраїнського національного
університету імені Володимира Даля
Свідоцтво про реєстрацію: серія ДК № 1620 від 18.12.2003
Адреса видавництва: 01042, м. Київ, вул. Іоанна Павла II, 17.
e-mail: uni.snu.edu@gmail.com; <http://www.snu.lg.ua>