

ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника»
(м. Івано-Франківськ)

*Безграмотними у XXI ст. будуть не ті,
хто не вміє читати і писати,
а ті, хто не вміє вчитися,
розумуватися і переучуватися.*
Елвін Тоффлер

Становлення особистості в умовах професійної мобільності

У статті розглянуто психологічні засади становлення особистості в умовах професійної мобільності. Процес становлення особистості не є абстрактним, позанормативним, вільним від соціокультурних впливів. Мобільність безпосередньо пов'язана із процесом професіоналізації особистості. Важливим чинником мобільності виступає освіта, що здобувається у процесі професійного становлення, професіоналізації. Здатність до професійної мобільності значною мірою визначається рівнем професійного розвитку особистості. Тож професійна мобільність висуває вимоги до особистості професіонала стосовно конкурентоспроможності, самовдосконалення, здатності до самоорганізації, подолання перешкод, прагнення до акме тощо. Професійна мобільність відіграє важливу роль у професійному становленні особистості як каталізатора розвитку, орієнтира у професійному просторі, засобу подолання кризових явищ.

Ключові слова: професійна мобільність, становлення особистості, професійний розвиток, професіоналізація, криза.

Постановка проблеми. У межах соціальної психології мобільність розглядається з позицій особливостей відносин, взаємодій між групами і всередині груп. Дані процеси значною мірою впливають на індивідуальну мобільність особистості та її професіоналізацію. Поняття «мобільності» синонімічне за своїм значенням таким термінам як «розвиток», «становлення», «соціалізація», оскільки всі вони відображають динаміку соціальних змін, на певному етапі онтогенезу визначеному соціальному прошарку.

Розуміння професійної мобільності не може зводитися до зміни посад, перекваліфікації, формального набуття професійного статусу. Отже, професійна мобільність – це складноорганізований конструкт в структурі психологічного профілю особистості, який проявляється в процесі професійної кар'єри в соціокультурному середовищі професійної діяльності та взаємодії. Саме тому професійна мобільність є складовою соціальної мобільності, має соціокультурний контекст і реалізується в конкретному соціально-психологічному просторі.

Мета статті – з'ясувати особливості становлення особистості в умовах професійної мобільності.

Аналіз останніх публікацій. Значну увагу дослідженню проблеми готовності особистості до самореалізації та мобільності приділяли психологи (К. Абульханова-Славська, Б. Ананьєв, А. Борисюк, Ю. Бохонкова, О. Блинова, Г. Вайзер, П. Горностай, Ю. Дворецька, Н. Завацька, І. Зимня, Е. Зеєр, Є. Клімов, М. Кліщевська, О. Краснорядцева, О. Леонтєв, А. Маркова, Н. Михайлова, Л. Орбан-Лембрик, М. Пряжников, С. Рубінштейн, Д. Узнадзе, П. Шавир, А. Штейнмец та ін.).

Вагомий внесок в обґрунтування теоретичних засад формування професійної мобільності фахівців з середньою спеціальною і вищою освітою зробили педагоги-науковці: Л. Амірова, А. Ващенко, Л. Горюнова, В. Дюніна, Є. Іванченко, Б. Ігошев, Ю. Калиновський, С. Капліна, Н. Кожемякіна, Л. Меркулова, О. Неделько, О. Нікітіна, С. Савицький, Р. Пріма, Н. Хакімова, Г. Яворська та ін.

Виклад основного матеріалу дослідження. Процес становлення особистості не є абстрактним, позанормативним, вільним від соціокультурних впливів. Особистість – це завжди творіння певної епохи і соціокультурного контексту. При цьому важливо підкреслити, що зміни відбуваються не тільки в особистості, не тільки особистість проявляє активність як стосовно себе, так і стосовно групи, соціального оточення, а й змінюється саме суспільство, в якому ця особистість розвивається сам соціум активно впливає на неї. Соціально-психологічний, політичний, економічний процес може як сприяти прогресивному просуванню людини, так і гальмувати його. Отже, адекватні уявлення про розвиток особистості в соціумі можуть бути отримані тільки в процесі розгляду названих складових в єдності й за відсутності прибільшення чи применшення одних або інших (особи чи суспільства). Особистість у міжнаціональних відносинах є носієм системної якості, якою наділена група, виразником національно своєрідної типового для тієї чи іншої етнічної спільноти. Тут мовиться про вплив культури окремої соціальної спільноти на становлення особистості, яка виражається в засвоєнні нею цінностей, норм, цілей соціальної групи.

Т. Заславська [8] виділяє категорії працівників за їх ставленням до мобільності:

- 1) фактично мобільні – ті, що змінили місце праці, посаду, місце проживання;
- 2) потенційно мобільні – ті, що не змінили робочого місця, але мають відповідні наміри і плани;
- 3) фактично стабільні – ті, що довго працюють на одному місці і не налаштовані на мобільність;
- 4) потенційно стабільні – ті, що порівняно недавно прийшли на місце праці і поки що не планують його змінювати.

Відповідно до готовності заглибитись у ринкові відносини та здійснити реальні кроки щодо мобільності, В. Подшивалкіна [7] виокремлює чотири групи особистостей:

- 1) активний тип – психологічно готовий до ринку, почав змінювати свій життєвий уклад, вже «вписався» в ринкові відносини;
- 2) потенційний тип – психологічно до ринку готовий, але поки що не почав будувати життя за ринковими законами;
- 3) вимушений тип – внутрішньо до ринку не готовий, але змушений змінювати життєвий уклад, щоб якось вижити в нових умовах;
- 4) консерватор – не готовий до ринку психологічно і нічого не роблять, щоби змінити щось у своєму житті.

Мобільність безпосередньо пов'язана із процесом професіоналізації особистості. Важливим чинником мобільності виступає освіта, що здобувається у процесі професійного становлення, професіоналізації.

Професіоналізацію визначають як цілісний безупинний процес становлення особистості професіонала, що починається з моменту вибору професії, триває протягом усього професійного життя людини і завершується, коли людина припиняє свою професійну діяльність. Важливим процесом професіоналізації можна вважати становлення професіонала, розвиток професійно значущих якостей, перехід людини на наступний рівень професіоналізму тощо. Виділяють три основні етапи професіогенезу з погляду становлення професійної «Я- концепції»:

- етап орієнтації, у процесі якого відбувається професійне самовизначення і здійснення особистістю професійного вибору, первинне планування власного професійного життя;
- етап навчання, у процесі якого здійснюється засвоєння необхідних професійних знань, умінь і навичок, професійне «дозрівання» особистості, виникає реалістичне уявлення про професійне середовище, ідентифікація з професією;
- етап професійного функціонування, що супроводжується розвитком професійної Я-концепції особистості.

Кожному з етапів професіогенезу відповідає свій «продукт» особистісного розвитку і, відповідно, становлення професійної Я-концепції [16].

Здатність до професійної мобільності значною мірою визначається рівнем професійного розвитку особистості. Професійний розвиток часто розглядають як інтеграцію двох процесів: розвитку особистості в онтогенезі і професіоналізації особистості з початку професійного самовизначення до завершення активної трудової діяльності.

Модель професійного розвитку Д. Сьюпера відображає дане положення. Науковець виділив такі стадії: 1) пробудження (від народження до 15 років) – розвиток Я-концепції через фази інтересів (11-12 років) і здібностей (13-14 років); 2) стадія дослідження (15-24 роки) – пошук індивідом себе в різноманітних ролях із врахуванням своїх реальних професійних можливостей; 3) консолідації (25-44 роки) – прагнення забезпечити стійку особистісну позицію; 4) збереження (45-64 роки) – розвиток у межах знайденого професійного поля; 5) спаду (з 65 років) – часткова участь у професійному житті, спостереження за життям інших людей [18].

У періодизації Є. Клімова, що доповнена В. Бодровим виділено крім стадії оптації (від 13-14 до 16-18 років), стадію адепта (професійного навчання) від 15-18 до 17-23 років, коли людина, обравши професію, активно її засвоює, переживаючи суттєві зміни самосвідомості, спрямованості особистості, інформованості та «кризи розвитку» як потреби у психологічній підтримці становлення професіонала; стадію адаптанта (професійної адаптації) від 19-21 до 24-27 років як процесу звикання молодого спеціаліста до роботи через усвідомлення та саморегуляцію власної поведінки до особливостей професійної діяльності; стадію інтернала (розвитку професіонала) від 21-27 до 45-50 років як кваліфікованого професіонала, який самостійно й успішно виконує професійні функції, при цьому його професійні вміння усвідомлюються не тільки ним самим, але й оцінюються оточуючими; стадія реалізації професіонала від 45-50 років, що виражається у формах майстерності як характеристики спеціальних якостей, умінь та широти орієнтації у професійній галузі; стадію авторитета, що виявляється у майстерності виконання своєї справи і за межами професійного кола (на міжгалузевому рівні, у країні

тощо); стадію наставника як авторитетного майстра професійної діяльності, досвід якого переймається учнями та послідовниками; стадію спаду та завершення життя, що зумовлена біологічними змінами організму [4; 10].

Е. Гінзбург виокремив три періоди професійного становлення особистості:

перший – передпубертатний період вибору професії здійснюється на підставі власної фантазії особистості (діти до 11 років життя);

другий – період вибору в підлітковому віці (від 11 до 17 років життя). Цей період структуровано на підперіоди, що виступають основою професійного самовизначення:

- підперіод зацікавлень;
- підперіод здатностей;
- підперіод ціннісних орієнтацій;
- підперіод перехідний (комбінаторний);

третій – період реалістичного вибору (від 17 років до ранньої дорослості), що психологічно структуровано і поділено на три підперіоди:

- розвідка (пошук професії);
- кристалізація (визначення певної зони професійної діяльності);
- спеціалізація (визначення конкретної професії) [6].

У класифікації Т. Кудрявцева провідними критеріями поділу стадій професійного розвитку обираються ставлення особистості до професії та рівень виконання діяльності. Автор виділяє при цьому чотири стадії професійного розвитку: виникнення та формування професійних намірів; професійне навчання та підготовка до професійної діяльності; входження в професію, активне її засвоєння й визначення себе у професійній групі або колективі; повна реалізація особистості у професійній діяльності [10].

Досить поширеними в останні роки виступають періодизації професійного розвитку, що базуються на досягненні особистістю рівня професіоналізму. Серед таких класифікацій варто згадати класифікацію А. Маркової [11], яка вважає критеріями визначення етапів розвитку й становлення професіонала рівні професіоналізму, а саме: допрофесіоналізм, що містить етап первинного ознайомлення з професією; професіоналізм, що містить етапи адаптації до професії, самоактуалізації у професії, вільного володіння професією у формі майстерності; суперпрофесіоналізм, що містить етапи вільного володіння професією у формі творчості, оволодіння низкою близьких професій, творчого самопроекування себе як особистості; непрофесіоналізм, що обумовлює виконання праці за професійно деформованими нормами й деформацією особистості; післяпрофесіоналізм, що зумовлює завершення професійної діяльності.

Професійний розвиток також тісно пов'язаний із процесами професійного самовизначення.

З позицій професійного становлення і розвитку професійне самовизначення розглядається як тривалий процес, що супроводжує увесь професійний шлях людини (Є. Клімов, Т. Кудрявцев, А. Маркова, М. Угарова та ін.). Згідно з даним підходом, в якості змісту професійного самовизначення розглядають вибір конкретної професії або вибір рангу професії, професійної сфери; самореалізацію і самовдосконалення людини в суспільстві, праці і трудовому колективі; набуття професійної ідентичності; виділення і перегляд критеріїв, норм для самооцінки відповідно до етапу розвитку. Результат професійного самовизначення з погляду представників даного підходу може змінюватися залежно від стадії професійного розвитку.

Активна побудова людиною власної трудової діяльності – цілей, систем дій, зовнішніх і внутрішніх засобів, умов виступає вираженням загальної властивості активності психічного відображення, сповненого суб'єктивності. Якщо говорити про розвиток суб'єкта праці, то насамперед слід говорити про розвиток його здатності самостійно осмислювати свою діяльність, самостійно знаходити смисли цієї діяльності та шукати шляхи удосконалення себе в цій діяльності. На думку М. Пряжнікова [13], сутністю професійного самовизначення є самостійне й усвідомлене знаходження смислів виконуваної роботи та всієї життєдіяльності в конкретній культурно-історичній ситуації. Якщо розглядати самовизначення як важливий вияв психічного розвитку, активний пошук можливостей розвитку, формування себе як повноцінного учасника суспільства, то професійне самовизначення передбачає знаходження особистісних смислів у обраній, засвоєній або вже виконуваній трудовій діяльності, а також знаходження смислів у самому процесі самовизначення.

Е. Зеєр [9] розглядає професійне самовизначення особистості як процес її активної орієнтації в світі професій, пов'язаної із пошуком сенсу трудової діяльності, з внутрішніми і зовнішніми конфліктами, професійними і життєвими кризами; як процес виборів, що періодично повторюються впродовж всієї професійної кар'єри людини. Автор зауважує, що постійне уточнення власного місця у світі професій (або конкретної професії), осмислення власної соціально-професійної ролі,

ставлення до професійної праці, колективу і самого себе стають значущими компонентами життя людини. Іноді виникає відчуження від професії, вона пригнічує людину, відчуває невдоволеність власним професійним станом. Іноді зустрічаються випадки вимушеної зміни професії (спеціальності) і місця роботи. Тож перед особистістю постійно виникають проблеми, що вимагають визначення власного ставлення до професії, аналізу і рефлексії власних професійних досягнень, прийняття рішення про вибір професії або її зміну, уточнення і корекцію кар'єри, вирішення інших професійно зумовлених питань [9].

Професійне самовизначення розуміють також як суттєву складову загального процесу життєвого розвитку особистості. При цьому формування внутрішньої психологічної основи самовизначення відбувається у процесі безперервної взаємодії суб'єкта із зовнішнім світом. Під час цієї взаємодії людина активно шукає себе, керуючись уявленнями про себе, свої очікування, свою можливу роль. Тож особистість виступає суб'єктом свого професійного становлення. Професійне становлення, самовизначення неможливо відокремити від життєвого шляху людини в цілому. Це зауважила Ш. Бюлер, зазначаючи, що більшість людей у визначені вікові періоди проходить певні стадії розвитку, яким відповідають стадії професійного розвитку. Автор, зазначаючи, що самовизначення і прагнення до самоздійснення виступають вродженими властивостями свідомості і рушійними силами розвитку особистості, описала п'ять фаз життя. Перша фаза (до 16-20 років) – період, що передує самовизначенню. Друга фаза (від 16-20 до 25-30 років) – період спроб. Множина спроб і помилок вказують на функціонування мотивації самовизначення, що спочатку має дифузний характер. Третя фаза (від 25-30 до 45-50 років) – час зрілості. Відбувається специфікація самовизначення – людина ставить конкретні життєві цілі, має певні реальні результати. Четверта фаза (від 45-50 до 65-70 років) – фаза старіючої людини. У цей період людина завершує професійну діяльність. У п'ятій фазі (від 65-70 до смерті) – старість – більшість людей залишає професійну діяльність і замінює її на хобі. Концепція Ш. Бюлер відштовхується від вроджених властивостей людини до самовизначення та прагнення до самоздійснення, що складають основні рушійні сили розвитку особистості. А життєвий шлях значною мірою є результатом саморозвитку [2].

На основі виділених С. Рубінштейном способів життєвого шляху дають характеристику модусам людського буття, що визначають, яким чином виявляються різноманітні індивідуальні особливості в процесі життєдіяльності, ведуть вони до розвитку, стагнації, регресу. На нашу думку, дані модуси визначають здатність особистості до мобільності. Таким чином, С. Рубінштейн висуває ідею розуміння життєвого шляху, з одного боку, як деяке ціле, а іншого – як ряду якісно визначених етапів, кожний з яких може завдяки активності особистості стати поворотним, тобто радикально змінити її життєвий шлях. Сама категорія «життєвого шляху» розглядається не знеособлено (згідно того чи іншого теоретичного підходу), а в залежності від особистості, рівня її активності, свідомості, її особистісної зрілості, здатності приймати рішення і організовувати організацію часового простору. Особистість вибирає напрям життєвого шляху, змінює спрямованість життєвого шляху, організовує і координує його події і ситуації. С. Рубінштейн розробляє поняття «суб'єкта життєвого шляху», в якості якого (тільки за певних обставин) виступає особистість. Критеріями особистості як суб'єкта життєвого шляху є наступні:

- здатність до узгодженості внутрішньої організації і умов, вимог, обставин життя. Це і є спосіб життя, який виробляється суб'єктом у відповідності до його індивідуально – типологічних особливостей;
- здатність до оптимального вирішення життєвих суперечностей і розвитку як особистісному результату цих рішень;
- здатність до просування по життєвому шляху «по висхідній», тобто до розвитку як самовдосконалення [14].

Важливими компонентами структури життєвого шляху є такі складові як життєва позиція, лінія, перспектива і сенс життя. Життєва позиція – вироблений особистістю спосіб реалізації свого суспільного життя, місце в професійній діяльності, способи самоактуалізації на життєвому шляху в цілому. Суттєвою характеристикою позиції є суперечності, які можуть або згладжуватися або загострюватися. На думку К. Абульханової-Славської, позиція характеризується особливим способом вирішення суперечностей, який показує, чи здатна особистість поєднати свої індивідуально-психологічні, вікові, статусні можливості, особливості і домагання з умовами і вимогами життя. Таким чином, життєва позиція багато в чому визначає сутність самореалізації людини в професії [1].

Для професійного самовизначення важливе значення має життєва лінія. Життєва лінія, (за К. Абульхановою-Славською), – це не стадії і переходи від минулого через теперішнє і майбутнє, а характеристика *життєвого руху* особистості в часовому і ціннісно-смысловому відношенні і способи поєднання минулого, теперішнього і майбутнього, утворені особистістю. Виокремлюють різні типи життєвих ліній. Так, є континуальна лінія, за якою одна стадія настає за іншою і витікає з неї; дискретна

лінія, при якій утворюються розриви в житті, відсутня єдина логіка, домінування стихійно-емпіричного характеру життя; дивергентна лінія, характеризується розширенням простору «вiallyом» напрямків активності, професійних інтересів, може спричинювати до поверхової реалізації професійних можливостей, життя за принципом «всюди і ніде». Висхідна лінія характеризується підвищенням її якісного рівня (С. Рубінштейн), пов'язаного з удосконаленням особистості як суб'єкта. Також в контексті нашої проблеми важливим є розуміння сутності життєвих перспектив та сенсу життя.

Життєві перспективи (психологічне майбутнє) диференціюється вченими на три групи: когнітивні, коли людина постійно будує плани і проектує майбутнє, але не обов'язково їх реалізує; мотиваційні, коли при відсутності чітко усвідомлюваних планів людина успішно само реалізується на основі високої мотивації досягнення; життєві, коли майбутнє гарантовано сукупністю життєвого досвіду, здібностями, компетентністю, зрілістю особистості і її практичними досягненнями (соціальною, професійною позицією, матеріальним благополуччям і т. ін.) [1].

Сенс життя, на відміну від життєвих перспектив, це не тільки головний мотив просування особистості у майбутнє, це і оцінка її прожитого життя. Втрата сенсу – це втрата суб'єктної позиції в житті. Це може потягнути за собою для людини втрату і професійної ідентичності і призвести до професійного маргіналізму.

Отже, проблема самореалізації особистості в професії – одна із важливих проблем сьогодення.

Сутнісній природі людини відповідає модус служіння, що характеризується виявом любові до інших людей. Це дозволяє вийти за межі власних актуальних здібностей. При життєвому модусі соціальних досягнень основним ставленням до життя є суперництво, що обумовлює підвищену тривожність, невпевненість, перешкоджає успішному становленню професіонала. Якщо в особистості переважає модус володіння, то інша людина в такому випадку виступає об'єктом, засобом для досягнення власних цілей.

Кризові явища – невід'ємний атрибут динамічного процесу професійного розвитку фахівця. Особливості переживання кризи та виходу з неї впливають на мобільність особистості. На різних етапах професіоналізації особистість неодноразово опиняється у кризових ситуаціях, що вимагають вибору нової траєкторії професійного та життєвого шляху. Численні економіко-політичні та соціальні зміни значною мірою впливають на професійну сферу, що призводить до розвитку масштабних соціогенних професійних криз. Також кризи професійного становлення пов'язані з віковою періодизацією. Науковцями для кожного віку виділені життєві кризи, що одержали різноманітні визначення: кризи нереалізованості, спустошеності, безперспективності, набуття досвіду, дослідження границь, протверезіння і звільнення, емансипації від батьків, максимальних досягнень, корекції життєвих планів, середини життя тощо.

При характеристиці життєвих криз, як правило, аналізуються труднощі професіоналізації особистості, колізії кар'єри і суперечливість професійного життя. Загальновідомо, що основним у професійному розвитку особистості виступає фактор взаємодії між суб'єктом та об'єктом професійної діяльності. При цьому вивчаються такі питання, як розвивальні характеристики суб'єкта професійної діяльності (орієнтованість, спрямованість, професійно важливі якості, знання, вміння й навички, професійна компетентність, позиції тощо), розвивальні інтегральні характеристики особистості (інтереси, спрямованість, емоційна й поведінкова гнучкість тощо); стадії вікового психічного розвитку людини як суб'єкта праці з точки зору її домінуючих життєвих або професійних завдань; етапи професійного становлення особистості (оптація, профпідготовка, профадаптація, профмайстерність тощо); форми професійного становлення особистості (індивідуальна, особистісна, індивідуально-особистісна) у відповідності з формами психічної регуляції діяльності; динаміка професійного функціонування (адаптація, становлення, стагнація) і стадії психологічної перебудови особистості (самовизначення, самовираження, самореалізація) у зв'язку з адаптивною поведінкою або розвитком особистості в професії.

Криза як психічне явище містить три взаємопов'язані підструктури: 1) когнітивно-емоційну, 2) особистісну (підструктура ставлень), 3) поведінкову. До складу першої підструктури входять показники: переживання занепокоєння, емоційна напруженість, емоційна деструкція, емоційне вигорання, показники загального і професійного самопочуття. Друга підструктура містить наступні показники: ставлення до себе як до особистості, ставлення до себе як до професіонала, ставлення до праці та до професії, ставлення до майбутнього загалом і до професійного майбутнього зокрема. Третя складова поєднує специфічні особливості поведінки, зокрема й професійної.

Т. Титаренко [15] розглядає кризу як рушійну силу розвитку особистості. На думку автора, будь-яка криза завжди є кризою ідентичності. Тривалість кризових переживань, можливості конструктивного або деструктивного виходу з кризи значною мірою обумовлені особливістю ставлення до даного феномену: ігноруючого, утрируючого, демонстративного, волюнтаристичного, продуктивного. Не лише «незріла»

особистість може переживати кризи, але й „зріла”, творча особистість на певному етапі свого розвитку може переживати гострі, болочі, кризові стани. Проте, на відміну від «незрілої», творча особистість може перетворити за допомогою смислової корекції локальні, ситуативні кризи в кризи самовдосконалення, особистісного росту. Залежно від індивідуально-психологічної своєрідності особистості, життєвої історії можливі різні стилі виходу к кризи. Зокрема, продуктивний варіант когнітивного стилю виходу із кризи полягає у виявленні причин реальних ситуацій, прихованих мотивів, витиснутих бажань. Продуктивний варіант поведінкового стилю передбачає виражене прагнення пошуку виходу зі створеної ситуації, формулювання нових цілей, виявлення прихованих резервів, видозміну способу життя. На нашу думку, продуктивний варіант виходу із кризи пов'язаний із соціально-професійною мобільністю особистості.

Психологічна криза може бути симптомом фізичних і психічних страждань, з одного боку, і симптомом трансформації, розвитку і особистого росту – з іншого. Будь-яка криза є особливим етапом у розвитку особистості, коли ініціюється процес об'єднання внутрішніх підсистем матеріального, соціального і духовного «Я» у єдиний цілісний простір. Під час кризи починається процес переоцінки всіх цінностей і в цьому процесі особистість починає переосмислювати власне місце у житті. Повноцінне становлення особистості передбачає подолання тієї стадії розвитку протягом життя, яка ставить людину в унікальні умови і обумовлює проблеми матеріального, соціального і духовного змісту, які людина повинна вирішити, щоб розвиватися далі. Перебування в кризовому стані може призводити до зміни сприймання і переживання життя і самих себе, до зміни життєвих стратегій, позицій, переконань тощо [15].

Шлях вирішення кризи залежить від особливостей попереднього періоду, від індивідуальних особливостей особистості та тісно пов'язаний з обставинами життя в цілому. Переживання кризи суттєво впливає на подальший розвиток особистості фахівця. Важливим є послідовне і конструктивне проходження нормативних криз, оскільки кожна з них є сенситивною для вироблення професійних якостей особистості.

Особистостей, які через певні причини не зуміли знайти продуктивний вихід із кризи, виявились відірваними від звичного соціально-культурного середовища і не зуміли включитися в нове для них середовище, успішно пройти процес адаптації називають маргінальними. Статус таких осіб носить межевий, проміжний характер. У маргіналів може з'являтися почуття невпевненості, вони здатні звинувачувати інших у власних невдачах, виникають труднощі, пов'язані з мобільністю. Людина, відірвавшись від однієї страти, не може знайти себе в іншій. Феномен перебування людини між двома соціальними стратами, зв'язаний з її переміщенням у соціальному просторі, у психології називається маргінальністю.

Описуючи «маргінальну людину», Р. Парк виділяє комплекс притаманних їй рис: сумніви у своїй особистій цінності, невизначеність зв'язків із друзями, постійний страх бути відстороненою, схильність уникати невизначених ситуацій, щоб не ризикувати приниженням, хвороблива сором'язливість у присутності інших людей, самотність і надмірна мрійливість, надмірне занепокоєння стосовно майбутнього, нездатність насолоджуватися життям, упевненість у несправедливості навколишніх тощо [[http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Sociolog/Margin/_01.php -_ftnref2#_ftnref212](http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Sociolog/Margin/_01.php_-_ftnref2#_ftnref212)]. Воднораз Роберт Парк пов'язує концепцію маргінальної людини не з особистісним типом, а з соціальним процесом.

Ідеї Р. Парка були розвинуті Е. Стоунквістом, який описує маргінальне становище соціального суб'єкта, що бере участь у культурному конфлікті і знаходиться «між двома вогнями» (знаходиться на межі двох культур, не належачи жодній із них). Е. Стоунквіст використовує такі психологічні характеристики, що відображають ступінь гостроти культурного конфлікту: дезорганізованість, нездатність визначити джерело конфлікту; відчуття непристосованості, невдачі; неспокій, тривожність, внутрішня напруга; ізольованість, відчуженість, непричетність, обмеженість; розчарованість, відчай; руйнування «життєвої організації», психічна дезорганізація, беззмістовність існування; егоцентричність, честолюбство і агресивність [3].

Психологічно маргіналізм проявляється у втраті професійної ідентичності, байдужості до професійних норм, обов'язків, у підміні професійних цінностей – цілями і цінностями іншого соціального і професійного просторів. Професійна ідентичність у повному сенсі слова властива лише тій категорії людей, у яких стрижневою основою ідентифікації є професійна діяльність, що виступає як фактор їх психологічного благополуччя. Масштабні кризи нездійснених кар'єр продукують професійних маргіналів, котрі заперечують або негативно оцінюють свою ідентичність. Поява значної кількості маргіналів знижує рубікон соціального визнання якості праці, особливо в тих професіях, де важко окреслити чіткі ознаки професіоналізму. На відміну від маргінальної людини, професійний маргінал – це, насамперед, ментальна неналежність до певної професії, внутрішнє

співвіднесення себе з іншим світом. Професійний маргіналізм діє не на межі професійного поля, а всередині його й, природно, стає соціально небезпечним, оскільки не може бути нейтрального психолога, нейтрального вчителя чи лікаря. Професійний маргінал, за визначенням, – це той, хто перебуває на межі, на краю норми, яку визначило суспільство відповідно до статусу конкретної професії. Визначення «краю» завжди неоднозначне, особливо коли йдеться про рубікон професіоналізму [15].

Тож професійна мобільність ставить вимоги до особистості професіонала стосовно конкурентоспроможності, самовдосконалення, здатності до самоорганізації, подолання перешкод, прагнення до акме тощо. Професійна мобільність відіграє важливу роль у професійному становленні особистості як каталізатора розвитку, орієнтира у професійному просторі, засобу подолання кризових явищ.

Джерела та література

1. Абульханова К. А. Рубинштейн С. Л. – Ретроспектива и перспектива / К. А. Абульханова // Проблема субъекта в психологической науке. – М. : Академический проект, 2000. – С. 13–27.
2. Асмолов А. Г. От Мы-медиа к Я-медиа: трансформации идентичности в виртуальном мире / А. Г. Асмолов, Г. А. Асмолов // Вопросы психологии. – 2009. – № 3. – С. 3–15.
3. Блинова О. С. Маргінальність: основні наукові підходи до аналізу / О. С. Блинова // Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / За ред. С. Д. Максименка. – К. : Гнозис, 2009. – Т. XI. – Ч. 4. – С. 36–44.
4. Бодров В. А. Психологическое исследование проблемы профессионализации личности / В. А. Бодров // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала. – М. : Ин-т психологии АН СССР, 1991. – С. 3–26.
5. Василюк Ф. Е. Психология переживания / Василюк Федор Ефимович. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1984. – 113 с.
6. Воробьева Л. И. Психологический опыт личности. К обоснованию подхода / Л. И. Воробьева, Т. В. Снегирева // Вопросы психологии. – 1990. – № 2. – С. 5–13.
7. Елисеев О. П. Практикум по психологии личности / О. П. Елисеев. – СПб., 2003. – С. 413–417.
8. Заславская Т. И. Социология экономической жизни: Очерки теории / Т. И. Заславская, Р. В. Рывкина. – Новосибирск : Изд-во Новосибирского гос. ун-та, 1991. – 442 с.
9. Зеер Э. Ф. Кризисы профессионального становления личности / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк // Психологический журнал. – 1997. – Т. 18, № 6. – С. 35–44.
10. Климов Е. А. Введение в психологию труда : учебник для вузов / Е. А. Климов. – 2-е изд., перераб., доп. – М. : Изд-во Моск. ун-та ; Изд. центр «Академия», 2004. – 336 с.
11. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М. : Международный гуманитарный фонд „Знание”, 1996. – 308 с.
12. Пілецька Л. С. Маргінальність у контексті проблеми соціальної мобільності особистості / Л. С. Пілецька // Зб. наук. праць Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника. – Серія : філософія, соціологія, психологія. – Івано-Франківськ : Вид-во «Плай» ЦІТ Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника, 2011. – Вип. 16. – Ч. 1. – С. 5–14.
13. Пряхников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение. М.: Изд-во «Институт практической психологии»; Воронеж: НПО «МОДЭК». 1996.- 256 с.
14. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – СПб. : Питер, 2001. – 720 с. – (Серия „Мастера психологии”).
15. Титаренко Т. Життєві домагання особистості: феноменологічний та структурно-функціональний підходи / Тетяна Титаренко // Психологія і суспільство. – 2004. – № 4. – С. 128–145.
16. Шадриков В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности / В. Д. Шадриков. – М. : Наука, 1982. – 184 с.
17. Шихи Г. Возрастные кризисы. Ступени личностного роста / Г. Шихи. – СПб. : Ювента, 1999. – 436 с.
18. Super D. E. Occupational psychology. L.: Tavistock, 1971. X+209p.

References

1. Abul'hanova K. A. Rubinshtejn S. L. – Retrospektiva i perspektiva / K. A. Abul'hanova // Problema sub'ekta v psihologicheskoj nauke. – M. : Akademicheskij proekt, 2000. – S. 13–27.
2. Asmolov A. G. Ot My-media k YA-media: transformacii identichnosti v virtual'nom mire / A. G. Asmolov, G. A. Asmolov // Voprosy psihologii. – 2009. – № 3. – S. 3–15.
3. Blinova O. S. Marginal'nist': osnovni naukovii pidhodi do analizu / O. S. Blinova // Problemi zagal'noi ta pedagogichnoi psihologii : zb. nauk. prac' Institutu psihologii im. G. S. Kostyuka APN Ukraini / Za red. S. D. Maksimenka. – K. : Gnozis, 2009. – T. XI. – CH. 4. – S. 36–44.
4. Bodrov V. A. Psihologicheskoe issledovanie problemy professiona-lizacii lichnosti / V. A. Bodrov // Psihologicheskie issledovaniya problemy formirovaniya lichnosti professionala. – M. : In-t psiho-logii AN SSSR, 1991. – S. 3–26.

5. Vasilyuk F. E. Psihologiya perezhivaniya / Vasilyuk Fedor Efimovich. – M. : Izd-vo Mosk. un-ta, 1984. – 113 s.
6. Vorob'eva L. I. Psihologicheskij opyt lichnosti. K obosnovaniyu podhoda / L. I. Vorob'eva, T. V. Snegireva // Voprosy psihologii. – 1990. – № 2. – S. 5–13.
7. Eliseev O.P. Praktikum po psihologii lichnosti / O. P. Eliseev. – SPb., 2003. – S.413-417.
8. Zaslavskaya T. I. Sociologiya ehkonomicheskoy zhizni: Ocherki teorii / T. I. Zaslavskaya, R. V. Ryvkina. – Novosibirsk : Izd-vo Novosi-birskogo gos. un-ta, 1991. – 442 s.
9. Zeer EH. F. Krizisy professional'nogo stanovleniya lichnosti / EH. F. Zeer, EH. EH. Symanyuk // Psihologicheskij zhurnal. – 1997. – T. 18, № 6. – S. 35–44.
10. Klimov E. A. Vvedenie v psihologiyu truda : uchebnik dlya vuzov / E. A. Klimov. – 2-e izd., pererab., dop. – M. : Izd-vo Mosk. un-ta ; Izd. centr «Akademiya», 2004. – 336 s.
11. Markova A. K. Psihologiya professionalizma / A. K. Markova. – M. : Mezhdunarodnyj gumanitarnyj fond „Znanie”, 1996. – 308 s.
12. Pilec'ka L. S. Marginal'nist' u konteksti problemi social'noї mobil'nosti osobistosti / L. S. Pilec'ka // Zb. nauk. prac' Prikarpat'skogo nacional'nogo universitetu imeni Vasilya Stefanika. – Seriya : filosofiya, sociologiya, psihologiya. – Ivano-Frankivs'k : Vid-vo «Plaj» CIT Prikarpat'skogo nacional'nogo universitetu imeni Vasilya Stefanika, 2011. – Vip. 16. – CH. 1. – S. 5-14.
13. Pryazhnikov.N.S. Professional'noe i lichnostnoe samoopredelenie. M.: Izd-vo «Institut prakticheskoy psihologii»; Voronezh: NPO «MODEHK». 1996.- 256 s.
14. Rubinshtejn S. L. Osnovy obshchej psihologii / S. L. Rubinshtejn. – SPb. : Piter, 2001. – 720 s. – (Seriya „Mastera psihologii”).
15. Titarenko T. ZHittevi domagannya osobistosti: fenomenologichnij ta strukturno-funkcional'nij pidhodi / Tetyana Titarenko // Psihologiya i suspil'stvo. – 2004. – № 4. – S. 128–145.
16. SHadrikov V. D. Problemy sistemogeneza professional'noj deyatel'-nosti / V. D. SHadrikov. – M. : Nauka, 1982. – 184 s.
17. SHihi G. Vozrastnye krizisy. Stupeni lichnostnogo rosta / G. SHihi. – SPb. : YUventa, 1999. – 436 s.
18. Super D. E. Occupational psychology. L.: Tavistock, 1971.X+209p.

Любомира Пилецкая. Становление личности в условиях профессиональной мобильности. В статье рассмотрены психологические основы становления личности в условиях профессиональной мобильности. Процесс становления личности не является абстрактным, вненормативным, свободным от социокультурных влияний. Мобильность непосредственно связана с процессом профессионализации личности. Важным фактором мобильности выступает образование, приобретаемое в процессе профессионального становления, профессионализации. Способность к профессиональной мобильности в значительной степени определяется уровнем профессионального развития личности. Поэтому профессиональная мобильность требует от личности профессионала высокого уровня конкурентоспособности, самосовершенствования, способности к самоорганизации, преодолению препятствий, стремлению к акме и т. п. Профессиональная мобильность играет важную роль в профессиональном становлении личности как катализатора развития, ориентира в профессиональном пространстве, средства преодоления кризисных явлений.

Ключевые слова: профессиональная мобильность, становления личности, развитие, профессионализация, кризис.

Lyubomyra Piletska. The Personality's Formation in the Conditions of the Professional Mobility. The psychological principles of the personality's formation in the conditions of the professional mobility are covered in the article. It is noted that the process of the personality's formation is not abstract, out of norm, free from social and cultural influences. The mobility is directly connected with the process of the personality's professionalization. The education which is got in the process of the professional formation and professionalization is an important factor of the mobility. The ability for the professional mobility is largely determined by the level of the personality's professional development. So the professional mobility puts its requirements to the specialist's personality as for his or her competitiveness, self-improvement, the ability for self-organization, obstacles' overcoming, the desire for acme and so on. The author concludes that the professional mobility plays an important role in the personality's professional formation as the development catalyst, the guide in the professional space, a means of the crisis phenomena overcoming.

Keywords: professional mobility, personality's formation, professional development, professionalization, crisis.