

УДК 159.9.015

Соломка Т.М.

ПОЛІПАРАДИГМАЛЬНА МОДЕЛЬ ОСОБИСТІСНОГО САМОКОНСТРУЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ

Соломка Т.М. Поліпарадигмальна модель особистісного самоконструювання персоналу організацій. У статті здійснено аналіз поліпарадигмального підходу в моделюванні особистісного самоконструювання персоналу організацій (ОСПО), для чого використано логіку поняттєвого і структурного впорядкування складових моделі – парадигм, а також природи їхніх зв'язків та, відповідно, характерних ознак окремої парадигми. При цьому логіку їхньої взаємодії визначає змістовна «класичність» метапарадигм та супідрядність експлікуючого ставлення до неї кожної наступної парадигми. У встановленні методологічного апарату окремих теоретичних конструктів було враховано психологічну та організаційну предметність, а також найбільш загальні методологічні лінії розвитку в цілому. Визначено, що під поліпарадигмальною моделлю розуміється сукупність стійких характеристик, які визначають змістовну єдність схем теоретичної та практичної форми ОСПО, у якій, незалежно від ступеня їхньої рефлексії, консолідується універсальна основа усталених базових моделей, що ідентифікуються з локальними структуроутворюючими, методологічними та парадигмами детермінант і предикторів ОСПО.

Ключові слова: поліпарадигмальна модель особистісного самоконструювання персоналу організацій (ОСПО), метапарадигма, локальні структуроутворюючі парадигми, детермінанти і предиктори ОСПО, методологічна парадигма.

Соломка Т.Н. Полипарадигмальная модель личностного самоконструирования персонала организаций. В статье осуществлен анализ полипарадигмального подхода в моделировании личностного самоконструирования персонала организаций (ЛСПО), для чего использована логика понятийного и структурного упорядочения составляющих модели – парадигм, а также природы их связей и, соответственно, характерных признаков отдельной парадигмы. При этом логику их взаимодействия определяет содержательная «классичность» метапарадигмы и соподчинение экспликующего отношения к ней каждой следующей парадигмы. В установлении методологического аппарата отдельных теоретических конструктов была учтена психологическая и организационная предметность, а также наиболее общие методологические линии развития в целом. Определено, что полипарадигмальной моделью является совокупность устойчивых характеристик, которые определяют содержательное единство схем теоретической и практической формы ЛСПО, в которой, независимо от степени их рефлексии, консолидируется универсальная основа устойчивых базовых моделей, идентифицированных с локальными структурообразующими, методологическими и парадигмами детерминант и предикторов ЛСПО.

Ключевые слова: полипарадигмальная модель личностного самоконструирования персонала организаций (ЛСПО), метапарадигма, локальные структурообразующие парадигмы, детерминанты и предикторы ЛСПО, методологические парадигмы.

Постановка проблеми. У сучасній організаційній психології дедалі більше зростає потреба не лише в практичному володінні поведінковими можливостями працівників, а й у з'ясуванні питань сумісності, розгортання потенціалу, у виявленні професійних компетентностей персоналу в різних виробничих ситуаціях. Навіть оптимізація управлінської діяльності стосовно можливостей матеріального стимулювання без розуміння проблем *самоактивності працівника організації* виявляється обмеженою і не завжди ефективною. Зрозумілою стає необхідність поглибленого психологічного аналізу можливостей персоналу організації щодо опанування зростаючої різноманітності і складності умов здійснення власної самоактивності.

Очевидно, системність і поліпарадигмальність може виявитися продуктивним підходом у вивченні явищ особистісного самоконструювання персоналу організацій (ОСПО), оскільки при такому розгляді воно постає як щось підвладне активним трансформаціям і системній зміні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Основою стабільного успіху сучасних компаній (організацій), на думку зарубіжних дослідників, наразі є не технологічні прориви і навіть не філігранні системи управління фінансовими і складними формальними структурами, а скоріше – специфічний організаційний простір, у якому персонал відчуває природну потребу у невинному корпоративному «патріотизмі і ентузіазмі», що формують гордість за якість вироблених товарів і послуг, підтримують бажання генерувати нові ідеї тощо.

Питання, пов'язані з розвитком особистості, самосвідомості і особистісного самоконструювання в складних соціальних системах регламентованої міжособистісної взаємодії, в ситуаціях різноманіття і транзитивного суспільства стали лейтмотивом для багатьох сучасних досліджень. Не менш важливими стають проблеми різної ментальності, специфіки поведінки, регуляції діяльності в умовах повсякденного життя і розуміння свого місця і особистого благополуччя. При цьому, довгострокові розлогі перспективи щодо власної кар'єри, забезпечення її оптимістичного розгортання в рамках однієї й тієї ж організації залишилися у 20-му столітті, коли працівники займали постійну роботу і планувати 30-річну кар'єру в рамках однієї роботи або навіть однієї організації.

У концептуальному плані це передбачає поворот до інноваційної моделі організаційного укладу роботи персоналу, в якому робота контрастує з відносною безпекою, появу співробітників, які називаються тимчасовими, умовними, випадковими, контрактними, позаштатними, неповними, зовнішніми, нетиповими, допоміжними, консультантами та самозайнятими [9].

Невизначеність і непередбачуваність, спричинені світовою економікою, викликають появу «небезпечного працівника», який відмовився від зусиль зрозуміти природу кар'єри в цілому та можливість інтегрувати її у спектр свого життя [6].

Розумові вправи персоналу на теми «кар'єри без меж» набувають характеру альтернативних моделей, відмінних від традиційних концепцій кар'єри. Сприйняття власних життєвих обставин та розуміння і практика побудови системи управління власним життям визначено поняттям *життєвого дизайну (Life Design)* [10].

Таким чином, основна суперечність пролягає в межах створюваної нової парадигми, яка б повністю враховувала *потреби працівників в дизайні життя*, у відповідності зі змінами форми праці і кар'єри. У такому контексті психологія «конструювання життя» (Life Construction) – всеосяжне, інтегроване у часі і просторі життя, включаючи трудове життя, прикладне знання, а також поняття, яке в широкому сенсі дозволяє мати справу з консультуванням з питань кар'єри, не обмежуючись професійним вибором і прийняттям рішень, виключно пов'язаних з професією [8].

При цьому у моделюванні *ідентичностей* сучасної особистості соціально-когнітивна перспектива належить самопрезентативним, саморегуляторним теоретичним конструктам, в яких головна роль відводиться самопізнанню та індивідуальним відмінностям у формі стилів особистісного самоконструювання [7].

Цим пояснюються сучасні системні перетворення організаційного простору, які стосуються, перш за все, персонологічної тенденції пошуку нової парадигми, спрямованої на подолання обмеженості класичної моделі управління кадрами, відходу від ідеалу раціонального, багато в чому мозаїчного образу внутрішнього світу, нового змісту професійної діяльності у розмаїтті методологічних і методичних підходів до його можливого дослідження [3] у відповідності з парадигмами, орієнтованими на особистість і створення умов для розвитку її суб'єктності.

І зарубіжними, і вітчизняними дослідниками визнається значущість «кожної конкретної людини» як «основного діючого елементу і структурного компонента систем різного ступеня інтеграції, різного масштабу, різної модальності, коли дії людей можуть зумовлюватися не лише їхніми власними вибором, а й тими організаційними системами, в які вона входить» [4, с. 134].

Часта зміна роботи, відсутність перспектив майбутньої професійної діяльності («дестабілізація кар'єри») потребує допомоги з боку консультантів із роботи з кар'єрою і

великих зусиль, більш глибокого самопізнання і більшої впевненості, ніж будь-коли раніше. Різноманітні теорії припускають, що люди мотивовані підтримувати або посилювати почуття самоповаги, наступності, самобутності, приналежності, ефективності і значення в їхній ідентичності. Чинниками впливу на ефективність організації визнаються нові підходи до питань кар'єри, пов'язаних з технологічними основами організації та індивідуальних і групових характеристиках.

При цьому увагу акцентовано на значущості психологічного простору, в якому зв'язки особистості з власним оточенням і спрощуються, і серйозно ускладнюються у відповідності з культурним багатоголоссям, плинністю, контекстуальністю [5].

У відомій оригінальній концепції, де свідомість – логічний апарат прийняття рішень та створення гіпотез про навколишній світ, підкреслено: «Предмет науки визначається прийнятою в цій науці парадигмальною теорією. Людину – об'єкт психології і багатьох інших наук – треба вивчати як істоту, покликанням якої є вирішення виключно пізнавальних завдань, не заперечуючи того, що в реальності для того, щоб пізнавати, необхідно ще й підтримувати життєдіяльність. При цьому реальність світу не заперечується, оскільки кінцевою метою побудови образу світу є регуляція активності суб'єкта в ньому» [1, с. 103].

Двома основними організаційно-психологічними парадигмами визнаються управління і професійна освіта, де центральним елементом є інтегрована мотиваційна складова приналежності і ефективності [11].

Очевидна необхідність систематизації та інтеграції накопичених науково-психологічних теоретичних поглядів і окремих емпіричних фактів з включенням аспектів мотиваційно-ціннісної, процесуально-регулятивної та когнітивної сфери персоналу організації стає можливою у міжпарадигмальному вимірі модернізованої мережі категорій і дослідницьких конструктів, оновленому методологічному апараті. З одного боку, це дозволяє більш адекватно описувати процес формування організаційно-психологічної системи ОСПО, з іншого – наочно демонструвати складність взаємодії різних регуляторних підсистем, що беруть участь у досліджуваному процесі.

Мета статті полягає у систематизації та інтеграції відомих загальнонаукових теоретичних конструктів і методологічних підходів у міжпарадигмальному вимірі дослідження феномена особистісного самоконструювання персоналу організацій (ОСПО).

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Психологічна розробка підходів у вивченні організаційного феномена самоактивності в цілому і його суб'єктних особливостей зокрема дозволяє всебічно і з єдиних позицій розглянути найбільш важливі особистісні проблеми персоналу, такі як: інтеграція і побудова цілісного образу Я, досягнення самоідентичності, особистісне, соціальне і професійне самовизначення.

Для з'ясування поліпарадигмального підходу в моделюванні ОСПО скористаємося логікою поняттєвого і структурного впорядкування складових моделі – парадигм, а також природи їхніх зв'язків та, відповідно, характерних ознак окремої парадигми. Аналогічний підхід подає інтерпретація соціологічної предметності у структурно-системному понятійному оформленні: «Сучасна теоретична соціологія – строкате мозаїчне панно, що відбиває різні за величиною, у кольоровій гамі, конфігурації складові. Але в цьому панно уважний погляд виявляє впорядковані структури, співвідносні один з одним фрагменти, які дозволяють, врешті-решт, знайти між ними подібність, подобу, відповідність і навіть спорідненість. Виникає уявлення про цілісність соціологічного «теоретичного полотна». Мається на увазі, що в якості принципу систематизації різних підходів можливо використовувати поняття метапарадигми і парадигми, які інтегрують безліч теорій, розподіливши їх по щаблях своєї драбини, «в якій нижні шаблі займають соціологічні теорії, над ними розташовані об'єднуючі парадигми, над якими, в свою чергу, підносяться метапарадигми. Поява нових теорій змінює зміст парадигм, особливо, якщо ці теорії виникають на стику декількох з них; в цьому випадку змінюється і зміст метапарадигми» [2, с. 5].

У нашому дослідженні логіку взаємодії парадигм визначає змістовна «класичність» метапарадигм та супідрядність експлікуючого ставлення до неї кожної наступної парадигми. У

встановленні методологічного апарату окремих теоретичних конструктів було враховано психологічну та організаційну предметність, а також найбільш загальні методологічні лінії розвитку в цілому.

В якості предметної області поліпарадигмального підходу на рівні окремої парадигми подано як організаційну, так і особистісну системи. Цілком закономірно, що підставою взаємообумовленості цих систем стали основні види діяльності: 1) організаційна, пов'язана з оптимізацією людського фактора у відтворенні і розвитку, а також з розгортанням сутнісних сил персоналу на принципах самоконструювання особистості; 2) особистісна, реалізована у цілепокладанні і системі цінностей, вирішенні суперечностей між суб'єктами, змістом і технологіями організаційного процесу, здійснюваного в конкретній виробничій діяльній сфері. Саме у такий спосіб виявляється принципова різниця (за умови сутнісної єдності) між локальними структуроутворюючими та парадигмами детермінант і предикторів ОСПО.

Під час створення поліпарадигмальної моделі в поле зору потрапляють як об'єкт дослідження – власне ОСПО, так і суб'єкт – персонал організацій, позначуваний характеристиками анклаву предикторів і детермінант досліджуваної проблеми: явищ адаптації, процесуальних характеристик ОСПО, формування компетентнісних характеристик та їхнього вдосконалення у організаційно-професійній діяльності.

Специфіка моделювання ОСПО пролягає в межах наукових підходів до остаточного прояснення феномену особистісного самоконструювання в координатах міждисциплінарної матриці феномена ОСПО: соціогуманітарні і філософські системи життєтворчості; ідеї і дефініції постнекласичної науки особистісного самоконструювання; синергетичні досягнення і психолого-педагогічні практики самоконструювання.

У рамках *просторово-часової метапарадигми* можливі різні моделі реалізації її основних принципів – відносно протікання у соціальному або організаційному просторі; у зв'язку з можливістю, розумінням, певним відображенням освоєних різних способів взаємодії; об'єднуючі онтологічні і індивідуальні аспекти мислення і поведінки – на підставах і реаліях повсякденності, життєвого шляху, часової транспективи тощо.

Якщо прийняти як деяке концептуальне положення стосовно універсальних ознак і тлумачень парадигми *детермінант і предикторів ОСПО*, що визначає весь її характер, то можна також стверджувати, що у відповідних межах ці парадигми знаходять свою реалізацію за допомогою консолідації підходів, концепцій, принципів формування змісту і способів організації ОСПО, уявлень про бажані результати, в конкретних системах, моделях, сполучуваних воедино теорій і практик діяльності і забезпечують той чи інший ступінь відповідності міждисциплінарним і просторово-часовим матрицям метапарадигми та локально конструктивним і методологічним парадигмам.

Як бачимо з *рис. 1.*, задіяні у моделі теоретичні конструкти тією чи іншою мірою представлені в *міждисциплінарній та просторово-часовій матриці метапарадигми* ОСПО. Їхній компонентний характер експлікується у структурі супідрядних, безпосередньо залежних від головної (*метапарадигмальної*) частини елементів – *локальних структуроутворюючих, детермінантно-предикторних парадигм* та визначається змістом і множинністю проявів ОСПО.

Мова йде про *методологічні парадигми*, для яких в першу чергу характерні спосіб постановки цілей, технології їх досягнення і орієнтація на отриманий результат. Якщо проаналізувати, наприклад, один із найбільш продуктивних у сфері організаційної психології особистісно-діяльній підхід, то можна переконалися, що на його основоположних, тобто парадигмальних засадах, реально існує кілька концептуальних моделей. З цієї точки зору парадигмальний підхід до моделювання ОСПО є своєрідною інструкцією у поєднанні об'єктивного і суб'єктивного аспектів, допомагає зрозуміти не тільки зміст предмета дослідження, але і вказує, чому об'єктом обрано певний фрагмент провідної ідеї і системи принципів, конкретизує загальну тенденцію, розкриває дужки для подальшого ефективного з'ясування феномена ОСПО.

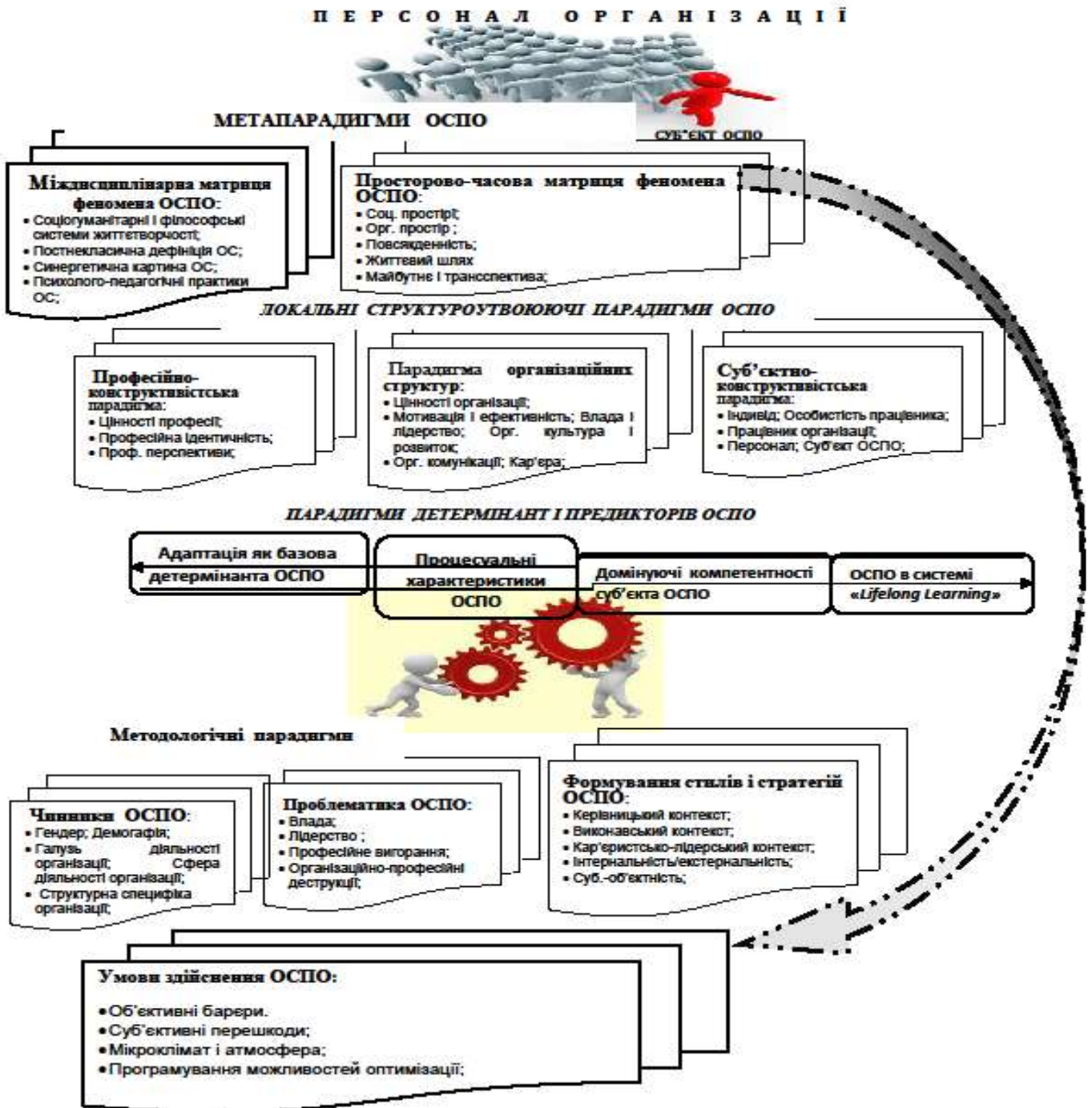


Рис. 1. Поліпарадигмальна модель особистісного самоконструювання персоналу організацій

З позиції парадигмального підходу, на наш погляд, коректним є твердження, що та чи інша парадигма генерує конкретний принцип суб'єктної концепції самоактивності персоналу організацій. Спираючись на теоретичні конструкти і предиктори ОСПО, доходимо висновку про уможливлення моделювання ідеального, тобто бажаного образу організаційного простору і часової трансспективи у професійному вимірі. Діагностика організаційних реалій

(порівняльний аналіз реального і ідеального образів) сфокусує їхні протиріччя і дозволить спроектувати можливі способи їхнього вирішення. Вихід за межі встановлених методологічних координат призводить до деформації сенсу парадигми і позбавляє результат ефективності.

На особливу увагу, з такої точки зору, заслуговує *міждисциплінарна та просторово-часова матриці метапарадигми ОСПО*, у яких подано системне уявлення про взаємозв'язки фундаментальних теорій ОСПО, філософські ідеї самоконструювання, його загальні принципи, критерії обґрунтованості та достовірність уявлень про загальнокультурний контекст процесів і явищ, в прийнятті деякого загального кола проблем, що підлягають або не підлягають дослідженню в рамках кожної наступної парадигми.

Власне *локальні структуроутворюючі парадигми* змістовно спираються на взаємоузгоджену єдину філософську підставу конструктивізму, що включає в себе уявлення про професію і її перспективи на рівні певної обґрунтованої і світоглядно забезпеченої організаційної картини; працівника організації, його сутності і його місця в організації; способі взаємодії цих двох рівнозначних цілісних систем; суті організаційного процесу, в результаті якого суб'єкт ОСПО знаходить образ організації, створює свій власний образ і опановує певний спосіб їхніх взаємин.

Професійно-конструктивістська та суб'єктно-конструктивістська парадигми генерують підстави для побудови різних варіантів його забезпечення, тобто ті підстави, які визначають зміст і характер організаційно-професійної діяльності у контексті ОСПО. Зауважимо, що в цьому процесі, на відміну від парадигми організаційних структур, працівник організації завжди залишається суб'єктом власної діяльності у всіх формах її прояву. Ці два процеси відбуваються одночасно. Працівник конструює своє уявлення про організаційно-професійний простір і одночасно конструює себе в цьому просторі. З іншого боку, таке конструювання себе можливе лише шляхом співдії і спілкування, тобто у конструюванні своєї особистості через розширення і ускладнення системи відносин з собою, з іншими, з організацією в цілому. В організації змістом ОСПО є життєвий світ працівника, а логіка його конструювання і здійснення завжди обґрунтовується і відтворюється як логіка суб'єктивування. Найголовніше полягає в тому, що в контексті зазначених парадигм все різноманіття систем, технологій, методик може бути зведене до універсальної типології базових моделей і способів цілеутворення, побудови взаємин і диспозицій у процесі досягнення одержуваного результату.

Подібна методологічна конкретика позицій у дослідженні стає своєрідними правилами для суб'єкта ОСПО, оскільки на практиці він вносить в свідомість додатковий теоретичний орієнтир.

Таким чином, можливими поліпарадигмальними одиницями змісту ОСПО стають явища і події, самі по собі не розчленовані на предметні знання, в той час як основною *методологічною дослідницькою одиницею* особистісного самоконструювання є фіксована інформація (показники) «проект – процес – результат». Структура останньої в певному сенсі зближує логіку особистісного, діяльнісного і суб'єктного підходів, оскільки створює ситуацію можливого відкриття способу отримання даних і показників. Якщо в першому випадку парадигма визначається відповідно до уявлення про «організаційну структуру» як предмет організаційної психології, то в іншому – мова йде про більш широке бачення цього предмета, оскільки в нього включається і «спосіб взаємодії».

Методологічна парадигма опредмечує і розпредмечує певний тип кодування суб'єктності ОСПО механізм трансляції та ретрансляції організаційно-професійної діяльності. Цілком ймовірно, звідси беруть початок спроби оптимізувати умови здійснення ОСПО шляхом інтеграції природних систем задоволення внутрішньої потреби у особистісному самоконструюванні зі штучно заданими параметрами *стилів і стратегій*.

З функціональної точки зору **методологічна парадигма** становить сукупність: 1) науково-світоглядних і ціннісних принципів, які впливають на вибір підходів і дослідницьких програм; 2) онтологічних і філософських ідей, які задають способи досягнення відповідних

методів; 3) способів, умов і особливостей ОСПО, а також певних дослідницьких методик. Методологічна парадигма пов'язує в єдине ціле можливість відповіді на питання: «Що впливає на ОСПО?», «У чому проблематика ОСПО?», «У який спосіб формуються стилі і стратегії ОСПО?». Відповіді на ці питання відкриють те чи інше розуміння предмета дослідження, яке надалі сформує сутнісний концепт парадигми умов здійснення ОСПО.

Такі координати конкретного визначення родової ознаки тієї чи іншої парадигми.

Висновки. Таким чином, під поліпарадигмальною моделлю розуміється сукупність стійких характеристик, які визначають змістовну єдність схем теоретичної та практичної форми ОСПО, у якій, незалежно від ступеня їхньої рефлексії, консолідується *універсальна основа усталених базових моделей*, що ідентифікуються з парадигмами.

Перспективи подальших досліджень. Поліпарадигмальне моделювання ОСПО у форматі розгляду взаємодії особистості і організації може бути продуктивним, якщо буде досягнута термінологічна визначеність у частині основних понять і їхніх значень, сенсу, змісту. Очевидно, що в більшості випадків індивідуальність і унікальність кожного наступного дослідження нашої теми з великим ступенем ймовірності передбачає і унікальність моделі, обговорюваних суб'єктів (особистості та організації) і характеру їхньої взаємодії, взаємовпливу тощо.

Список використаних джерел

1. Аллахвердов В.М. Вечно зеленеющий предмет психологии на фоне сухой теории / В.М. Аллахвердов // *Методология и история психологии*. – 2006. – Т. 1. – №. 1. – С. 100–104.
2. Зборовский Г.Е. Метaparadигмальная модель теоретической социологии / Г.Е. Зборовский // *Социологические исследования*. – 2008. – №. 4. – С. 3–15.
3. Карамушка Л.М. Дизайн дослідження та діагностичний інструментарій для вивчення психологічних особливостей організаційного розвитку / Л.М. Карамушка // *Актуальні проблеми психології*. – 2009. – Т. 1. – С. 196–208.
4. Семиченко В.А. Рефлексирующий субъект в мире системогенеза / В.А. Семиченко // *Психолінгвістика*. – 2013. – №. 12. – С. 129–135.
5. Соломка Т.М. Особистісне самоконструювання в умовах розвитку системи LLL («Навчання протягом життя»): теоретико-методологічні засади / Т.М. Соломка // *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. пр. Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. – Вип. 37. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2017. – С. 433–449.
6. Baruch, Y. Transforming careers: from linear to multidirectional career paths: Organizational and individual perspectives / Y. Baruch // *Career Development International*. – 2004. – Vol. 9. – №. 1. – P. 58–73.
7. Berzonsky, M.D. Identity processing style, self-construction, and personal epistemic assumptions: A social-cognitive perspective / M.D. Berzonsky // *European Journal of Developmental Psychology*. – 2004. – Vol. 1. – №. 4. – P. 303–315.
8. Duarte, M.E. The Psychology of Life Construction / M.E. Duarte // *Journal of Vocational Behavior*. – 2009. – Vol. 75. – №. 3. – P. 259–266.
9. Kalleberg, A.L. Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition / A.L. Kalleberg // *American sociological review*. – 2009. – Vol. 74. – №. 1. – P. 1–22.
10. Savickas, M.L. Life Design: A Paradigm for Career Intervention in the 21st Century / M.L. Savickas // *Journal of Counseling and Development: JCD*. – 2012. – Vol. 90. – №. 1. – P. 13.
11. Vignoles, V.L. et al. Beyond self-esteem: influence of multiple motives on identity construction / V.L. Vignoles // *Journal of personality and social psychology*. – 2006. – Vol. 90. – №. 2. – P. 308.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Allahverdov V.M. Vечно zelenejushhij predmet psihologii na fone suhoj teorii / V.M. Allahverdov // *Metodologija i istorija psihologii*. – 2006. – Т. 1. – №. 1. – S. 100–104.
2. Zborovskij G.E. Metaparadigmal'naja model' teoreticheskoj sociologii / G.E. Zborovskij // *Sociologicheskie issledovanija*. – 2008. – №. 4. – S. 3–15.

3. Karamushka L.M. Dyvain doslidzhennia ta diahnostychnyi instrumentarii dlia vyvchennia psykholohichnykh osoblyvostei orhanizatsiinoho rozvytku / L.M. Karamushka // Aktualni problemy psykholohii. – 2009. – Т. 1. – С. 196–208.
4. Semichenko V.A. Refleksirujushhij subjekt v mire sistemogeneza / V.A. Semichenko // Psykholinhvistyka. – 2013. – №. 12. – С. 129–135.
5. Solomka T.M. Osobystisne samokonstruiuvannia v umovakh rozvytku systemy LLL («Navchannia protiahom zhyttia»): teoretyko-metodolohichni zasady / T.M. Solomka // Problemy suchasnoi psykholohii : zb. nauk. pr. Kamianets-Podilskoho natsionalnogo universytetu imeni Ivana Ohienka, Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy / za nauk. red. S. D. Maksymenka, L. A. Onufriievoi. – Vyp. 37. – Kamianets-Podilskiy : Aksioma, 2017. – С. 433–449.
6. Baruch, Y. Transforming careers: from linear to multidirectional career paths: Organizational and individual perspectives / Y. Baruch // Career Development International. – 2004. – Vol. 9. – №. 1. – P. 58–73.
7. Berzonsky, M.D. Identity processing style, self-construction, and personal epistemic assumptions: A social-cognitive perspective / M.D. Berzonsky // European Journal of Developmental Psychology. – 2004. – Vol. 1. – №. 4. – P. 303–315.
8. Duarte, M.E. The Psychology of Life Construction / M.E. Duarte // Journal of Vocational Behavior. – 2009. – Vol. 75. – №. 3. – P. 259–266.
9. Kalleberg, A.L. Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition / A.L. Kalleberg // American sociological review. – 2009. – Vol. 74. – №. 1. – P. 1–22.
10. Savickas, M.L. Life Design: A Paradigm for Career Intervention in the 21st Century / M.L. Savickas // Journal of Counseling and Development: JCD. – 2012. – Vol. 90. – №. 1. – P. 13.
11. Vignoles, V.L. et al. Beyond self-esteem: influence of multiple motives on identity construction / V.L. Vignoles // Journal of personality and social psychology. – 2006. – Vol. 90. – №. 2. – P. 308.

Solomka, T.M. Poliparadigm model of employees' personal self-design. The article deals with employees' personal self-design (EPSD) model that is based on the employees' changes in work and career. The model uses the polyparadigm approach to EPSD.

The author analyzes different aspects of EPSD, which include socio-humanitarian and philosophical systems of life-designing, ideas and definitions of post-classical science of personal self-design, synergistic achievements and psychological and educational practices of self-design.

The author discusses the structure, content and logic of EPSD. The author defines a polyparadigm model as a set of stable characteristics that determine the meaningful unity of the theoretical and practical forms of EPSD.

Key words: polyparadigm model of employees' personal self-design (EPSD), metaparadigm, local structure-forming paradigms, EPSD determinants and predictors, methodological paradigm

Відомості про автора

Соломка Тамара Миколаївна, кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології Навчально-наукового інституту міжнародних відносин та соціальних наук Міжрегіональної Академії управління персоналом, м. Київ, Україна.

Solomka, Tamara Mykolaivna, Candidate of Psychological Science, Assistant Professor of the Department of Psychology **Educational-Scientific Institute of International Relations and Social Sciences** Interregional Academy of Personnel Management (IAPM), Kyiv, Ukraine.

E-mail: mega.solomka@ukr.net

Отримано 22 травня 2018 р.
Рецензовано 29 травня 2018 р.
Прийнято 30 травня 2018 р.