

ПСИХОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО КОНЦЕПТУАЛІЗАЦІЇ ФЕНОМЕНА «ПРОФЕСІЙНА УСПІШНІСТЬ»

Проаналізовано концептуальні підходи до розуміння успішності особистості в професійній діяльності. Здійснено теоретико-психологічний аналіз наукових уявлень про природу успішності людини, зокрема висвітлено основні аспекти успішності в діяльності з позицій гуманістичного, психодинамічного, управлінського підходу.

Ключові слова: *успішність, самореалізація, самооцінка, самофактивність, акмеологія, професіоналізм, компетентність.*

Постановка проблеми. Сучасна психологічна наука володіє достатньо великим науково-емпіричним інструментарієм, однак суспільство розвивається шаленими темпами і вимагає постійного розширення кола досліджень психологічних аспектів професійної діяльності. Питання успішності сьогодні є одним із ключових аспектів особистісного розвитку, сучасне суспільство орієнтує людину на те, аби бути успішною, досягати належних результатів. Однією зі сфер самореалізації особистості є професійна діяльність, де проблема успішності вирішальна у процесі професійного становлення людини, її кар'єрного росту, саморозвитку та самовдосконалення як фахівця. Розробка психологічних підходів до вивчення професійної успішності – одна з актуальних тем, що потребує розвитку науково-емпіричних досліджень.

Стан дослідження. Аналізуючи останні наукові дослідження, зважимо на чималу кількість різноманітних публікацій щодо успішності у популярних виданнях і глянцевиx журналах, однак на її недостатню наукову розробленість. Виокремимо декілька підходів до розуміння успішності особистості в діяльності, зокрема особистісний підхід, що охоплює гуманістичні погляди А. Маслоу, психоаналітичний підхід З. Фройда, неофрейдистські погляди А. Адлера, соціально-когнітивну теорію А. Бандури, а також дослідження М. Чиксентмихаї, У. Джемса, Дж. Роттера. Представники управлінського підходу розглядають професійну успішність з позицій психології бізнесу, психології праці (Ф. Девіс, Д. Карнегі, Р. Фішер, Н. Хілл, Б. Душков, А.Корольов, Б. Смирнов), відштовхуючись від поняття «професіоналізму». В своїй єдності усі ці напрями та підходи дозволять сформувати сучасне розуміння феномена професійно успішної людини.

Мета статті – на основі аналізу психологічних підходів до розуміння природи успішності особистості сформувати сучасне наукове уявлення про феномен професійної успішності.

Виклад основних положень. Феномен успішності, хто така успішна людина, цікавить людство з давніх-давен. Проблема успіху – змістовний предмет семантичного, філософського та психологічного осмислення, в якій фокусуються основні теми людського буття. Психологічний підхід до проблеми успіху неможливий без розуміння місця життєвого успіху в системі цінностей, потреб, мотиваційно-вольової сфери особистості.

Згідно з гуманістичним світоглядом, успішність – ідеал розвинутої і вільної людини в гармонійній єдності з іншими людьми, суспільством і природою. Успішність розглядається як право кожної людини на щасливе життя. Людина – центр, навколо якого тяжіють основні атрибути успіху, і вона заслуговує на те, щоб бути успішною. Представники гуманістичного напрямку розглядають людину як особистість, як джерело невичерпних ресурсів, які вона використовує для особистісного росту та самореалізації. Згідно з теорією А. Маслоу, бажання самоактуалізації, розкриття своїх здібностей і талантів, зокрема в професійній діяльності, є вищою потребою людини. Успішною є та людина, що досягла вищого ступеня в ієрархії потреб особистості, задовольнила базові фізіологічні потреби, потреби в безпеці та комфорті та соціальні потреби, а отже тепер може ефективно самореалізувати себе професійно [6, с. 56].

Самореалізація як процес може супроводжуватись переживанням стану успішності. Успішність як психічний стан має певні ознаки, які визначають діяльність людини в соціумі. Це відображено в дослідженнях американського психолога угорського походження Михая Чиксентмихаї. У роботі «Потік: психологія оптимального досвіду» («Flow: The Psychology of Optimal Experience») М. Чиксентмихаї ознайомлює читачів із теорією, згідно з якою люди найбільш щасливі, якщо перебувають в особливому потоковому стані, – який нагадує дзен, – стан повного єднання з діяльністю та ситуацією. Стан потоку можна вважати оптимальним станом внутрішньої мотивації, за якого людина повністю занурена в те, що вона робить. Цей стан супроводжується відчуттям, яке характеризується свободою, радістю, почуттям повного задоволення та майстерності, коли деякі потреби, в тому числі й базові, зазвичай ігноруються. Людина забуває про час, голод, свою соціальну роль тощо, відчуючи себе професійно успішною. А це вже може розглядатись як неусвідомлюваний психічний процес [10, с. 28].

Психоаналітичний підхід З. Фрейда пояснює успішність людини неусвідомлюваними інстинктами. Агресивність і сексуальність виступають засобами досягнення успішності. Проте за теорією Фрейда сучасна успішна людина, керуючись парціальними бажаннями ід та впливом соціально прийнятих норм (super-ego), не в змозі адекватно

реалізувати себе. На допомогу приходять захисні механізми психіки людини. Один із таких механізмів – сублімацію – Фрейд уважав найбільш прийнятною формою трансформації потягів людини. Відповідно, сублімація може забезпечувати успіх в професійній діяльності (наприклад, творчі, медичні професії) [8, с. 89].

Зигмунд Фрейд вважав, що невід'ємною частиною розвитку будь-якої людини з самого народження є нарцисизм, і був першим, хто використав цей термін у психології. Нарцисизм розглядається як риса характеру, іноді як його акцентуація, що характеризується певним рівнем самозакоханості, егоїзму та самовпевненості. Е. Моррісон стверджує, що дорослій людині розумна частина здорового нарцисизму дозволяє балансувати задоволеність своїх потреб щодо інших. Любов до себе, до того, що ти робиш, твориш і чим займаєшся, може бути запорукою професійної успішності [8, с. 98].

Неофрейдистські погляди А. Адлера на розуміння успішності полягали в тому, що на відміну від З. Фрейда вчений розглядає соціальний фактор. Характер людини формується під впливом її «життєвого стилю», тобто системи цілеспрямованих потягів, що закладаються у дитинстві. Рушійною силою, що змушує людину хотіти бути успішною, є соціальний інтерес. Саме завдяки цьому інтересу, на думку А. Адлера, реалізується потреба в досягненні успішності, самоствердженні особистості як компенсації «комплексу неповноцінності». Розвиток особистості залежатиме від того, яким чином цей комплекс буде компенсуватися [8, с. 122].

Віра в ефективність власних дій і очікування успіху від їх реалізації – один із ключових термінів соціально-когнітивної теорії Альберта Бандури. Цю віру вчений називає самоефективністю. Загальна самоефективність складається з конкретних самоефективностей, що існують у різних галузях людської діяльності. Самоефективність означає переконання людини в тому, що в складній ситуації вона зможе продемонструвати необхідну поведінку. Тобто віра в ефективність означає оцінку власної конкретно визначеної поведінкової компетентності. Те, чи зможе конкретна особистість в заданій ситуації досягти успіху, залежить не тільки від її власної компетентності. Для успішної діяльності важливі не стільки об'єктивні результати самі собою, скільки їх інтерпретація конкретно людиною і очікування успіху та позитивних результатів. Самоефективність розуміється А. Бандурою не як стабільна і статична характеристика, а як змінна, яка за своєю силою, узагальненістю і ступенем знаходиться у взаємній залежності від актуальної ситуації і попереднього досвіду індивіда. Вплив наслідків поведінки на самоефективність істотно залежить від того, яким чином людина сприймає і оцінює ці наслідки. Якщо у минулому досвід поведінки в

певному колі ситуацій (наприклад, вирішення певних професійних задач) був переважно негативним, то самоефективність у цій сфері буде низька, увага сфокусується на негативних наслідках, котрі будуть індивідуально проінтерпретовані, що понизить самоефективність у майбутньому. Відсутність самоефективності може бути істотною перешкодою у формуванні компетентності, активності людини, а отже і її успішності в конкретних видах професійної діяльності [1, с. 144].

Одним із важливих чинників, що впливає на процес цілеспрямованого отримання професійного досвіду, є вплив самооцінки і рівня домагань на успішність у професійній діяльності. Самооцінка входить до ядра особистості і істотно впливає на поведінку індивіда. Вона тісно пов'язана з рівнем домагань людини – ступенем важкості професійних цілей, які вона ставить перед собою. Самооцінка – оцінка особистістю себе, своїх можливостей, якостей і місця серед інших людей. Входячи до структури Я-концепції, самооцінка є важливим регулятором поведінки. Від самооцінки залежать взаємини людини з іншими, її критичність, вимогливість до себе, ставлення до успіхів і невдач. Самооцінка впливає на успішність діяльності людини і подальший розвиток особистості. В основі рівня домагань лежить така оцінка своїх здібностей, збереження якої стає для людини потребою. Розбіжність між домаганнями і реальними можливостями людини призводить до того, що вона розпочинає неправильно себе оцінювати, унаслідок чого її поведінка стає неадекватною (виникають емоційні зриви, підвищена тривожність, агресивність і ін.), що суттєво знижує її успішність. Люди з реалістичним рівнем домагань відрізняються упевненістю в своїх силах, наполегливістю в досягненні мети, більшою продуктивністю, критичністю в оцінці професійних результатів. За класичною концепцією У. Джемса уявлення про актуалізацію Я-концепції покладене в основу поняття самооцінки, яке визначається як математичне відношення реальних досягнень індивіда до його домагань. Отже, самооцінка прямо пропорційно залежить від успішності індивіда і обернено пропорційно від його рівня домагань [3, с. 102].

Самооцінка також може взаємообумовлюватися спрямованістю локусу контролю. Інтернальний локус контролю відповідає пошуку причин поведінки в собі, поясненні обставин і ситуацій в житті власними діями, приписуванні відповідальності за результати діяльності собі. Екстернальний локус контролю притаманний людям, котрі пояснюють практично все, що з ними відбувається, зовнішніми обставинами, оточенням. Згідно з теорією «локусу контролю» Дж. Роттера люди з внутрішнім, інтернальним локусом контролю частіше досягають творчих і професійних успіхів. Вони більш впевнені у собі, наполегливі та послідовні в досягненні поставлених цілей, врівноважені, самокритич-

ні та незалежні. Схильність до зовнішнього локусу контролю виявляється разом із такими рисами, як невпевненість у своїх можливостях, неврівноваженість, прагнення відкласти реалізацію намірів на невизначений термін, тривожність. За неможливості впливу на перебіг подій, у осіб із зовнішнім локусом контролю переважно формується безпорадність і зниження пошукової активності, на відміну від осіб із внутрішнім локусом контролю [8, с. 64].

Представники психології бізнесу та управління розглядають успіх як уміння досягати поставлених перед собою цілей і ефективність цих досягнень визначає загальну успішність людини. На думку І.І. Ткачук, представники прагматичної бізнес-психології (Ф. Девіс, Д. Карнегі, Р. Фішер й У. Юрі, Н. Хілл та ін.), які наголошують на діловому спілкуванні, розглядають успіх як здатність людини досягати особистих цілей. Успішна особистість – це наполеглива, діяльна, активна людина, що досягла вершин матеріального процвітання, кар'єрного росту, слави й тому в змозі насолоджуватись різноманітними життєвими благами. Ці дослідження зводяться до розробки універсального алгоритму досягнення успішності. Розробки в контексті цього підходу підкріплюються постулатами сучасних напрямів психології, зокрема такого як нейролінгвістичне програмування (НЛП). Представники НЛП пов'язують успішність людини з опануванням нею найрізноманітнішими психотехнологіями майстерного спілкування, структурування та систематизації цілей в житті, самоконтролю тощо [7, с. 142].

Аналізуючи концептуальні підходи до розуміння успішності в психології, слід також зважити на те, що в багатьох дослідженнях успішність як соціопсихологічний феномен розглядається в контексті діяльності як такої.

Дослідники управлінського підходу в психології праці (Б.А. Душков, А.В. Королев, Б.А. Смирнов) «успішність діяльності» визначають як характеристику діяльності, що охоплює продуктивність праці, якість кінцевого результату, швидкість, безпомилковість трудових дій. За оцінки успішності діяльності слід урахувувати також фізіологічні затрати, які необхідні для вирішення професійних задач. Успішність діяльності також тісно пов'язана з інтелектуальною, мотиваційною та емоційно-вольовою сферою особистості, вона залежить також від індивідуальних психофізіологічних та типологічних особливостей особистості [2, с. 277].

Успішність професійної діяльності є основним предметом досліджень у різних галузях наук. Частково цю проблематику розробляє і акмеологія – наука, що вивчає закономірності і механізми розвитку людини на стадії її зрілості і за досягнення нею найвищого ступеня в цьому розвитку – акме. Використовуючи поняття «зрілість», не можна

не вказати і на таке поняття, як «особистісна зрілість», що може слугувати фундаментом розвитку професійної успішності. О. Штепа дає таке визначення особистісної зрілості: це психологічне новоутворення зрілого періоду життя людини, яке становить динамічну особистісну структуру, пропріум, важливий для його ідентичності; особистісна зрілість є одночасно інтегральним критерієм особистісного зростання та виявом особистісного потенціалу людини, тобто її життєстійкості у здійсненні своєї життєвої стратегії; особистісна зрілість забезпечує людині можливість вибору моральних цінностей як пріоритетних [9, с. 66]. Отже, за дослідження успішності професійної діяльності слід враховувати особистісну зрілість як один із факторів її формування. Водночас вищий ступінь зрілості людини – акме – це багатовимірний стан людини, що показує, наскільки вона реалізувалась як особистість, спеціаліст, громадянин, батько тощо. Основними умовами досягнення людиною вершини в своєму розвитку, що визначається як акме, є активна творча діяльність, потреба в активному саморозвитку, самонавчанні і самовихованні. Основним критерієм самовдосконалення особистості є успішність її самовираження і самоствердження в суспільстві. Тому головні властивості акме – професіоналізм і креативність. Остання виражається в творчій спрямованості особистості в професійній діяльності і є одним із компонентів особистісної зрілості. Професіоналізм є основою успішності в професійній діяльності, а відповідно і успішності в житті. Він дозволяє довести до досконалості вміння і навички, максимально розкрити можливості людини [4, с. 157].

Професіоналізм – особлива властивість людей систематично, ефективно і надійно виконувати професійну діяльність в різноманітних умовах. Поняття «професіоналізм» використовується в різних значеннях. У першому маються на увазі нормативні вимоги професії до особистості людини (нормативний професіоналізм). Реальний професіоналізм – наявність у людини необхідного нормативного набору психологічних особливостей, коли професіоналізм виступає внутрішньою характеристикою індивіда. Професійне виконання праці – це завжди виконання її на високому рівні. Ключовим аспектом реального професіоналізму є компетентність. Це поєднання психічних якостей, психічний стан, що дозволяє діяти самостійно і відповідально, здатність і вміння людини виконувати визначені трудові функції. Поняття компетентності вужче, ніж поняття професіоналізму [5, с. 94].

Щодо досліджень компетентності в структурі успішності професійної діяльності слід зважити на дослідження таких учених, як Л. Пітер та Д. Даннінг, Дж. Крюгер. Принцип Пітера – положення, що формулюється так: в ієрархічній системі праці будь-який працівник

сягає рівня своєї некомпетентності. Згідно з цим принципом, людина, що працює в будь-якій ієрархічній системі, підвищується кар'єрною драбиною доти, поки не обійме таку посаду, коли не зможе впоратися зі своїми обов'язками повною мірою. Цей рівень і називається «рівнем некомпетентності». На цьому рівні працівник «застрягне» і знаходитиметься до тих пір, поки не покине систему (тобто не звільниться, не помре чи не вийде на пенсію). Автор принципу пояснює це тим, що, як правило, за наявності вакансії керівництвом обирає кандидата з тих працівників, до яких немає претензій. Якщо він виявить успіхи на цій посаді, то зможе стати кандидатом на вищій посаді. Отож, поки працівник виявляє компетентність, доти він кар'єрно зростає. Проте рано чи пізно він опиниться на посту, де його компетентність буде нижча, він припинить претендувати на вищу посаду і його просування вгору завершується [12, с. 2].

Ефект Даннінга-Крюгера – когнітивне спотворення, яке полягає в тому, що люди з низьким рівнем кваліфікації роблять хибні висновки і приймають невдалі рішення, але не здатні усвідомлювати свої помилки через низький рівень компетентності. Це призводить до виникнення в них завищених уявлень про свої вміння, тоді як справді висококваліфіковані працівники схильні применшувати свої здібності і бути недостатньо впевненими в своїх силах, вважаючи інших більш компетентними [11, с. 6].

Звісно, що дія ефекту Даннінга-Крюгера та дія принципу Пітера залежить від індивідуально-психологічних особливостей працівників щодо переживання стану успішності в професійній діяльності, але в більшості випадків, на думку вчених, ці феномени виникають в процесі професійної реалізації особистості. Те, чим ми володіємо, чи те, ким ми є, або ж те, де ми знаходимось і чим займаємось, не робить нас успішними чи неуспішними. Нас робить такими те, що ми думаємо про це і як до цього ставимось. Так, наприклад, дві людини можуть працювати на однакових посадах, мати однакову заробітну плату, бути компетентним висококваліфікованим працівником, професіоналом, але один може бути успішним, а інший – ні. Тому надзвичайно важливим засобом досягнення успішності є сама особистість і процес переживання, сприймання і ставлення до успішності в професійній діяльності.

Висновки. Отже, теоретико-психологічним підґрунтям розуміння поняття «професійна успішність» є різноманітні підходи, зокрема гуманістичний, психодинамічний, управлінський. Категорія «професійна успішність» сформувалась на стику психології особистості та психології праці. З одного боку, це – особливий психічний стан; сукупність особистісних якостей індивіда, що є запорукою його самореалізації в професійній діяльності, а з іншого – це високий рівень професіоналізму, що виявляється в зрілості, компетентності, досягненнях.

Перспективи подальших досліджень. Професійна успішність – динамічне явище, тому дослідження процесу досягнення успішності є змістовним предметом майбутніх наукових розробок. Відкритим залишається питання оцінки професійної успішності та визначення її критеріїв, що є актуальним предметом подальших наукових досліджень.

1. Бандура А. Теория социального научения / А. Бандура; пер. з англ. под ред. Н.Н. Чубарь. – СПб.: Евразия, 2000. – 320 с.

2. Душков Б.А. Энциклопедический словарь: психология труда, управления, инженерная психология и эргономика / Б.А. Душков, А.В. Королев, Б.А. Смирнов. – М.: Акад. Проект: Фонд «Мир», 2005. – 846 с.

3. Захарова А.В. Психология формирования самооценки / А.В. Захарова. – Минск: НИО, 1993. – 100 с.

4. Кузьмина Н.В. Акмеология качества профессиональной деятельности специалиста / Н.В. Кузьмина, С.Д. Пожарский, Л.Е. Паутова. – СПб., Коломна, Рязань, 2008. – 76 с.

5. Лигинчук Г.Г. Психология профессиональной деятельности / Г.Г. Лигинчук. – М.: МИЭМП, 2010. – 325 с.

6. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – СПб.: Питер, 2008. – 352 с.

7. Ткачук І.І. Теоретичні засади дослідження проблеми успіху особистості в діяльності / І.І. Ткачук // Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді: зб. наук. праць. – Вип. 15, книга 1. – Кам'янець-Подільський: Видавець ПП Зволейко Д.Г., 2011. – С. 139–147.

8. Холл К.С. Теории личности / К.С. Холл, Г. Линдсей. – М.: Эксмо-Пресс, 2000. – 592 с.

9. Штепа О. Феномен особистісної зрілості / О. Штепа // Соціальна психологія. – 2005. – № 1 (9). – С. 62–77.

10. Farmer D. «Flow» and Mihaly Csikszentmihalyi, 1999. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://austega.com/gifted/16-gifted/articles/24-flow-and-mihaly-csikszentmihalyi.html>

11. Kruger J. Unskilled and Unaware of It: How Difficulties in Recognizing One's Own Incompetence Lead to Inflated Self-Assessments / J. Kruger, D. Dunning // Journal of Personality and Social Psychology. – 1999. – № 77 (6) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://gagne.homedns.org/~tgagne/contrib/unskilled.html>

12. Pluchino A. The Peter Principle Revisited: A Computational Study / A. Pluchino. – Catania, 2009. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://arxiv.org/pdf/0907.0455v3.pdf>

Назар Ю.О. Психологические подходы к концептуализации феномена «профессиональная успешность»

Проанализированы концептуальные подходы к пониманию успешности личности в профессиональной деятельности с точки зрения психологии. Произведен теоретико-психологический анализ научных представлений о природе успешности человека, в частности освещены основные

аспекты успешности деятельности с позиций гуманистического, психодинамического, управленческого подходов.

Ключевые слова: успешность, самореализация, сублимация, нарциссизм, самооценка, самоэффективность, акмеология, личностная зрелость, профессионализм, компетентность.

Nazar Y. Psychological approaches to the conceptualization of the phenomenon of «professional success»

The article analyzes the conceptual approaches to understanding the success of the individual in the profession in terms of psychology. Theoretical and psychological analysis of scientific knowledge about the nature of human progress is made. In particular, the key aspects of success from the standpoint of humanistic, psychodynamic, managerial approach are highlighted.

Key words: success, self-actualization, sublimation, narcissism, self-esteem, self-efficiency, acmeology, personal maturity, professionalism and competence.

УДК 159.9

М.І. Попова

ТЕОРЕТИЧНА МОДЕЛЬ КОГНІТИВНОГО СТИЛЮ ЯК ЧИННИКА ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ

Розроблено модель когнітивного стилю як чинника професійної компетентності різних видів діяльності. Когнітивний стиль як чинник професійної компетентності розглянуто в двох основних площинах: як індивідуально-типологічну властивість і як регулятор діяльності у чотиривимірній системі координат, що відображає тлумачення когнітивного стилю з боку особистісно-центрованого, когнітивно-центрованого, особистісно-когнітивно-центрованого та поведінково-центрованого аспектів.

Ключові слова: когнітивний стиль, властивості темпераменту, інтелектуальні здібності, професійна компетентність.

Постановка проблеми. У період подолання криз важлива професійна компетентність різних видів діяльності, ефективність якої значною мірою досягається завдяки індивідуально-типологічним властивостям, важливу роль з-поміж яких виконують когнітивні стилі. Якщо когнітивні стилі працівника відповідають конкретній діяльності, ефективність праці досягатиметься без особливих зусиль, на відміну від осіб, когнітивні стилі яких невідповідні їй. Відтак у першому випадку отримуємо значно менші затрати на професійне навчання та розвиток, меншу виснаженість працівників, а також, що найбільш важливо, – вищий рівень професійної компетентності. Отже, когнітивно-стильову