

СОЦІОЛОГІЯ

УДК 316.344.159.947

В. Л. Погрібна, доктор соціологічних наук, професор;
І. М. Мельник, кандидат психологічних наук, доцент

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ ФОРМУВАННЯ ТРАЄКТОРІЙ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ

У статті розкривається механізм формування траєкторій професійного розвитку особистості. Показано, що їх детермінантами є психофізіологічні, психологічні, соціально-професійні і соціально-економічні фактори. До психофізіологічних належать фізичні характеристики людини, гендерні та вікові особливості, до психологічних — особливості пізнавальної й інтелектуальної сфери, професійно важливі якості і потенціал особистості. Соціально-професійними факторами є зміст професії, способи виконання діяльності, випадкові критичні події, що впливають на професійний розвиток, а соціально-економічними — умови господарювання, матеріальна винагорода за результатами праці, етнічні особливості, місце проживання тощо. Доводиться, що в процесі становлення професіонала суб'єкт виступає фактором свого розвитку, зміни, перетворення об'єктивних обставин крізь призму своїх особистих властивостей.

Ключові слова: професійний розвиток, професійний простір, що розвивається, траєкторії професійного розвитку.

Актуальність проблеми. Вивчення професійної діяльності тісно пов'язане з питаннями, що входять до проблемного поля психології і соціології особистості. Точніше, тут доцільно говорити про взаємозв'язок: з одного боку, особливості особистості працівника здійснюють істотний вплив на процес і результати професійної діяльності, з іншого боку, саме

формування людської особистості значною мірою відбувається в ході професійної діяльності і під її впливом. Багато дослідників відзначають унікальну роль цього виду діяльності для особистості [1; 2]. На даному етапі розвитку суспільства саме професійна діяльність дає максимальні потенційні можливості одночасного і найбільш повного задоволення всіх базових потреб особистості (потреби у безпеці, самоповазі, соціальному визнанні тощо). Врешті-решт, самореалізація особистості здійснюється найбільш плідно саме у професійній діяльності. Тому *метою* даної статті є системне обґрунтування механізму формування траєкторій професійного розвитку особистості, які одних приводять до самореалізації в професійній діяльності, а інших — до поступового вгасання професійних функцій або навіть до саморуйнування особистості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В останні десятиліття дослідження особистості професіонала ведуться в двох напрямках. Перший з них — *структурно-аналітичний* — базується на вивченні окремих індивідуальних особливостей особистості в праці. Інтерес до нього обумовлений тим, що з експериментального погляду простіше здійснити поглиблене вивчення однієї або декількох рис особистості, ніж досліджувати цілісну особистість. Більшість наявних методик також спрямовано на діагностику окремих рис або їхніх комплексів. Постановка у фокус спостереження однієї властивості особистості дозволяє більш глибоко і докладно простежити прояв цієї властивості в професійній діяльності і її вплив на процес і результати роботи. Дослідження в рамках даного напрямку часто виступають складовими частинами комплексного аналізу, який має за мету розгляд цілісного набору професійно важливих якостей, їхнього взаємозв'язку та взаємовпливу в процесі конкретної професійної діяльності. Саме тут простежується спроба переходу на рівень вивчення цілісної особистості. Таким чином, вказаний напрям досліджень неможливо жорстко відокремлювати від другого напрямку — *синтетичного*. Доцільність синтетичного підходу до аналізу особистості професіонала підкреслювалася давно. Ще в 30-ті рр. ХХ ст. С. Геллерштейн зазначав, що психологічне вчення про професії має бути спрямованим на охоплення всієї сукупності властивостей особистості в їхньому найбільш характерному сполученні [3]. Виходили й інші наукові праці, виконані у цьому ключі, наприклад, роботи М. Рибаківа. У наступні роки теоретичні уявлення про роль особистості в професійній діяльності, що склалися у вітчизняній соціології і психології, привели до розуміння того, що синтетичний підхід — це не просто врахування індивідуальних особливостей особистості в професійній діяльності, а насамперед вивчення шляхів становлення цілісної особистості професіонала [1; 2; 4].

Виклад основного матеріалу. Відомо, що центральною категорією, яка відбиває сутність взаємодії людини і професії, є професійний розвиток. Він може розглядатися як фундаментальний процес зміни людини, як пояснювальний принцип становлення професіоналізму і як цінність професійного співтовариства. Професійний розвиток зазвичай ототожнюють із прогресивною зміною людини: дозріванням, формуванням, саморозвитком, самовдосконаленням. Проте соціальні практики свідчать, що він дійсно характеризує індивідуально своєрідний шлях (траєкторію руху) особистості з моменту формування уявлень про професію і професійних намірів до завершення професійної біографії, але ці траєкторії не завжди мають прогресивний вектор. Тому ми поставили перед собою завдання визначити сукупність детермінант, що характеризують спрямованість професійних траєкторій фахівців.

Однією з найбільш цікавих наукових проблем сьогодні, на наш погляд, є визначення механізму взаємодії багатопланових факторів, що обумовлюють професійний розвиток особистості. Можна погодитися з Е. Ф. Зеєром та Е. Е. Симанюком, які відносять до цих чинників вікові психологічні зміни людини, розвиток і перетворення провідної діяльності суб'єкта, безперервну професійну освіту особистості, бо саме вони акумулюють і соціально-економічні умови, і світ професій, і власну активність особистості, і її потребу в самовизначенні і самоактуалізації. Їхнє поєднання в один професійно-освітній простір дозволяє, на думку цих фахівців, по-новому підійти до вирішення таких фундаментальних проблем професійного розвитку:

- подолання деструктивних тенденцій у розвитку професіонала шляхом самоорганізації і самоактуалізації соціально-професійного потенціалу особистості;
- визначення вершинних професійних досягнень та ірраціональних тенденцій до професійного саморуйнування;
- своєчасної фіксації кардинальних змін вектора професійного розвитку особистості під впливом неусвідомлюваних атракторів розвитку, тобто ймовірнісних варіантів професійного майбутнього [5, с. 17–18].

Розвиваючи логіку міркувань російських психологів як евристичну модель аналізу цих проблем, спроектуємо простір професійного розвитку особистості.

Термін «простір» традиційно використовується в природничих науках. У гуманітарних дослідженнях він розуміється як суб'єкт-об'єктна взаємодія природи і суспільства (І. Кант, Е. Дюркгейм, П. Сорокін, Т. Парсонс та ін.). Особистісно-змістовне утворення простору як духовної складової життя людини стало предметом розгляду в культурно-історичних дослідженнях

(Л. С. Виготський, В. П. Зінченко, А. Ф. Лосев, О. М. Леонтьєв та ін.). Спочатку просторові уявлення в соціології та соціальній психології відбивали суб'єкт-об'єктні взаємодії людини, а надалі простір став розглядатися також як середовище, що породжує взаємодію людей.

Евристичність поняття «простір» полягає в тому, що воно дозволяє об'єднати різноякісні соціальні явища, що не мають загальної логічної підстави. Упорядкування здійснюється для вирішення певної проблеми на базі значеннєвої взаємодії конструктів, що детермінують розвиток один одного.

Впровадження поняття «професійний простір, що розвивається» у контекст нашого дослідження обумовлено аналізом основних факторів, що визначають професійне становлення особистості та є процесом і результатом активної взаємодії людини із соціально-професійним середовищем.

Професійне становлення розгортається в часі з початку формування професійних інтересів і схильностей до завершення активної професійної діяльності. Вікові зміни людини протягом тривалого періоду онтогенезу є важливою детермінантою професійного становлення особистості.

Констатуючи чітко виражені вікові зміни протягом життя, їх гетерохронність, науковці виділяють часові періоди, що охоплюють визначений закінчений процес розвитку. Як підставу диференціації онтогенезу одні з них обирають психосексуальний розвиток (З. Фрейд), інші — психосоціальний розвиток (Е. Еріксон), треті — провідну діяльність (Д. Ельконін), четверті — соціалізацію особистості (Н. Столяренко).

До базових, ключових факторів професійного розвитку особистості належить також провідна діяльність, яка опосередковує її відносини із соціально-економічним середовищем, спілкування з оточуючими, конститууює соціальну ситуацію розвитку. Для кожної стадії професійного становлення характерна одна провідна діяльність. Разом з тим варто враховувати вплив інших видів діяльності, що визначають повноцінне становлення особистості: соціальна активність забезпечується спілкуванням у соціально-професійних групах, моральний розвиток — взаємодією з референтними особами й організаціями. Очевидно, що багатопланові види виконуваної особистістю діяльності збагачують процес професійного становлення.

Таким чином, можемо припустити, що рух особистості в професійному просторі, який розвивається, визначається віковими змінами, системою безперервної освіти, а також провідною професійно орієнтованою діяльністю. Тоді рівнодіючою взаємодії цих трьох факторів є професійне становлення особистості, тобто рух особистості в професійно-освітньому просторі і часі професійного життя. Він охоплює період розвитку особистості з початку формування професійних інтересів і схильностей до закінчення професійної біографії.

Важливою особливістю простору професійного розвитку людини є його відкритість, що означає динамічну рівновагу взаємодіючих параметрів системи. Визнання відкритості професійного простору не тільки передбачає можливість його самоорганізації і саморозвитку, але й виключає обмеженість, замкнутість, граничність. Кожна з його координат орієнтована на можливість безмежності розвитку, переходу від однієї упорядкованої системи до іншої. Так яким же чином формуються траєкторії професійного розвитку особистості?

Взаємодія факторів професійно-освітнього простору періодично породжує нестійкість, нерівноважність розвитку особистості. Для опису цих процесів ключовим є поняття флуктуації. Для диссипативних процесів характерним є перехід від рівноважних умов до нерівноважних, від стану упорядкованості до невизначеності, від загального до унікального, індивідуально орієнтованого. Невеликі флуктуації, обумовлені випадковими обставинами, особистісними кризами, незадоволеністю собою, пересиченням рутинною діяльністю, можуть стати початком нової траєкторії розвитку особистості. Незначні, непомітні для оточуючих і самої особистості події, ситуації можуть призводити до великомасштабних наслідків, краху професійної біографії, а в окремих випадках і до катастрофи.

Сильні флуктуації сприяють утворенню моментів нестійкості відкритої системи, так званих точок біфуркації. «У точках біфуркації, — пише І. Пригожий, — тобто в критичних, граничних точках, поведінка системи стає хитливою і може еволюціонувати до декількох альтернатив... У цьому випадку ми можемо мати справу тільки з імовірностями і ніяке “збільшення знання” не дозволить детерміністично пророчити, яку поведінку обере система» [6, с. 70]. Критичні ситуації змінюють вектор розвитку, вносять корективи в «стрілу часу», траєкторія розвитку стає хитливою, а внутрішні фактори — індетермінованими. Тому цілком логічно стверджувати, що в окремі критичні моменти процес професійного розвитку набуває імовірного і випадкового характеру. Втім критичні моменти — це лише виключення, які виникають в усталених процесах, що визначають механізми функціонування системи. Тому при аналізі особливостей формування траєкторій професійного розвитку особистості, в першу чергу, слід визначити його базові детермінанти.

Ми вважаємо, що цими детермінантами можуть бути визнані психофізіологічні, психологічні, соціально-професійні і соціально-економічні фактори. До психофізіологічних належать фізичні характеристики людини, гендерні і вікові особливості, до психологічних — особливості пізнавальної й інтелектуальної сфери, професійно важливі якості і потенціал особистості. Соціально-професійними факторами є зміст професії, способи виконан-

ня діяльності, а також випадкові критичні події, що впливають на професійний розвиток. Щодо визначення соціально-економічних чинників також немає особливих труднощів, оскільки мова йде про умови господарювання, матеріальну винагороду за результатами праці, етнічні особливості, місце проживання тощо.

Безумовно, вплив першого та двох останніх факторів практично не підлягає коригуванню, оскільки вони обумовлюють об'єктивні (внутрішні та зовнішні) умови професійної діяльності особистості і, відповідно, траєкторії її професійного розвитку. Дія ж психологічного чинника має більш складну природу, є суб'єктивною за суттю і варіативною за формами впливу.

Не викликає сумнівів той факт, що невисокий рівень пізнавальних здібностей, низький інтелект впливають на траєкторію професійного розвитку, створюють додаткові перешкоди. Разом з тим у кожного з нас закладені величезні компенсаторні можливості. Якщо професійна задача, що постає перед людиною, не може бути вирішена шляхом актуалізації одних функціональних можливостей (відсутніх або мінімально виражених), то вона нерідко вирішується за допомогою актуалізації інших. Іншими словами, поставлена задача може бути вирішена через зовсім інші механізми, сконцентровані в такому феномені, як потенціал особистості.

Під індивідуально-професійним потенціалом розуміється динамічне інтегративне утворення, що визначає ресурсні можливості професійного розвитку людини та її здатність до освоєння і продуктивного здійснення професійних видів діяльності [7, с. 71]. Для кожного моменту часу можна говорити про конкретний потенціал особистості. З часом потенціал як можливість і ресурс розвитку особистості також змінюється [8; 9].

Потенціал є синергетичною характеристикою, яка визначає відкритість професійного простору, що розвивається, його динамічну рівновагу в конкретний період розвитку особистості. Рівнодіючою інтегративною характеристикою цього простору є *траєкторія*, вона визначає індивідуальний шлях професійного становлення особистості, який під впливом означених чинників може змінювати висхідну траєкторію руху на стагнуючу або припинятися зовсім. Саме остання теза є дуже важливою як з теоретичної, так і практичної точки зору.

Слід зазначити, що негативна переорієнтація траєкторії професійного руху пов'язана з дією не тільки психофізіологічних, психологічних, соціально-професійних і соціально-економічних факторів, але й додаткової низки специфічних детермінант. Так, обмеження подальшого професійного розвитку особистості, що саме по собі є парадоксальним, може виступати високий рівень професійної компетентності працівника. Якщо професійна діяльність не вимагає високої компетентності, професійні завдання

виконуються легко, особистість звикає працювати «впівсили». Більше того, надкомпетентність у більшості організацій часто сприймається за більше зло, ніж некомпетентність. Звичайна некомпетентність майже ніколи не є причиною для звільнення; вона тільки перешкоджає підвищенню. Надкомпетентність нерідко служить основою для звільнення, оскільки підриває впевненість начальника у своїй компетентності.

Ще одним чинником можуть стати ситуації, коли при досягненні соціально і професійно важливих цілей, значного успіху, вирішенні будь-якої особистісно значимої надзадачі виникає ймовірність розвитку «хвороби досягнень», або «синдрому Мартіна Ідена» (В. С. Ротенберг), що, як наслідок, не виключає або навіть провокує втрату змісту професійного життя.

Нарешті, факторами негативної зміни траєкторії професійного розвитку можуть стати випадкові події і несприятливі обставини в реалізації професійних планів. Порушуючи звичний плин професійного життя, вони породжують особистісну напруженість, дискомфорт, створюють ситуацію унеможливлення повернення до колишнього стану.

Отже, професійне становлення фахівця великою мірою обумовлено зовнішніми впливами. Однак його не можна безпосередньо виводити із зовнішніх умов і обставин, оскільки вони завжди переломлюються в життєвому досвіді людини, її індивідуальних особливостях. У цьому сенсі зовнішній вплив опосередковується внутрішніми умовами, до яких і належить своєрідність особистості, її соціальний і професійний досвід.

У процесі становлення професіонала суб'єкт усе більше виступає фактором свого розвитку, зміни, перетворення об'єктивних обставин крізь призму своїх особистих властивостей. Іншими словами, професіонал може сам свідомо змінювати свою професійну біографію, але й у даному випадку цей процес мотивується соціальним оточенням, економічними умовами життєдіяльності тощо.

Висновки. Отже, траєкторія професійного руху складається зі злетів, падінь, стагнації. Висота «вершини», на яку підіймається працівник під час своєї професіоналізації, її змістовне різноманіття залежать від особливостей життєвого шляху, що пройшла людина до свого акме, від соціально-психологічної, економічної, політичної ситуації, в яку вона потрапляє, піднявшись на певну сходинку зрілості.

ЛІТЕРАТУРА

1. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания / Б. Г. Ананьев. – Л., 1969. – 298 с.
2. Платонов К. К. Структура и развитие личности / К. К. Платонов. – М., 1986. – 264 с.

3. Геллерштейн С. Г. К вопросу о профессиональной типологии / С. Г. Геллерштейн // История советской психологии труда / под ред. В. П. Зинченко, В. М. Муннипова, О. Г. Носкова. – М., 1983. – С. 217–235.
4. Погрібна В. Л. Соціологія професіоналізму : монографія / В. Л. Погрібна. – К. : Алерта : КНТ : ЦУЛ, 2008. – 336 с.
5. Зеер Э. Ф. Психология профессиональных деструкций : учеб. пособие для вузов / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Симанюк. – М. : Акад. проект ; Екатеринбург : Деловая книга, 2005. – 240 с.
6. Пригожий И. Время. Хаос. Квант / И. Пригожий, И. Стенгерс. – М., 1994. – 215 с.
7. Павлова А. М. Проблема изучения профессионально-личностного потенциала: результаты поискового исследования / А. М. Павлова, Э. Ф. Зеер // Образование и наука. – 2002. – № 1(13). – С. 71–76.
8. Лапшина В. Л. Про деякі особливості формування професійних якостей правоохоронців / В. Л. Лапшина // Вісн. Харк. ун-ту. – № 472. – Х., 2000. – С. 99–102.
9. Лапшина В. Л. Профессиональная идентичность и маргинализм сквозь призму концепции зоны ближайшего развития / В. Л. Лапшина // Методологія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства : зб. наук. пр. – Х. : Вид. центр Харк. нац. ун-ту ім. В. Н. Каразіна, 2002. – С. 264–267.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ТРАЕКТОРИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ

Погребная В. Л., Мельник И. М.

В статье раскрывается механизм формирования траекторий профессионального развития личности. Показано, что их детерминантами являются психофизиологические, психологические, социально-профессиональные и социально-экономические факторы. К психофизиологическим относятся физические характеристики человека, гендерные и возрастные особенности, к психологическим — особенности познавательной и интеллектуальной сферы, профессионально важные качества и потенциал личности. Социально-профессиональными факторами являются содержание профессии, способы выполнения деятельности, случайные критичные события, влияющие на профессиональное развитие, а социально-экономическими — условия хозяйствования, материальное вознаграждение по результатам работы, этнические особенности, местожительство и т. п. Доказано, что в процессе становления профессионала субъект выступает фактором своего развития, изменения, преобразования объективных обстоятельств сквозь призму личных свойств.

Ключевые слова: профессиональное развитие, развивающееся профессиональное пространство, траектории профессионального развития.

SOCIAL PSYCHOLOGICAL DETERMINANTS OF FORMING OF TRAJECTORIES OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF PERSONALITY

Pogribna V. L., Melnik I. M.

The mechanism of forming of trajectories of professional development of personality opens up in the article. The conducted analysis went out from that a central category which removes essence of co-operation of man and profession is professional development. He can be examined as a fundamental process of change of man, as explanatory principle of becoming of professionalism and as a value of professional concord. Introduction of concept «professional space, which develops» in the context of the conducted research allowed authors to come to the conclusion, that without regard to that professional development of zavichay is equated with the progressive change of man: ripening, forming, samorozvitkom, self-perfection, social practices testify that he indeed characterizes individually the original way (trajectory of motion) of personality from the moment of forming of pictures of profession before completion of professional biography, but these trajectories not always have a progressive vector. Therefore in the article there was a certain aggregate determinant, that characterize the orientation of professional trajectories of specialists. It is psikhofiziologichni, psychological, socialprofessional and socio-economic factors. To psikhofiziologichnikh chinnikiv physical descriptions of man, genderni and age-old features, are taken, to psychological are features of cognitive and intellectual sphere, professionally important qualities and potential of personality. Maintenance of profession, methods of implementation of activity, random critical events which influence on professional development, is certain socialprofessional factors, and socio-economic are terms of menage, financial reward as a result of labour, ethnic features, residence and others like that. It is well-proven in the article, that professional becoming of specialist in a large measure conditioned by external influences. However directly destroyed he can not be from external terms and circumstances, because they are always broken in two in vital experience of man, it individual features. In this sense external influence of oposredkovuet'sya by internal terms which originality of personality behaves to, it social and professional experience. Thereon built conclusion, that the trajectory of professional motion consists of splashes, falling, stagnacii. Height of «top», up which a worker walks during the professionalization, it rich in content variety depend on the features of vital way, that a man proyshla to the akme, from a socialpsychological, economic, political situation which it gets in, walking up certain degree of maturity.

Key words: professional development, professional space which develops, trajectories of professional development.

