

ДИСКРЕТНІ ЕТАПИ СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТІСНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ

В. В. Кириченко, м. Житомир

Робиться спроба виокремити основні дискретні етапи адаптації працівників до професійної діяльності, визначити особливості становлення їхньої особистісної ідентичності в цей період. В основу роботи покладено припущення, що активне самостійне включення особи в професійну діяльність на своєму робочому місці зумовлює якісні зміни в структурі особистісної ідентичності працівника, його уявленнях про себе як носія професії та представника професійної групи. Рівень розвитку здібностей, ціннісне ставлення до них зумовлюють індивідуально своєрідну динаміку процесу адаптації та стратегіальні відмінності професійного розвитку особистості.

Ключові слова: професійна діяльність, професійна адаптація, особистісна ідентичність.

Проблема. Поступальний розвиток технологій і засобів виробництва, особливо в сучасних умовах, вимагають від працівника постійного удосконалення, адаптації до нових виробничих стандартів, умов та знарядь праці. Зміна умов діяльності, її предметної та операціональної суті зумовлює постійні зміни в структурі особистості працівника, вважають Є. О. Климов, В. О. Моляко, М. С. Пряжников та інші дослідники цієї проблеми. Тому ми не можемо стверджувати, що ідентичність є виключно досягненням, результатом, надбанням. З позицій сучасної постнекласичної психології, особистість перебуває в постійному русі, розвитку, діалозі із собою і середовищем, наголошують Л. Я. Дорфман, Д. О. Леонтьєв, Т. М. Титаренко, Н. В. Чепелева. “Особистість стає дедалі більш контекстуально й поліфонічною, відчуваючи на собі інтенсивну культурну експансію та розвиваючи підвищену чутливість до суспільного багатоголосся” [1, с. 13].

У нестабільних умовах сучасного соціально-економічного простору працівник змушений швидко адаптуватися до актуальних вимог професії, змінювати в разі потреби фах (удосконалити його), що неможливо без професійного розвитку або адаптації системи професійних здібностей до нових вимог. За таких умов розвивається якісно нове утворення – “мобільна професійна ідентичність”, яке позначає динамічну складову професійного розвитку, здатність змінюватися і змінювати професійне середовище [2]. У зв’язку із цим Є. О. Климов зазначає, що “з розвитком науки, техніки, технологій, суспільного устрою, організації праці, особистої майстерності працівників увесь час відбувається зміна світу професій” [3 с. 8-9]. Самодостатня, досягнута ідентичність працівника у

професії можлива лише за умов наявності ресурсів для продуктивного, ефективного вирішення виробничих завдань – як типових, так і тих, які виникають спонтанно та відрізняються від усталеного зразка. Саме в професійному середовищі важливим є не те, “ким ти хочеш стати”, “ким ти себе уявляєш”, а “що ти можеш (потенційно) робити”. Відповідно до тієї діяльності, яку виконує працівник, рівня її складності, важливості та ступеня відповідальності професійне середовище утворює референтне оточення, яке підтримує у працівника внутрішнє відчуття себе як “професіонала”, “стажиста”, “майстра”, “здібного працівника”, “обдарованого фахівця” тощо.

Мета статті: виокремити основні дискретні етапи становлення особистісної ідентичності працівника в період професійної адаптації; визначити роль здібностей як ресурсу успішного професійного розвитку.

Процес адаптації до професійної діяльності триває постійно, оскільки тісно пов'язаний з професійним зростанням особистості. У межах діяльнісного підходу, який розробляли Л. С. Виготський, Д. О. Леонтьєв, Г. С. Костюк, К. К. Платонов, С. Л. Рубінштейн та ін., ігрова та навчальна види діяльності вважалися підготовчими щодо професійної, яка займає більшу частину життя людини. Низка досліджень присвячена проблемі адаптації школярів до професійної діяльності (П. М. Адріанов, Г. О. Анохін, І. Ю. Антоненко, Ю. О. Іванов, Г. С. Костюк, М. Д. Левітов, Г. П. Ніков, І. А. Савченко), адаптації студентів ВНЗ (Т. М. Буякас, І. Є. Григорович, Е. Ф. Зеєр, В. О. Кеніг, Г. І. Мелешкова, Н. І. Пов'якель, Л. Г. Подоляк). Перехід особистості від навчальної до трудової діяльності веде зазвичай до виникнення ряду особистісних змін, які зумовлюють розвиток новоутворень у структурі особистісної ідентичності (В. Г. Алексєєва, Т. В. Алексєєва, Н. О. Антонова, Г. О. Балл, Є. М. Борисова, М. Й. Боришевський, І. С. Гічан, М. М. Заброцький, В. Л. Зливков, Є. О. Климов, І. С. Кон, В. О. Моляко, М. С. Пряжников, В. М. Федорчук, В. О. Ядов). У процесі адаптації до професійної діяльності середовище намагається створити сприятливі умови для розвитку диспозиційних, для певного типу працівника, рис, і навпаки – перешкоджати розвитку тих, які заважатимуть успішному виконанню діяльності. На думку С. С. Пальчевського, “здібності, як і будь-яке інше явище, мають свій історіогенез, започаткований елементарним розподілом праці, який ніби закріплює людей за певними видами діяльності” [4, с. 99]. Отож здібності спочатку адаптуються до професійної діяльності, апробуються у професії, а вже потім професійне середовище створює умови для їх розвитку. Досягнення високого рівня професіоналізму не передбачає (як результат) високого рівня особистісного розвитку. М. Д. Левітов вважає, що для різних професій існують норми загальної

обдарованості та спеціальних здібностей і професійна діяльність не повинна їх порушувати [5].

Адаптація працівника до професійної діяльності проходить ряд дискретних етапів, кожен з яких завершується появою новоутворень у структурі особистісної ідентичності. На теоретичному рівні ми виокремили три етапи, які проходить працівник у процесі професійної адаптації: *1) нормативно-орієнтаційний, 2) інвенційно-пошуковий, 3) рефлексивний*. Ці етапи можуть мати різну хронологічну тривалість, яка залежатиме від особливостей трудової діяльності та індивідуально-психологічних властивостей особистості. У процесі адаптації до професійної діяльності працівник може змінювати стратегію взаємодії з трудовим середовищем, здійснювати активний пошук себе в професії. На нашу думку, про завершення процесу адаптації до професійної діяльності може свідчити опанування працівником стійкої стратегії взаємодії з трудовим середовищем: трудовим колективом, технологіями та засобами виробництва, професійною діяльністю тощо.

Нормативно-орієнтаційний етап адаптації до професійної діяльності передбачає активне вивчення працівником професійного середовища, ознайомлення з нормами професійної діяльності, міжособової взаємодії, вивчення традицій та звичаїв професійної групи. На цьому етапі відбувається трудова ініціація працівника, яка може проходити у формі ритуалів, обрядів, колективних зустрічей, посвят. Як зауважує В. О. Толочек, “вибір професії – це не тільки здатність виконувати відповідні трудові функції, це й **прийняття відповідного способу мислення, життя** (яскравий приклад – присяга у військових чи клятва Гіппократа у лікарів. – В. К.)” [6, с. 98]. Працівник на цьому етапі має повторно (уперше це робиться в школі, ліцеї, ВНЗ) зробити добровільний вибір професії, прийняти її, узгодити свою ціннісну свідомість із колективними цінностями, визначити, чи є професійна діяльність прийнятною для нього, чи не суперечить вона його переконанням та світогляду.

Спираючись на типологію професійного розвитку Є. О. Климова, можемо припустити, що нормативно-орієнтаційний етап професійного розвитку є продовженням фази адепта. На початковому етапі адаптації до професійної діяльності будь-який працівник розглядається в професійному середовищі як “учень”, проходить випробувальний термін, який закінчується (не у всіх випадках) обрядом ініціації. Працівник, як суб’єкт професійного розвитку, має свідомо визначитися зі стратегією професійного розвитку, прийняти частину професійного “Я” як частину себе. За Е. Ф. Зеєром, “для забезпечення реалізації права вільного вибору різноманітних альтернатив професійного становлення потрібно навчити людину вибирати” [7, с. 94]. На цьому етапі відбувається актуалізація або поява нових ціннісних утворень, які регулюють професійну діяльність, діючи як морально-правові імперативи, внутрішні суб’єктні норми. Мож-

лива також зовнішня ситуативна оцінка норм професійної діяльності; у цьому випадку працівник вивчає основні “табу”, “звичаї” групи, форми контролю за їх виконанням. У результаті в працівника може утворитися досить складна нормативно-процесуальна система правил взаємодії з професійним середовищем, які максимально відповідають зовнішнім очікуванням.

Поява надситуативної активності та активне включення працівника у професійну діяльність свідчать про початок *інвенційно-пошукового етапу професійної адаптації*. Працівник активно включається у трудовий процес, вивчає засоби і технології виробництва, намагається опанувати основні способи розв’язання виробничих завдань (як стандартні, так і творчі). Завдяки дослідженням Л. В. Бозрикова і А. А. Киселя (під керівництвом В. О. Ядова) було виявлено, що на етапі входження у професію в працівників підвищується рівень творчої активності, який знижується на етапі професійної стабілізації [8]. Згідно з В. М. Маркіним, у період мораторію ідентичності, освоєння нових видів діяльності “особистість присутня номінально, “дослідно”. Вона ще не відкрила саму себе в цих життєпроявах, і її ідентичність має “контурний”, лише передбачуваний характер. Щось із цієї взаємодії зі світом може увійти в “Я-досвід”, у базову ідентичність” [9, с. 50]. Працівник перевіряє власну функціональну здатність виконувати професійну діяльність, готовність діяти як професіонал у типових і, що головне, нетипових виробничих ситуаціях.

У роботі “Феноменологія творчості” С. Самед зазначає, що “творчість, по суті, є охоронним механізмом психіки вищого рівня, який дає змогу особистості не лише захищати себе від деструктивного впливу навколишнього середовища, а й сміливо “кидатися” на розкриття нових таємниць природи, не боячись проблем, які можуть постати в неї на шляху” [10, с. 167-168]. Потенційну здатність до творчої діяльності, відкриття нового, пошуку нових, нестандартних і, здавалося б, далеко не логічних варіантів розв’язку завдань мають більшість людей; проблема в тому, чи перетворюється ця “здатність” у конкретну діяльність, і, що головне, чи не шкодить вона психічному здоров’ю людини, чи не порушує її цілісності, чи не спричинює дисбаланс у структурі образу “Я” і світу. Використання елементів творчої діяльності може бути одномоментним, вимушеним вчинком, що сприймається суб’єктом як виняток із правил. У процесі виробництва пошук нестандартних, оригінальних способів діяльності необхідний, утім потреба в ньому виникає лише тоді, коли інші, “стандартні”, способи не можуть розв’язати проблему. Як правило, пересічні працівники, виконуючи виробничі завдання, використовують загальнозживані методи і, лише виявивши їх неспроможність, вдаються до використання нестандартних прийомів, елементів творчості, пошуку нових шляхів тощо.

Завдання інвенційно-пошукового етапу в процесі адаптації до професійної діяльності – це пошук можливих шляхів розв’язання виробничих завдань, свідомо підготовка себе до нестандартних, екстремальних, особливих умов діяльності. Пошук нового і невідомого може бути як свідомою стратегією взаємодії з професійним середовищем, так і результатом наслідування діяльності інших, спробою позиціонувати себе як “обдарованого”, “визнаного майстра”, “фахівця”, “рятівника ситуації”. Звичайно в результаті наслідування відтворюється не весь творчий акт, а його окремі елементи (працівник може не усвідомлювати всієї глибини задуму творця, продукувати псевдонадситуативну активність) [11].

Інвенційно-пошукова активність, яка виникає на етапі адаптації до професійної діяльності, потребує значної мобілізації психічних, розумових та фізичних ресурсів людини. Досліджуючи проблему функціонування та практичного значення психологічного настановлення, Д. М. Узнадзе дійшов висновку, що своєю суттю воно є одним з адаптаційних механізмів психіки, завдяки якому людина може ефективно пристосовуватися до середовища, раціонально використовувати свої психічні ресурси, проте унеможливорює творчий акт, який вимагає виходу за межі ситуації, максимальної психічної, фізичної, розумової мобілізації [12]. Ми хочемо звернути увагу на те, що творчість може бути новою і оригінальною щодо історії людства та розглядатися як новаторська щодо минулого людини [13]. У більшості випадків творча діяльність у процесі адаптації до професійної діяльності має індивідуальне значення, виконує функцію практичного відкриття вже відомих ідей, прийомів, алгоритмів, тому логічно, що в період стабілізації працівник рідше використовує елементи творчості у своїй професійній діяльності і вдається до них лише в разі крайньої потреби.

Процес активного професійного пошуку завершується актом *рефлексії* працівником *власних умінь та здібностей*. Результати досліджень М. Ю. Варбан, І. Є. Григорович, І. С. Загурської, В. К. Зарецького, Н. Ю. Мельник, Л. Б. Шнейдер, В. О. Толочка, І. М. Тичини, А. О. Яшиної свідчать, що поява рефлексії дає змогу переконатися в успішності розвитку особистості працівника, ускладненні картини професійного світу і психологічної системи професійної діяльності, розвитку ціннісного ставлення до умінь та здібностей. Поява (ускладнення) рефлексії умінь, здібностей, потенційних можливостей власної ефективності у професійній діяльності можлива лише після активного освоєння професійної діяльності. Не виключено, що вона з’являється і в допрофесійній діяльності (у молодшому шкільному віці), проте не має професійної специфікації (оцінка потенційної ефективності окремих здібностей для реалізації конкретних виробничих завдань), адекватної самооцінки рівня розвитку (відповідно до професійних норм), перспективної моделі їх удосконалення [14]. На цьому етапі працівник

усвідомлює свою потенційну здатність ефективно виконувати професійну діяльність на еталонному чи достатньому для ситуації рівні.

Після активного включення у професійну діяльність особистість може змінити своє ставлення до професії, свого місця в ній, що приводить до змін у структурі особистісної ідентичності працівника, його уявлення про себе як представника (носія) професії. Л. Б. Шнейдер зазначає, що “динамічно процесуальний аспект ідентичності забезпечується такими процесами, як самовизначення та самоорганізація на основі пошуку та засвоєння смислів, оволодіння хронотопами, персоналізація на основі прототипів і саморефлексія на основі цінностей – у своїй єдності вони викристалізують структуру ідентичності” [15, с. 52].

Висновки. Період професійної адаптації є одним із ключових етапів у становленні особистісної ідентичності працівника. Самостійна трудова діяльність зумовлює розвиток ряду психічних підструктур, які визначають успішність адаптації працівника до професійної діяльності. У ході історичного розвитку, виникаючи як результат суспільної потреби, професія вимагає працівника, який відповідав би певному типу, тобто мав стандартизовані морфофункціональні, психічні, інтелектуальні властивості, які є основою успішного виконання певного набору професійних дій та операцій, включених у систему професійної діяльності (В. О. Бодров, М. Д. Левітов, К. К. Платонов, В. Д. Шадриков). Ціннісно-мотиваційна готовність до професійної діяльності, якісне оволодіння технологією виробництва та здатність до її реалізації (що вимагає певного рівня розвитку умінь та здібностей) зумовлюють стратегіальні відмінності адаптації працівників до професійної діяльності, що визначають відмінності у становленні їхньої особистісної ідентичності в цей період. Період адаптації має індивідуальну, зумовлену внутрішніми психофізичними властивостями, тривалість і залежить від особливостей розвитку основних професійно важливих якостей особистості.

Серед завдань подальших досліджень – емпіричне вивчення стратегіальних відмінностей адаптації працівників до професійної діяльності, ціннісно-смыслового розвитку працівника в період активного включення у професію.

Література

1. *Титаренко Т. М.* Постмодерна особистість у динаміці самоконструювання / Т. М. Титаренко // Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – 2010. – Т. 2. – Вип. 6 “Психологічна герменевтика”. – С. 5–14.
2. *Шамлян К.* Професійна ідентичність особистості / Каріна Шамлян // Соціогумантарні проблеми людини. – 2008. – № 3. – С. 137–142.

3. *Климов Е. А.* Развивающийся человек в мире профессий / Евгений Александрович Климов; Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова, Обнинский гор. психол. центр “Детство”. – Обнинск : Принтер, 1993. – 57 с.
4. *Пальчевський С. С.* Акмеологія : навч. посіб. для студентів ВНЗ / Пальчевський Степан Сергійович. – К. : Кондор, 2008. – 398 с.
5. *Левитов Н. Д.* Профессиональная ориентация и школа / Н. Д. Левитов. – М. : Новая Москва, 1925. – 148 с.
6. *Толочек В. А.* Современная психология труда : учеб. пособие / Толочек Владимир Алексеевич. – СПб. : Питер, 2005. – 479 с.
7. *Зеер Э. Ф.* Психология профессионального развития / Зеер Эвальд Фридрихович. – М. : Академия, 2009. – 240 с.
8. *Бозрикова Л. В.* Условия профессиональной деятельности и установки по отношению к деловым качествам / Л. В. Бозриков, А. А. Кисель // Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности / под. ред. В. А. Ядова. – Ленинград : Наука, 1979. – С. 101–109.
9. *Маркин В. Н.* Личность в категориальном ряду: индивид, субъект, личность, индивидуальность (психолого-акмеологический анализ) / В. Н. Маркин // Мир психологии. – 2007. – № 1. – С. 45–54.
10. *Саидов С. И. оглы.* Феноменология творчества (история, парадоксы, личность) / Саидов Самед Исмаил оглы. – М. : Изд-во РГСУ, 2010. – 344 с.
11. *Кириченко В.В.* Особливості ціннісного розвитку студентів-відмінників першого курсу / В. В. Кириченко // Матеріали III Міжрегіонального семінару з впровадження програми ціннісної підтримки розвитку здібностей та обдарованості “Три кроки”. – Житомир, 2010. – С. 35–38.
12. *Узнадзе Д. Н.* Психология установки / Дмитрий Узнадзе. – СПб. : Питер, 2001. – 416 с.
13. Психология креативности : пер. с фр. / Т. Любарт, К. Муширу, С. Торджман, Ф. Зенасни. – М. : Когито-Центр, 2009. – 215 с.
14. *Никончук Н. О.* Розвиток рефлексії особистісних якостей у молодшому шкільному віці / Н. О. Никончук // Гуманітарний вісник ДВНЗ “Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди” : наук.-теорет. збірник. – Переяслав-Хмельницький, 2006. – С. 97–102.
15. *Шнейдер Л. Б.* Девиантное поведение детей и подростков / Л. Б. Шнейдер. – М. : Академический проект ; Триеста, 2005. – 336 с.

Кириченко В. В. Дискретные этапы становления личностной идентичности работников в процессе профессиональной адаптации

Делается попытка выделить основные дискретные этапы адаптации работников к профессиональной деятельности, определить особенности становления их личностной идентичности в этот период. В основу работы положено предположение, что активное самостоятельное включение человека в профессиональную деятельность на своем рабочем месте приводит к качественным изменениям в структуре личностной идентичности работника, его представления о себе как носителе профессии и представителе профессиональной группы. Уровень развития способностей, ценностное отношение к ним обуславливают индивидуально своеобразную динамику процесса адаптации и стратегические отличия профессионального развития личности.

Ключевые слова: профессиональная деятельность, профессиональная адаптация, личностная идентичность.

Kyrychenko V. V. Discrete stages of employees' personal identity formation during professional adjustment

The article attempts to highlight the main steps of the discrete adaptation of workers to the profession, to determine the peculiarities of their personal identity in this period. The study is based on the assumption that active involvement of a person into professional activity at his/her workplace leads to qualitative changes in the structure of personal identity of the employee, his/her perception of himself/herself as a professional group representative. The level of abilities and value-based attitude towards them determine individual dynamics of the process of adaptation and strategic differences in professional development.

Key words: professional activities, professional adjustment, personal identity.

**ТРАНСФОРМАЦІЯ ІДЕНТИЧНОСТІ ОСОБИСТОСТІ
В СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ**

=====

К. Л. Мілютіна

Криза, пов'язана з нестабільністю етнічної або професійної ідентичності особистості, розглядається як чинник, що піддає випробуванню адаптивні механізми особистості в межах індивідуальної життєвої траєкторії. Стверджується, що успішна перебудова деяких переконань і життєвих диспозицій відбувається за умови створення суспільством програм допомоги щодо культурної асиміляції та безперервної освіти.

Ключові слова: адаптація, життєва траєкторія, безробіття, безперервна освіта.

Проблема психологічного дослідження трансформації ідентичності особистості полягає в необхідності виявлення закономірностей процесу самоперетворення та розроблення адекватних методів психологічного супроводу особистості в ході зміни її професійної ідентичності. У стабільному суспільстві, де зберігається соціальний контроль, між різними компонентами способу життя (нормативними, реальними та ідеальними) встановлюється динамічна рівновага, тобто в стабільних соціальних системах відбувається процес соціально спрямованої адаптації. Означена проблема виникає звичайно внаслідок різкої зміни соціально-політичної та економічної ситуації в тій чи тій країні (наприклад, перебудова 1990-х років на теренах країн – колишніх республік Радянського Союзу). Хоч гуманітарна сфера як сфера реалізації гуманітарних відносин між людьми являє собою переплетіння суперечливих духовних інтересів людей, у стабільних суспільствах ця сфера має широкі можливості для саморегуляції.