

2. Klimov E. A. Vvedenie v psihologiju truda [Tekst] : uchebnik dlja vuzov / E. A. Klimov.– M. : JuNITI, 1998. – 350 s.
3. Prjazhnikov N. S. Psihologija truda [Tekst] : uchebnoe posobie dlja studentov vysshih uchebnyh zavedenij / N. S. Prjazhnikov, E. Ju. Prjazhnikova. – 5-e izd., ster. – M. : Akademija, 2009. – 480 s.
4. Surjakova M. V. Ujavlennja pro profesijnu kar'eru majbutnih inzheneriv-metallurgiv [Elektronnyj resurs] / M. V. Surjakova // Metal journal. Politehnicheskij zhurnal. – Tekst. dani. – Dnipropetrovs'k, 31.10.2013. – Rezhim dostupu: <http://www.metaljournal.com.ua/professional-career-of-metallurgic-engineer> (data zvernennja: 13.10.2014). – Nazva z ekranu.
5. Titarenko T. M. Suchasna psihologija osobistosti [Tekst] : navchal'nij posibnik / T. M. Titarenko. – K. : Karavela, 2013. – 372 s.

Подбуцкая Н.В.

Представление о будущей профессии и образе «Я – профессионал» будущих инженеров

В статье рассмотрены особенности представлений студентов-инженеров выпускных курсов о будущей профессии, ее место в мире других профессий, необходимых функциональных обязанностей и необходимых профессионально значимых качеств, то есть представление о профессионализме деятельности и профессионализм личности. Определенное семантическое пространство представлений студентов-выпускников о социальные роли и профессии. Раскрыты особенности субъективного отношения к себе и профессионала. Установлено, что в целом будущие инженеры имеют адекватное представление о собственной профессии, требования к ней со стороны психологических характеристик, однако далеко не все, по собственным мнением, отвечают этим требованиям. В исследовании всего приняло участие 107 респондентов. Источников – 5.

Ключевые слова: представление, профессиональное самосознание, профессионализация, студенты, будущие инженеры.

Podbuts'kaya N.

The understanding of the future profession and the image of "I am professional" of the future engineers

The article deals with the peculiarities of the understandings of final years students of their future engineering profession, its place in the world of other professions, the necessary functional duties and necessary professionally significant qualities, that is with the understanding of activity professionalism and personal professionalism. The semantic space of graduate students' understandings of social roles and a profession is defined. The peculiarities of the subjective attitude to themselves and to the professional are analyzed. It is established that in general the future engineers have an adequate understanding of their own profession, of the requirements to the profession from the side of psychological characteristics, however, on their own opinion, not all of them conform to these requirements. In general 107 respondents took part in the research. The number of sources is 5.

Key words: understanding, professional consciousness, professionalizing, students, future engineers.

Підбуцька Ніна Вікторівна – кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут».

УДК 159.9: 316.62

Пілецька Л. С.

МЕТОДОЛОГІЧНІ ПРИНЦИПИ ПРОГРАМИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ ПРОФЕСІЙНОЇ МОБІЛЬНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

В статті висвітлені методологічні засади побудови програми соціально-психологічного супроводу професійної мобільності особистості. Наведені дані експериментального дослідження. Джерел – 2.

Ключові слова: професійна мобільність, професійна деформація, соціально-психологічний супровід, кар'єрний т'юторинг.

Постановка проблеми. Теоретико-методологічний аналіз проблеми засвідчив, що у професійній мобільності поєднуються три взаємопов'язаних сутності, яка визначається як *якість особистості*, яка забезпечує внутрішній механізм розвитку людини; *діяльність людини*, детермінована подіями змінного середовища, результатом якої виступає самореалізація людини в професії і житті; *процес перетворення* людиною самої себе і навколишнього професійного та життєвого середовища. Теоретико-методологічний аналіз дозволив стверджувати про необхідність вивчення професійної мобільності на рівні *особистісних якостей* (адаптивність, комунікабельність, самостійність, пристосовність, цілеспрямованість, ціннісні орієнтації та установки, соціальна пам'ять, критичне мислення, здатність до самопізнання, саморозвитку, самоосвіти, соціальна рухливість); *на рівні характеристик діяльності* (рефлексивність, креативність, проєктивність, прогнозування, цілепокладання, гнучкість, пластичність); *на рівні процесів перетворення* власної особистості, діяльності, навколишнього середовища. У професійній мобільності виокремлюємо такі значущі компоненти: поведінковий компонент (зміна професії), когнітивний компонент (усвідомлення необхідності зміни професії, та можливих шляхів реалізації даного рішення), інтегрально - особистісний компонент (уміння оцінювати ситуацію, що склалася і оцінювати свої можливості, рішучість, наполегливість, самовладання, самостійність, ініціативність, вміння прийняти на себе відповідальність).

Професійна мобільність проявляється на різних етапах професіогенезу як *можливість вибору* (усвідомлюваного і неусвідомлюваного), як *зміна існуючого професійного статусу і професійної спрямованості* і на кожному етапі може супроводжуватися професійними деформаціями та деструкціями від гіпермобільності до професійної пасивності і тривалого професійного маргіналізму.

Сказане підводить нас до думки, яка підтверджена результатами проведеного емпіричного дослідження, що в процесі професіоналізації у фахівця розвиваються професійно важливі якості. Поряд з ними з'являються якості, що деформують особистість і деструктивно впливають на продуктивність діяльності.

Мета статті - висвітлення методологічних засад побудови програми соціально-психологічного супроводу професійної мобільності особистості.

Виклад основного матеріалу та результатів дослідження. Емпіричне дослідження змістовних характеристик професійної мобільності особистості показало, що вона має суперечливий психологічний зміст. Професійна мобільність негативно пов'язана з рисами екстраверсії, самоконтролем, тривожністю, експресивністю, з інтернальністю, оцінкою провідних показників якості життя, смисложиттєвими та кар'єрними орієнтаціями. Водночас визначено її взаємозв'язок із мотивацією до покращення життя, організаційною компетентністю, орієнтацією на незалежність, підприємницькою креативністю. Зазначені кореляції свідчать про складний психологічний стан професійно мобільних осіб: вони втрачають почуття контролю за власною поведінкою, але вимушені проявляти активність та змінювати своє життя. При цьому безпосередніми (парціальними) кореляціями є: зниження почуття провини, зменшення товариськості, підвищення емоційної напруженості, зменшення почуття керованості власним життям, збільшення орієнтації на підприємницьку креативність та зменшення орієнтації на пасивність місця роботи.

З'ясовано, що зміна рівня професійної мобільності особистості можлива за умови організованого процесу цілеспрямованого соціально-психологічного та психолого-педагогічного впливу на особистість, із урахуванням домінуючих мотивів професійної діяльності, в інтересах розвитку професійно важливих якостей, формування професійної компетентності, підтримки ефективної професійної діяльності і її професійної соціалізації.

Проведені наукові розвідки спонукали нас до необхідності розробки програми соціально-психологічного супроводу професійної мобільності особистості.

В основу програми формувального впливу покладено такі концептуальні положення: професійна мобільність особистості має соціокультурну обумовленість і є складовою соціальної мобільності; ядром професійного становлення є розвиток особистості в процесі професійного навчання, освоєння професії і виконання професійної діяльності; процес професійної мобільності особистості індивідуально своєрідний, неповторний, проте в ньому можна виділити якісні особливості і закономірності; професійна мобільність дозволяє людині реалізувати себе, надає особистості можливості для самоактуалізації; індивідуальна траєкторія професійної мобільності людини визначається нормативними та ненормативними подіями, випадковими обставинами, а також ірраціональними потягами людини; знання психологічних особливостей професійного

розвитку дозволяє людині усвідомлено проектувати свою професійну кар'єру, усвідомлювати професійну мобільність на рівні особистісної риси.

Методологічною основою розробки програми стали принципи системно-генетичного, особистісно - діяльнісного, вчинкового підходів до професійної мобільності, гуманістична теорія самоактуалізації та самореалізації особистості.

Програма складалася з трьох взаємопов'язаних блоків: *діагностичного, формуально-відновлювального та контрольного*. Програма соціально-психологічного супроводу професійної мобільності особистості була застосована на студентах експериментальної групи, сформована на добровільних засадах, відібрана із вибірки констатувального етапу дослідження за типом професійно пасивних особистей. *Діагностичний блок* передбачав отримання інформації про індивідуально-типологічні та особистісні особливості досліджуваних, аналіз даних щодо особливостей міжособистісної взаємодії та способів реагування в ситуації фрустрації, а також активну установку на психокорекцію, формування мотивів самопізнання та самовдосконалення, підвищення впевненості у собі та в успіху корекції.

Формуально-відновлювальний блок був спрямований на створення нового емоційно насиченого досвіду відносин особистості в таких площинах: *індивідуально-психологічній*, із завданнями відновити рівновагу особистості через вирішення внутрішніх конфліктів, формування відповідальності; *міжособистісній*, із завданням зняти прояви професійних деструкцій, сформувані і закріпити навички ефективного самоствердження та самоконтролю, зниження ригідності; *мікросоціальної*, із завданням створення для досліджуваних позитивної картини майбутнього, що буде стимулом самоорганізації реконструкції особистості відповідно до постійного оновлення життєвого контексту. Усі напрямки дії розглядалися як рівнозначні складові єдиної системи.

У *психопрофілактичному та корекційному* процесі використовувалися ігрові технології, що склалися з численних вправ, які проводилися як індивідуально, так і в межах груп; психологічних акцій та ролевих ігор і квестів, особистісно-орієнтованих технологій професійного розвитку:

- розвиваючої діагностики;
- тренінгів особистісного та професійного розвитку і саморозвитку;
- моніторингу соціально - професійного розвитку;
- технологій формування психологічної аутокомпетентності;
- психологічного консультування з проблем соціально-професійного розвитку;
- проектування альтернативних сценаріїв професійного життя;
- особистісно-орієнтованих тренінгів підвищення соціально-професійної компетентності;
- ретроспекції професійного життя;
- тренінгів самоврядування, саморегуляції емоційно-вольової сфери та самовідновлення особистості.

При проведенні соціально-психологічної корекції використовувалися: спеціальним чином організоване навчання як доповнення до традиційних освітніх форм. Цілями такого навчання є наступні: сприяння формуванню суб'єктної позиції особистості щодо професійного просування; підтримка особистісно - професійного розвитку; стимулювання висхідної професійної мобільності; оптимізація ставлення до себе як до професіонала; розширення рівня орієнтованості у професійному полі; актуалізація особистісних ресурсів у професійно мобільному поведінці; допомога у прийнятті нового професійного статусу; прогнозування можливих труднощів, пов'язаних з професійною мобільністю.

Таке навчання розглядаємо як один з різновидів крос - форматного навчання, тобто навчання, позбавленого тиску існуючих норм, стереотипів, алгоритмів і формальних принципів. При впровадженні спеціально організованих умов навчання фахівці матимуть можливість природного входження в професію, практичного застосування навчальної інформації, інтеграції особистісного та професійного розвитку і т.д.

Результатом використання такого виду навчання стануть такі новоутворення в психіці професійно мобільних фахівців: рефлексія, професійна самосвідомість, професійні установки, готовність самореалізації в новій професійній діяльності.

Контрольний блок програми передбачав оцінку ефективності впроваджених заходів.

Соціально-психологічний супровід передбачає створення орієнтаційного поля професійного розвитку особистості, посилення цілісності професійного «Я», підтримку адекватної самооцінки, оперативної допомоги та підтримки, саморегуляції життєдіяльності, засвоєння технологій професійного самозбереження. Результатом такого супроводу є професійний розвиток і саморозвиток особистості, реалізація професійного потенціалу, забезпечення професійного

самозбереження, задоволеність працею і підвищення ефективності професійної діяльності, а наслідком – продуктивна професійна мобільність фахівця. Відповідний кар'єрний т'юторинг наведений на рис. 1.



Рис. 1. Схема соціально-психологічного супроводу продуктивної професійної мобільності

Констатовано, що особливістю показника професійної мобільності є те, що він значною мірою пов'язаний з обставинами життя та не може бути скоригований лише засобами психологічного впливу. Фактично, професійна мобільність знижується при умові появи стабільного місця роботи. Проте дослідження показало, що досліджувані, які знаходяться на зламі професійної кар'єри й, відповідно, мають високу професійну мобільність, набувають досить багато негативних психологічних властивостей, пов'язаних з занепокоєнням та нестачею впевненості у своєму майбутньому. У зв'язку з цим, ми пропонуємо учасникам занять психологічну роботу, спрямовану на зменшення негативних психологічних наслідків, які супроводжують професійну мобільність. Предметом формувального впливу у межах розробленої програми були: самооцінка бачення кінцевої мети своєї кар'єри (оцінка за 10-ти бальною шкалою); екстравертованість (товариськість, уникання почуття провини, активність, тощо); прихильність до людей (схильність до теплих стосунків, співробітництва, розуміння інших, повага до інших тощо); самоконтроль (наполегливість, відповідальність, передбачливість тощо); експресивність; інтернальність; задоволеність спілкуванням з близькими та їх підтримкою; осмисленість життя.

Встановлено, що з професійною мобільністю пов'язані тривожність та емоційна лабільність, які є наслідком тимчасової дезорганізації професійного життя, але вони не є прямими наслідками зростання професійної мобільності, не є вираженими вище за норму й розглядалися нами як мобілізаційна тривожність, а не як показник стресу.

На формувальному етапі було сформовано експериментальну (41 досліджуваних) та контрольну (39 осіб) групи. Групи не відрізнялися за досліджуваними показниками, що додатково підтверджується майже повністю однаковим професійним статусом всіх учасників дослідження та головним спільним чинником: вищою за норму професійною мобільністю (більше 60 Т-балів). Контрольна група не була залучена до участі у формувальних заходах.

Порівняння показників професійної мобільності/пасивності в експериментальній групі до та після корекції наведено у табл. 1.

Встановлено, що підвищився показник бачення кінцевої мети своєї кар'єри ($T=219,5$; $p=0,018$), який свідчить про початок формування чітких уявлень та домагань щодо кар'єрного шляху досліджуваних.

Констатовано, що зі всіх показників екстравертованості підвищився лише показник товариськості ($T=236$; $p=0,02$). Очікуваного збільшення показника уникнення почуття провини не

відбулося. При цьому підвищився показник домінування ($T=276$; $p=0,073$) та загальний рівень екстравертованості ($T=260$; $p=0,071$).

Таблиця 1

Порівняння показників професійної мобільності/пасивності в експериментальній групі до та після корекції

Параметри	До	Після	T (критерій Уїлкоксона)	P (значу- щість)
Бачення кінцевої мети	6,53	7,88	219,5	$\leq 0,05$
Товариськість	48,64	53,25	236	$\leq 0,05$
Прихильність	39,7	45,48	253	$\leq 0,05$
Теплі стосунки	41,2	46,15	244	$\leq 0,05$
Співробітництво	42,06	47,95	225	$\leq 0,05$
Розуміння	41,09	47,24	215	$\leq 0,05$
Повага до інших	39,43	45,18	231	$\leq 0,05$
Самоконтроль	42,04	46,83	241	$\leq 0,05$
Наполегливість	44,38	49,93	253	$\leq 0,05$
Відповідальність	39,16	46,23	225	$\leq 0,05$
Передбачливість	42,32	49,56	228	$\leq 0,05$
Сенситивність	37,98	43,72	230	$\leq 0,05$
Інтернальність	3,72	4,2	240	$\leq 0,05$
Задоволеність спілкуванням з близькими	40,89	49,94	229	$\leq 0,05$
Задоволеність підтримкою	49,69	54,24	227	$\leq 0,05$
Осмисленість життя	43,68	47,7	238	$\leq 0,05$

Визначено, що збільшився показник прихильності до людей ($T=253$; $p=0,034$) та його складові: схильність до теплих стосунків ($T=244$; $p=0,025$), співробітництва ($T=225$; $p=0,012$), розуміння інших ($T=215$; $p=0,015$), повага до інших ($T=231$; $p=0,015$). Показник довірливості залишився без змін. Більшість показників прихильності збільшилися зі значень на межі низьких балів до середніх. Статистично значущо підвищилися показники співробітництва ($T=242$; $p=0,025$) та розуміння людей ($T=234$; $p=0,015$).

З'ясовано, що збільшилися самоконтроль ($T=241$; $p=0,022$), наполегливість ($T=253$; $p=0,034$), відповідальність ($T=253$; $p=0,034$), передбачливість ($T=228$; $p=0,015$). На межі тенденції зміна у позитивний бік показника самоконтролю поведінки ($T=258$; $p=0,066$). Більшість змін відбулася в межах середніх балів, за виключенням показника відповідальності, який змінився з низьких значень (39 T-балів) до середніх (46 T-балів).

Показано, що значущо збільшився показник сенситивності ($T=230$; $p=0,015$). На межі тенденції: допитливість ($T=273$; $p=0,066$), мрійливість ($T=277$; $p=0,075$), загальний показник експресивності ($T=277$; $p=0,075$).

Загальний показник інтернальності значущо зріс ($T=240$; $p=0,022$), але це зростання забезпечене переважно підвищенням показника інтернальності у сфері виробничих стосунків ($T=225$; $p=0,012$), а також тенденціями до значущих змін показників інтернальності у сферах досягнень та невдач. Порівняння показників професійної мобільності/пасивності в експериментальній та контрольній групах після формувальних впливів наведено у табл. 2.

Порівняння показників професійної мобільності/пасивності в експериментальній та контрольній групах після формувального впливу

Параметри	Експериментальна група	Контрольна група	U (критерій Мана-Уїтні)	p (значущість)
Бачення кінцевої мети	7,88	5,97	1245,5	≤0,001
Товариськість	53,25	45,41	1246,5	≤0,001
Співробітництво	47,95	42,39	1076,5	≤0,05
Розуміння	47,24	41,12	1066,5	≤0,05
Передбачливість	49,56	44,14	1043	≤0,05
Інтернальність	4,2	3,49	1154	≤0,01
Інтернальність в області виробничих стосунків	3,77	2,89	1246,5	≤0,001
Спілкування з близькими	49,94	39,1	1174	≤0,01
Підтримка	54,24	46,54	1122	≤0,01
Мета життя	49,24	43,93	1079	≤0,05

Розроблена програма вплинула на переоцінку та позитивні зміни у сфері спілкування з близькими та друзями, що надає досліджуваним підтримку родичів та друзів у складні періоди життя. Зокрема, це відобразилось на збільшенні задоволеності спілкуванням з близькими ($T=229$; $p=0,014$) та їх підтримкою ($T=227$; $p=0,013$). На межі тенденції також збільшення задоволеності своїми досягненнями ($T=273$; $p=0,066$), що свідчить про перспективу підвищення своєї професійної самооцінки. Зазначені зміни не призвели до перевищення нормативного інтервалу.

Значущо збільшилися показники осмисленості життя, зокрема осмисленості мети життя ($T=241$; $p=0,022$), вміння отримувати задоволення від процесу життя ($T=235$; $p=0,018$), локусу контролю Я ($T=248$; $p=0,029$) та локусу контролю життя ($T=242$; $p=0,023$). Показник оцінки результативності життя залишився без змін. Зазначені зміни призвели до збільшення показників з межі низьких балів до нормативних показників.

Висновки. Отже, запропонована програма формувального впливу сприяла зменшенню деструктивних наслідків та негативних психологічних змін, які супроводжують як професійну мобільність, так і професійну пасивність досліджуваних, і вплинула на формування їх продуктивної професійної мобільності.

Перспективи подальшого дослідження. Дане дослідження не вичерпує всіх аспектів розглянутої проблеми. Воно може бути продовжене в напрямку вивчення психологічних механізмів, які визначають інтенсивність та спрямованість професійної мобільності особистості за віковим та гендерним аспектами, а також у відповідності з професійною специфікацією. Серед перспективних напрямків вбачаємо також вивчення професійної мобільності в умовах трудової міграції, а також розробку соціально-психологічних технологій самомотивації, пошук нових форм професійної самоідентифікації особистості, як умов запобігання професійним деформаціям, маргіналізму, вироблення професійної життєстійкості в умовах безробіття та кризи.

Література

1. Пилецкая Л. С. Эмпирическое исследование профессиональной мобильности личности / Л. С. Пилецкая // Журнал научных публикаций аспирантов и докторантов. – Серия : Философия. Психология. Социология. – Курск : Призма, 2014. – № 2 (92). – С.161-165.
2. Пилецька Л. С. Виявлення найбільш важливих корелятив емпіричного дослідження професійної мобільності особистості / Л. С. Пилецька // Науковий вісник Миколаївського державного університету ім. В. О. Сухомлинського : зб. наук. праць. – Серія : Психологічні науки / За ред. С. Д. Максименка, Н. О. Євдокимової. – Миколаїв, 2014. – С. 152-157.

References

1. Pileckaja L. S. Jempiricheskoe issledovanie professional'noj mobil'nosti lichnosti / L. S. Pileckaja // Zhurnal nauchnyh publikacij aspirantov i doktorantov. – Serija : Filosofija. Psihologija. Sociologija. – Kursk : Prizma, 2014. – № 2 (92). – S.161-165.
2. Pilec'ka L. S. Vijavlennja najbil'sh vazhlivih koreljativ empirichnogo doslidzhennja profesijnoj mobil'nosti osobistosti / L. S. Pilec'ka // Naukovij visnik Mikolaïvs'kogo derzhavnogo universitetu im. V. O. Suhomlins'kogo : zb. nauk. prac'. – Serija : Psihologichni nauki / Za red. S. D. Maksimenka, N. O. Cvdokimovoi. – Mikolaïv, 2014. – S. 152-157.

Пилецкая Л.С.

Методологические принципы программы социально-психологического сопровождения профессиональной мобильности личности

В статье освещены методологические основы построения программы социально-психологического сопровождения профессиональной мобильности личности. Приведенные данные экспериментального исследования. Источников - 2.

Ключевые слова: профессиональная мобильность, профессиональная деформация, социально-психологическое сопровождение, карьерный тьюторинг.

Piletskaya L.S.

Methodological principles of socio-psychological support professional mobility personality

The article highlights the methodological basis for constructing a program of social and psychological support professional mobility of the individual. The data presented experimental study. Sources - 2.

Key words: professional mobility, professional deformation, social and psychological support, tutoring career.

Пілецька Любомира Сидорівна – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри соціальної психології Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника, м. Івано-Франківськ.

УДК 159.9 : 34.01

Полянський М. В.

ПСИХІЧНІ РЕГУЛЯТОРИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА СБУ

У статті представлено огляд і аналіз проблеми професійної компетентності керівника. На матеріалі вивчення психологічної літератури конкретизовано теоретичний і практичний внесок науковців із означеної проблематики. Розкрито роль соціально-психологічної компетентності керівника-правоохоронця як складової його професійної компетентності та загальної риси управлінської діяльності. Джерел – 7.

Ключові слова: керівник-правоохоронець, соціально-психологічна компетентність, професійна компетентність, професійна діяльність, особовий склад.

Постановка проблеми. Сучасні якісні зміни у житті українського суспільства, а також інтереси надійної державної безпеки України в нових умовах визначили об'єктивну потребу в модернізації правоохоронних органів. Досягнення якісного нового стану підрозділів правоохоронної сфери можливо при ефективній професійній діяльності керівників-правоохоронців всіх ланок. Особлива роль серед них належить керівникам, які виконують свої управлінські функції у системі «людина-людина», організовуючи діяльність підлеглих на вирішення завдань „захисту державного суверенітету, конституційного ладу, територіальної цілісності, економічного, науково-технічного і оборонного потенціалу України, законних інтересів держави та прав громадян від розвідувально-підривної діяльності іноземних спеціальних служб, посягань з боку окремих організацій, груп та осіб, а також забезпечення охорони державної таємниці” [64, ч.1 ст.2].

Аналіз нормативних вимог, що регламентують діяльність керівників-правоохоронців свідчить про те, що їх головне призначення полягає в безпосередній роботі з людьми. Практично всі