

*В. Р. Міляєва*

### **Теоретико-методологічний аналіз детермінант професійного зростання індивіда**

Публікація присвячена проблемі визначення та науково-психологічного обґрунтування різних чинників, детермінант та критеріїв професійного зростання індивіда. Наукова теорія сьогодні не має певних узагальнень щодо психологічних детермінант професіоналізації людини, у зв'язку з цим у статті подаються деякі висновки авторів що до розробки нової професійної методології.

Професійна методологія, структура особистості фахівця, професійно-управлінський досвід, мотиваційно-сміслова регуляція особистісної реалізації фахівця, психологічне благополуччя.

В публикации сделана попытка научно-психологического обоснования разных факторов, детерминант и критериев профессионального роста индивида. Научная теория сегодня не владеет определенными выводами и обобщениями относительно факторов, детерминант и критериев профессионального роста человека, в связи с этим в статье описываются некоторые выводы авторов относительно разработки общей профессиональной методологии.

Профессиональная методология, структура личности профессионала, профессионально-управленческий опыт, мотивационно-смысловая личностной реализации специалиста, психологическое благополучие.

Publication is devoted the problem of determination and scientifically – psychological proving of different factors, determinants and criteria of professional growth of individual. A scientific theory today does not have certain generalizations in relation to psychological determinant of personality's professionalization. In this

way, in the article some conclusions of authors are given about development of new professional methodology.

Keywords: professional methodology, structure of specialist's personality, professionally- administrative experience, motivational semantic adjusting of personality realization of specialist, psychological prosperity.

В сучасних умовах суспільного розвитку значної актуальності набуває необхідність поглибленого науково-психологічного обґрунтування різних чинників, детермінант та критеріїв професійного зростання індивіда.

Проведений нами аналіз показав, що наукова теорія не має певних узагальнень щодо психологічних детермінант професіоналізації людини, хоча така проблематика заслуговує на розробку нової професійної методології. На основі поєднання різнопланових поглядів ми можемо скласти більш-менш цілісну картину трактування цього поняття.

Професійна методологія визначається як сукупність методологічних процедур і відповідних їм мисленевих форм, зорієнтованих на розуміння складних явищ у структурній самодостатності та становленні професійно значущих складників особистості [1,с. 36].

Останні наукові розвідки засвідчують, що ключовим поняттям професійної методології є особистість професіонала, яка розглядається «як відкрита психологічна система, здатна до самореалізації у різних умовах набуття професійного досвіду» [2,с.8]. Для проведення загального аналізу поняття «структура особистості» ми обрали розроблену і докладно описану О.В.Киричуком, структуру особистості керівника [3с.16-29].

Виходячи з того, що наукова психологія завжди описувала особистість людини як складну динамічну систему взаємодіючих підсистем – «систему систем», для визначення основних атрибутивних характеристик цього поняття О.В.Киричук використовує системний підхід. Системний підхід потребує проведення компетентного, структурного, функціонального, генетичного і прогностичного аналізу.

У межах компонентно-структурного аналізу феномена особистості на першому рівні сходження від абстрактного до конкретного виділяються три підсистеми: ядро особистості, управлінську компетентність та управлінську активність (творча взаємодія із підлеглими, пристосування до соціального оточення, досягнення цілісності власного внутрішнього світу). На другому рівні сходження в структурі ядра особистості управлінця виділяються іще три компоненти: життєві диспозиції, життєві спонуки та життєві потенціали. Отже, автором вводяться такі базові елементи структури особистості:

- ядро особистості керівника: життєві диспозиції, спонуки та потенціали людини;
- управлінська компетентність - включає когнітивний блок, афективно-аксіологічний блок, праксеологічний блок»;
- управлінська активність - проявляється на доособистісному, егоцентричному, групоцентричному, духовно-креативному рівнях сформованості.

Ми погоджуємося з автором у визначенні основних елементів особистісного конструкту фахівця. Подібне тлумачення сутності особистісної структури є конгруентним до предмету нашого наукового пошуку, ми вважаємо доцільним здійснення порівняльно-зіставного аналізу.

Приймаючи за основу структуру особистості керівника, ми вводимо поняття «детермінант професійного зростання індивіда», методологічний модус якого складають: внутрішні регуляторні механізми професійної поведінки (ядро особистості за О.В.Киричуком); результативні характеристики діяльності ( компетентність професіонала за О.В.Киричуком ); тенденції розширення професійного досвіду ( професійна активність фахівця за О.В.Киричуком ).

Доведено, що одним з провідних механізмів професійної детермінації є мотиваційно-сміслова регуляція. Дослідженню мотиваційно-смісловій регуляції особистісної реалізації фахівця чільне місце відводиться у роботах

Ж.П.Вірної [2, с.7]. На думку авторки, психологічний конструкт цього поняття обумовлюється визначенням стилю мотиваційно-сислової регуляції. Це передбачає усвідомлення таких положень:

- 1) ефективна професійна реалізація відбувається за умови сприймання особистості як інтегративної індивідуальності та суб'єкта діяльності;
- 2) стиль мотиваційно-сислової регуляції професійної реалізації є багаторівневим утворенням інтегральної індивідуальності, який пов'язаний із прагненням особистості досягати ефективних результатів відповідно конкретних вимог з орієнтацією на саморозвиток та позитивну динаміку діяльності;
- 3) стиль мотиваційно-сислової регуляції професійної реалізації розглядається як особистісно детермінований процес складання певних форм професійної діяльності з урахуванням їхніх структурних проявів та тенденцій трансформації (початковий потенціал → його реалізація → новий потенціал).

Домінуючим аспектом мотиваційно-сислової регуляції професійної реалізації є досвід суб'єкта, який являє собою процес усвідомлення образу професійної діяльності, набуття навичок і вмінь та формування власного стилю професійної діяльності.

Виділяють дві основні складові професійного досвіду:

- процесуальна, яка проявляється у поетапному усвідомленні перцептивно - когнітивних властивостей професійної діяльності та свідомому прийнятті певних вимог з метою набуття необхідних умінь і навичок;
- результативна, яка проявляється у почутті задоволеності процесом діяльності, складанні індивідуального стилю професійної та життєдіяльності.

Процесуальна складова супроводжується збагаченням змісту уявлень суб'єкта про власний шлях професійного розвитку, формуванням образу професійної діяльності та себе як професіонала.

Результативна складова професійного досвіду проявляється у формуванні змісту професійної ідентифікації.

Науковий аналіз механізмів та особливостей професійної ідентифікації свідчить про природну інтеграцію мотиваційних та ціннісних характеристик особистості в процесі її професійної реалізації.

На процес набуття професійного досвіду значною мірою впливають ціннісні орієнтації фахівця. За визначенням Ж.Вірної, вони набувають двох форм: адекватної та неадекватної. Адекватна ціннісна орієнтація сприяє професійній реалізації особистості, неадекватна – перешкоджає. Уникнення неадекватної ціннісної орієнтації потребує особливого аналізу зони потенційного (перспективного) досвіду: визначення та фіксації професійних можливостей людини на кожному етапі професійного розвитку.

Виділяються також два рівні фіксації професійного досвіду: 1) операційний (поетапний) – здійснюється протягом певного часу і визначає рівень актуального усвідомлення вимог професійної діяльності; 2) тенденційний (довготривалий) – здійснюється в процесі тривалого включення особистості у професійну діяльність та визначає рівень потенційної професійної реалізації [4, с.5]. Особливості операційної фіксації є характерними для актуального професійного досвіду і полягають у визначенні форм професійної ідентифікації, взаємодії зовнішніх та внутрішніх мотивацій, адекватності ціннісної регуляції у професійній реалізації. Відповідно тенденційна фіксація зосереджує свою увагу на визначенні стилів мотиваційно-сислової регуляції професійної реалізації у потенційній зоні професійного досвіду.

Спираючись на модель особистості О.В.Киричука, виділений нами методологічний модус і використовуючи компонентно-структурний підхід ми розробили *систему детермінант професійного зростання індивіда*. Домінаторну функцію у системних зв'язках ми відводимо внутрішнім регуляторним механізмам професійної поведінки:

професійній диспозиції - біофільній концепції життєдіяльності та активній професійній позиції;

професійним спонукам – домінуючим мотиваціям професійного вдосконалення та високому рівню задоволення основних потреб у професійній діяльності;

професійним потенціалам – рисам особистості працівника, які забезпечують професійне зростання (знанням, умінням, навичкам, різним видам активності та відповідальності).

На вищезгаданих внутрішніх потенціалах особистості базуються основні результативні характеристики та тенденції розширення досвіду професійного зростання. До результативних характеристик ми відносимо:

- групоцентричний та духовно - креативний рівні професійної активності;
- саморегуляцію, самоконтроль, самоефективність людини.

Розширення досвіду професійного зростання на нашу думку відбувається у напрямку підвищення професійної компетентності:

- формування спільної відповідальності, співробітництва та збільшення професійних досягнень;
- розвиток когнітивних, афективних та функціональних компетентностей [5, с.235].

Наступний елемент системи детермінант професійного зростання “психологічне благополуччя”, або ситуація професійного схвалення та успіху. Далі ми обґрунтуємо включення цього поняття до категорії детермінант професійного зростання і детально розглянемо його зміст.

Психологічне благополуччя є одним з основних елементів психічного здоров'я та буття людини, який може виступати критерієм якості життя особистості. Вперше термін “психологічне благополуччя” використовується у роботах Ross W.D. [6]. Пізніше Bradburn N. M. [7], в своїй книзі “Структура психологічного благополуччя” продовжив аналіз цього поняття. Він визначив психологічне благополуччя, як загальний стан підйому, актуалізації внутрішніх

потенцій та можливостей особистості. Такий психологічний стан, на нашу думку, найкращим чином стимулює людину до самореалізації та вдосконалення у професійній діяльності. Ось чому ми включаємо це поняття до категорій детермінант професійного зростання індивіда.

Повертаючись до розгляду «психологічного благополуччя» в ряду детермінант професійного зростання, наводимо модель психологічного благополуччя у професійній сфері. Автори Herzbers, Mausner & Snyderman виділяють дві групи детермінант, які умовно виконують ролі “незадоволення” та “задоволення” роботою. До першої групи відносять: низьку платню, погані умови праці, непорозуміння з керівником, конфлікти з колегами тощо. До другої – перспективи професійного розвитку, можливість самореалізації, відповідність професійних завдань здібностям працівника та інше.

Але результати досліджень показали, що відсутність негативних детермінант в роботі або наявність фактів “задоволення” лише у професійній сфері ще не гарантують задоволення від праці та не роблять її психологічно благополучною. Негативні переживання загалом обумовлюються комплексом характеристик життєдіяльності людини: труднощами і негараздами у родині, на роботі, напруженням міжособистісних стосунків, почуттям “нервового збудження”. З іншого боку, позитивні переживання також пов’язані з групою факторів, зокрема тих, що стосуються ступеня включеності особистості в навколишній світ, контактами особистості і тим, наскільки активну позицію займає особистість. Йдеться про соціальну активність, яка проявляється у приналежності до відповідних спільнот, кількості друзів і частоті інтеракцій з ними, властивостях неформального та інтимно-сімейного спілкування, а також особливостях впливу наявної ситуації на досвід людини.

Таким чином, модель психологічного благополуччя не може розглядатися як така, що складається з 2х змінних – позитивних та негативних переживань. Доведено, що зміни в одній сфері автоматично не призводять до змін в інших. Позитивні та негативні переживання - основні критерії психологічного

благополуччя, обумовлюються складними соціальними явищами, які є наслідками вчинків особистості і складають суть людської індивідуальності.

Сучасні наукові розвідки, зокрема роботи E.Diener засвідчують феноменологічний характер даного поняття. Diener вводить термін “суб’єктивне благополуччя” і виділяє в його структурі три основні компоненти: задоволеність, позитивні і негативні переживання.

На думку автора, саме ці три компоненти формують стійкий констант пов’язаних між собою елементів. Однак,кожен з цих аспектів суб’єктивного благополуччя може бути розділений на окремі складники: загальне задоволення від життя може складатися із задоволеності різними його сторонами - відпочинок, кохання, шлюб, професійна самореалізація, тощо, які в свою чергу, можуть бути проаналізовані на більш глибокому елементарному рівні. Наприклад, позитивні переживання можуть бути поділені на емоції: радість, піднесення, гордість, тощо. Нарешті, негативні переживання можуть проявлятися у певних емоціях: ганьба, печаль, гнів тощо, які також піддаються диференціації.

Отже, у залежності від того, наскільки точною повинна бути оцінка, суб’єктивне благополуччя може бути виміряно як за максимально диференційованими шкалами, так і за допомогою більш загальних інструментів

Найбільшою комплексністю відрізняється підхід C.D. Ruff [8]. Автор синтезує різні концепції та наукові підходи і обґрунтовує висновок про існування 6 незалежних компонентів психологічного благополуччя:

- наявність позитивного відношення до себе і власного досвіду;
- наявність цілі та предмету, що утворюють сенс життя;
- здатність відповідати умовам повсякдення (володіння ситуацією);
- наявність відчуття постійного розвитку та самореалізації (персональне чи особистістісне зростання);
- наявність піклування і довірчих стосунків з іншими;
- здатність продукувати та відстоювати власні судження.



На думку представників гуманістичної психології, одною з головних причин виникнення феномену психологічного благополуччя є прагнення особистості до розкриття свого потенціалу – задоволення потреби у самореалізації. Не викликає сумніву той факт, що повноцінна самореалізація можлива лише за умови психологічного благополуччя особистості. Таким чином, під психологічним благополуччям розуміється не лише загальний стан підйому, актуалізації внутрішніх потенцій та можливостей особистості, а і її всебічна самореалізація.

У своєму баченні системи детермінант професійного зростання індивіда, ми підтверджуємо виключну важливість розробки нової професійної методології. Ключовим поняттям професійної методології вважаємо «особистість професіонала», яка розглядається «як відкрита психологічна система, здатна до самореалізації в різних умовах набуття професійного досвіду». Черговим поняттям методологічного ряду ми вважаємо «структуру особистості». Також чільне місце відводиться поняттю «мотиваційно-сміслової регуляції» фахівця (за Ж.П.Вірною). Домінаторною характеристикою мотиваційно-сміслової регуляції є «досвід суб'єкта», який являє собою процес усвідомлення образу професійної діяльності, набуття навичок і вмінь та формування власного стилю професійної діяльності. Наступний елемент системи детермінант професійного зростання “психологічне благополуччя”. Визначається як один з основних елементів психічного здоров'я та буття людини і може виступати основою професійного схвалення і успіху індивіда.

В публікації представлена, виділена нами, система детермінант професійного зростання індивіда. Домінаторна функція в системі відводиться внутрішнім регуляторним механізмам професійної поведінки: біофільній концепції життєдіяльності та активній професійній позиції; професійним спонукам – домінуючим мотиваціям професійного вдосконалення та високому рівню задоволення основних потреб у професійній діяльності; професійним потенціалам – стильовим рисам особистості працівника (професійним знанням, умінням, навичкам, різним видам активності та відповідальності).

Серед детермінант професійного зростання виділяються такі результативні характеристики: групоцентричний та духовно - креативний рівні професійної активності, саморегуляцію, самоконтроль та самоефективність людини.

До категорій детермінант професійного зростання індивіда також включаємо поняття «психологічне благополуччя» - загальний стан підйому, актуалізації внутрішніх потенцій та можливостей особистості. такий психологічний стан, на нашу думку, найкращим чином стимулює людину до самореалізації та професійного розвідку.

У подальших наукових дослідженнях ми детально розглянемо провідні механізми функціонування виділеної нами система детермінант професійного зростання та особливості розвитку професійної компетентності, як основного джерела професійної динаміки фахівця.

## **Література:**

1. Фурман А.В. Типологічний підхід у системі професійного методологування. / Психологія і суспільство. - 2006. - №2. – 123 с.
2. Професійна психологія: методологія, методи та практика.: [зб.наук.пр.] / Волин.нац.ун-т. ім.Л.Українки; [за заг.ред.Ж.П.Вірної] – Луцьк: РВВ «Вежа» Волин.нац.ун-ту ім.Л.Українки, 2008. -139 с.
3. Психологія праці та управління: зб. наук. пр. V Всеукр. наук.-практ. конф. (19 груд. 2008) / М-во прац та соц. Політики УКРАЇНИ, АПН України, Ін-т підгтов. кадрів Держ. Служби зайнятості України; за заг. ред. О.В.Киричука. –К.: ІПК ДЗСУ, 2008. –197 с.
4. Вірна Ж.П. Мотиваційно-сміслова регуляція у професіоналізації особистості: Автореф. ...д-ра психол.наук. –К., 2004. -26 с.
5. Міляєва В. Психологічні аспекти професійної компетентності державних службовців та їх використання в процесі підвищення фахової кваліфікації. Науковий часопис НПУ імені М.П.Драгоманова. Серія №12.Психологічні

науки: Зб. Наукових праць.- К.:НПУ ім. М.П.Драгоманова, 2009.- №27(51). – 281,с.234 – 246

6. Ross, W.D. Aristotle. (5<sup>th</sup> ed.). – London: Methuen, 1949, p.190
7. Bradburn, N. M. The Structure of Psychological Well-Being. - Chicago: Aldine, 1969. – 319 p
8. Ryff, Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. // Journal of Personality and Social Psychology, 1989, N.57. - p.1069-1081. Ryff, Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. // Journal of Personality and Social Psychology, 1989, N.57. - p.1069-1081.