

**Олена Горова**

Інститут соціальної та політичної психології НАПН України  
gorovaya.111@gmail.com

## **ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД СТАНОВЛЕННЯ УСПІШНОЇ ОСОБИСТОСТІ У ПРОФЕСІЙНОМУ СЕРЕДОВИЩІ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНИХ ТА ОСВІТНІХ РЕФОРМ**

*Професійне становлення особистості супроводжує всі етапи соціально-вікового розвитку особистості. Трудова діяльність є основним видом суспільної активності, який дозволяє працівнику задовольняти основні потреби, особливо у процесі постійних соціальних, освітніх реформ. Важливим завданням психологічного супроводу працівника у процесі виконання професійної діяльності є забезпечення сприятливих умов формування професійно важливих якостей. Соціальна успішність є результатом ефективного розв'язання виробничих завдань, які мають суспільно корисну важливість та пов'язані з потребами інших людей. Якісний прогресивний розвиток працівника можливий лише за умови збереження стійкого позитивного ставлення до професії. Позитивна професійна самоідентифікація пов'язана з ототожненням та персоналізацією працівником особистісних рис працівників, які досягли успіху у професії, мають суспільно визнані результати діяльності. Таким чином, професійна успішність як суб'єктне новоутворення у якості відчуття гордості за власні результати діяльності забезпечує реалізацію традиції наставництва і передачі позитивного професійного досвіду.*

*Професійно успішний працівник усвідомлює необхідність та важливість результатів своєї діяльності для інших, що вимагає, відповідно, від соціального середовища усвідомлення необхідності визнання результатів діяльності фахівців. Знехтуваний суспільством працівник, або той, результати діяльності якого позиціонуються як меншовагартісні, дистанціюється від професії та має негативний потенціал розвитку.*

**Ключові слова:** соціальні та освітні реформи, психологія успіху, професійна успішність, досвід, особистісні якості, соціальне визнання, мотивація праці.

**Актуальність дослідження.** Нагальною проблемою сучасної психологічної науки є формування успішної, конкурентноспроможної та здорової особистості, особливо в умовах перманентних соціально-економічних, політичних, освітніх, культурно-етичних змін, зумовлених процесом реформування суспільства та освіти. Культурно-історичні умови розвитку сучасного фахівця пов'язані з історичними змінами суспільного, політичного, економічного ладу нашої держави, які фруструють більшість пересічних громадян. У ситуації суспільної невизначеності, спричиненої прискореними або несистемними реформами соціуму в цілому та освіти зокрема, особистість втрачає потенціал розвитку і зосереджується на постійному пристосуванні до ситуативних змін, які не покращують загальну динаміку розвитку, а радше є спробою пристосуватися до ситуації. За таких умов зменшується кількість професіоналів, які здатні ефективно діяти, впроваджувати реформи та інновації в окремих галузях виробництва. Причина цього не в тотальній втраті професіоналізму чи індикації професійної непридатності, а в тому, що більшість сучасних фахівців втрачає впевненість у власній компетентності, дезорієнтована та не може швидко налагодити ефективну комунікацію у процесі постійного реформування та змін соціального і професійного середовища. Професійна успішність у більшості робіт сучасних фахівців у галузі психології праці, до яких ми схиляємося у власних дослідженнях, операціоналізується як усвідомлення суб'єктом праці власної компетентності та особистісної значущості, що позначається на якості виконаної роботи та об'єктивній оцінці її значення для суспільства (О. М. Кокун, Г. В. Ложкін, Н. І. Пов'якель).

Професійна діяльність займає значну частину дорослого життя людини, а ті особистісні утворення, які сформовані у процесі її виконання, накладають відбиток на позапрофесійні сфери життєдіяльності (Г. С. Костюк, О. М. Леонт'єв, С. Д. Максименко, І. С. Кон). Професійна успішність стає частиною життя, що сприяє формуванню

просоціальної поведінки, соціально бажаних рис та забезпечує підтримку психологічного здоров'я на різних етапах соціально-вікового розвитку та у процесі постійних соціальних і освітніх змін.

**Аналіз досліджень і публікацій**, в яких започатковано розв'язання проблеми. Практика професійної підготовки, особливо фахівців у галузі управління персоналом, перенасичена різноманітними програмами, які сфокусовані переважно на формуванні діяльнісних навичок корпоративної культури. Психологічний супровід особистісного розвитку у професійному середовищі зорієнтований на забезпечення реалізації основних завдань, які розв'язує особистість у процесі професіоналізації. Перші з них пов'язані зі створенням комфортних умов для здійснення усвідомленого вибору фаху на етапі професійної оптації (Е. Ф. Зеєр, Е. Е. Симанюк, І. С. Кон), інша група завдань пов'язана з психологічним супроводом особистості у період професійної підготовки та адаптації до трудового середовища (Є. О. Клімов, В. О. Толочек). Успішне розв'язання основних завдань професіоналізації сприяє формуванню позитивного образу «Я» у професії, забезпечує успішну ідентифікацію з нею та дозволяє ефективно діяти в умовах невизначеності, що закономірно виникають під час соціальних, освітніх реформ. В іншому разі, якщо професійне середовище не забезпечує виникнення ситуації успіху, необ'єктивно оцінює професійні досягнення працівника: локально на окремому підприємстві, або тотально на рівні суспільства, як у випадку з представниками агропромислового комплексу чи груп професій «ручної праці», у нього формується стійке негативне ставлення до фаху, яке призводить до соціального відчуження та негативно впливає на динаміку професійного розвитку особистості, що може призвести до маргіналізації певної соціальної практики у процесі реформування.

Відчуття професійної значущості працівником є запорукою розвитку якісно нових професійних новоутворень, які характеризують його як самостійного, незалежного та відповідального суб'єкта праці, який ефективно діє, адаптується, розвивається, навіть у складних умовах перехідного періоду, що супроводжує процес освітніх і соціальних реформ. Відповідальність та самостійність є головними особистісними властивостями, які включені у більшість професіограм та характеристик професійних компетентностей представників різних галузей [0]. Втрата себе у професії породжує феномен професійного маргіналізму, який характеризується відчуттям непричетності до виконуваної діяльності, самозапереченням, втратою особистісної значущості професії. Він завжди негативний, окрім того, небезпечний для суспільства, оскільки його ознаками є зниження якості й ефективності професійної діяльності, орієнтація спеціаліста при виконанні професійної діяльності на особисті, непрофесійні цілі, а не на соціальну цінність професії (Л. І. Дементій) [0].

**Мета та завдання дослідження.** У статті піднімається проблема необхідності створення психологічно комфортних умов для взаємовизнання працівниками досягнень один одного. Визначено, що професійна успішність є запорукою збереження позитивного потенціалу розвитку, який дозволяє працівникові ефективно розв'язувати виробничі завдання у близькій та далекій перспективі, що розгортається внаслідок реформування та змін соціальної дійсності та освітньої практики. Розкриваються психологічні механізми становлення суб'єкта професійної діяльності та вказується на особливості психологічного супроводу формування професійно важливих якостей, які впливають не тільки на позитивне професійне становлення особистості, а й допомагають швидко адаптуватися до змін, нововведень у трудовому середовищі.

**Виклад основного матеріалу.** Особистісна успішність як психологічний феномен розглядається нами як основна передумова становлення суб'єктності у процесі соціальних та освітніх реформ. Завдання сучасного суспільства та соціальних інституцій, на які покладено навчально-виховну функцію, – створити сприятливі умови для отримання особистістю визнання в окремих видах діяльності. У межах діяльнісного підходу ігрова діяльність розглядається у першу чергу не як форма організації дозвілля, а

як інструмент підготовки до дорослого життя (Б. Г. Ананьєв, О. М. Леонтьєв, Г. С. Костюк). У грі відбувається становлення дитини як самостійного суб'єкта соціальних відносин: вона вчиться змагатися, працювати в команді, отримує позитивний досвід перемоги та розчарування від поразки. Загалом, в ігровій діяльності дитина приміряє на себе дорослий світ ролей, які можуть бути реалізовані в майбутньому. Здатність до самостійної праці деякі дослідники називають першою ознакою дорослості (М. К. Мамардашвілі, Е. Ф. Зеєр, М. М. Марусинець). Брати на себе відповідальність та самостійно планувати трудову діяльність буде працівник, який знайшов себе у професії, отримує від неї задоволення та готовий присвятити їй частину свого життя.

Орієнтація на досягнення успіху позитивно впливає на професійний розвиток загалом, змушує працівника перебувати в постійному пошуку, постійному русі. Навіть за умови ситуативної невдачі, суб'єкт праці має достатньо потенціалу розвитку для регуляції ситуації та переведення її в конструктивне русло. Успішний професіонал розуміє, що у будь-якій діяльності можливі невдачі, які не є причиною відмови від діяльності загалом, чи реалізації конкретної програми.

Життєвий успіх – не тільки визнання високих професійних досягнень працівника, але й гарантована висока якість життя, яка створює основу для особистісного самовдосконалення й саморозвитку. Особистісна детермінація професійного розвитку залежить від того, наскільки якісно та повноцінно професійне середовище забезпечує реалізацію базових потреб особистості. Потенціал розвитку прямо пропорційний отриманій працівником матеріальній винагороді, соціальному визнанню та можливості реалізації власної суб'єктності (В. А. Петровський) [0]. Успішна соціалізація сприяє формуванню загальної особистісної установки бути успішними у діяльності, яка ґрунтується на:

- об'єктивній рефлексії власного потенціалу (умінь, здібностей, особистісних якостей);
- необхідності діяльності в соціальному середовищі: найбільше визнання у соціальному середовищі отримують працівники, які працюють у найбільш суспільно значущих галузях;
- готовності працівника до самостійної та наполегливої праці.

Успішні працівники виконують у професійному середовищі функцію еталону, зразка для наслідування іншими працівниками. Саме з ними намагаються ідентифікувати себе молоді фахівці, через них відбувається поступове освоєння норм діяльності та професійних цінностей. Найбільш яскраво виражені професійно важливі риси персоналізуються молодими фахівцями; наслідуються еталонні зразки діяльності, способи взаємодії з професійним середовищем, що у подальшій трудовій діяльності сприяють становленню індивідуального професійного стилю (С. С. Пальчевський, І. Д. Бех).

Одним із завдань психологічного супроводу становлення особистості у професійному середовищі у процесі соціальних та освітніх реформ є створення сприятливих умов для розвитку особистості. У цьому випадку ми маємо на увазі не лише вдосконалення професійних навичок та розвиток особистісних якостей, але й утворення захисних особистісних утворень, які дозволяють максимально нівелювати негативний вплив професійного середовища та побічних наслідків соціальних змін, що несе із собою реформування у вигляді невизначеності, невпевненості, складнощів прогнозування. Не отримуючи соціального визнання в трудовому колективі, працівник дистанціюється від нього в інші сфери життєдіяльності. На виробництві має панувати культура взаємовизнання – досягнення та результати праці будь-якого працівника, від керівника до обслуговуючого персоналу є важливими та необхідними для загальної справи. Основна робота зі створення сприятливого соціально-психологічного клімату в професійному середовищі лежить на представниках менеджменту організації. Психологічна роль керівника передбачає можливість незалежно оцінювати результати досягнення усіх членів колективу, давати настанови та рекомендації, які очікувано призведуть до успішного

розв'язання виробничого завдання. У працівників, в силу несумірності професійного та життєвого досвіду, існують різні уявлення про форми та способи отримання соціального визнання, інколи вони пов'язані з діяльністю, яка деструктивно впливає на виробниче середовище. Очільник організації вибудовує чітку систему правил, які регулюють професійну активність усіх працівників: одні з них стосуються системи заохочення, інші – табу та заборон. Працівники мають бути націленими на те, що лише окремі, виробничо доцільні види діяльності дозволять досягти успіху.

Саморозвиток у професії найчастіше ототожнюється з професійним розвитком і визначається як процес прогресивної зміни особистості, який детермінований професійною діяльністю, соціальним середовищем, власною активністю людини й орієнтований на високий рівень професіоналізму і професійних досягнень. Окремі працівники у більшості соціальних ситуацій орієнтовані у професійній діяльності на досягнення особистісного успіху, ніж соціального. Їм притаманний високий рівень самореферентності та власної гідності. До цієї групи працівників відносяться переважно творчо обдаровані особистості, або ті, що мають значний стаж роботи на підприємстві. Самореферентність проявляється в тому, що суб'єкт праці сам визначає міру власного професіоналізму та намагається регулювати відносини з соціальним середовищем на основі власного світогляду. Особистісна значущість як умова професійного становлення влучно підмічено у роботі «Професійне та особистісне самовизначення» М. С. Пряжніковим: «...принципова відмінність особистісного самовизначення від життєвого полягає в тому, що людина не просто оволодіває роллю, а створює нові ролі і в деякій мірі займається соціально-психологічним нормотворенням, коли навколишні можуть сказати про неї не просто як про хорошого «сім'янина», «учителя» чи «керівника», а як про всіма «шанованого Івана Івановича» чи «Марину Петрівну» [0, с. 23].

Більшість працівників орієнтована на соціальне заохочення, яке пов'язане з публічним визнанням ефективності діяльності у професійному середовищі, члени якого є референтними для працівника. Для того, щоб працівник діяв як незалежний суб'єкт праці, необхідно створити сприятливі умови для підтримки його самооцінки. Уявлення про себе формується у процесі спілкування й трудової діяльності, коли людина аналізує власні здібності у порівнянні з іншими, оцінює відповідність власних цінностей та ідеалів суспільним [0]. Оцінка результатів діяльності працівника проводиться для визначення ступеня ефективності його діяльності. Вона є важливим засобом мотивації поведінки людей, тому що за її допомогою працівник отримує інформацію, наскільки ефективно він виконує свою роботу, а також дістає змогу скоригувати поведінку, якщо вона не відповідає прийнятній. В якості оцінки можуть виступати: матеріальна винагорода за працю, вербальна оцінка колег (словесна похвала), публічне визнання (подяки, грамоти). Систематичне позитивне підкріплення, що асоціюється з високою продуктивністю праці, повинно привести до аналогічної поведінки (успіхів) надалі, тобто спонукати працівника до продуктивної праці.

Таким чином, успішність особистісна є частиною успішності професійного середовища. Сьогодні виробництво вступило в період реформування, коли ринкові умови, особливості внутрішнього й зовнішнього середовища організації, її кадровий склад визначають її функціонування та розвиток у майбутньому. Професійно розроблена кар'єрограма (соціально-стратифікаційна перспектива службового зростання) забезпечує сталий розвиток працівника з урахуванням постійної мінливості виробничого середовища в умовах соціальних, освітніх реформ. Успішний працівник готовий розвиватися та йти вперед, незважаючи, що перспективи розвитку у професії є досить примарними з огляду на те, що майбутнє внаслідок стрімких змін та цілеспрямованих реформ наближається неочікувано швидко, а отже містить безліч несподіваних варіантів і можливостей подальшого розвитку. Технології виробництва постійно змінюються, і працівник, який пов'язує своє майбутнє з професією, намагається випередити їх та бути готовим до роботи у нових ситуаціях за перманентних змін, спричинених соціальними реформами.

Психологічний супровід починається з визнання досягнень особистості та базової довіри до нього як самостійного суб'єкта діяльності. Організація та підтримка культури визнання досягнень особистості сприяє розвитку суспільних взаємин на засадах рівності та важливості будь-якої професії, будь-якого ремесла, яке приносить користь суспільству, що постійно змінюється та реформується.

**Висновки.** Професійний розвиток особистості є складним багатоплановим процесом, який ілюструє загальнопсихологічні положення про багатозначність та різновекторність зв'язків між психологічними утвореннями. Останні пошуки шляхів оптимізації та підвищення продуктивності праці в умовах соціальних, освітніх реформ призвели до розробки прямолінійних директивних програм психологічного супроводу, які вчили працівників бути впевненими, успішними, комунікативно компетентними. Програми з позицій однозначної психологічної детермінації виявилися ефективними лише у ближній часовій перспективі та зберігали ефект впродовж нетривалого часу. Якісно новим підходом у психологічному супроводі становлення суб'єкта професійної діяльності в умовах освітніх і соціальних реформ є формування психологічної культури взаємовизнання досягнень працівників різних галузей. Професійна успішність формує стійке позитивне ставлення особистості до трудової діяльності, яке зберігається за умови збереження психологічно комфортних умов упродовж всього професійного розвитку в процесі постійних суспільних змін, запровадження інновацій та соціальних реформ.

1. Горова О. О. Творче мислення як провідна детермінанта ціннісного ставлення до професійної діяльності у студентів-майбутніх архітекторів та будівельників / О. О. Горова // Наукові записки Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / за ред. акад. С. Д. Максименка. – К. : Міленіум, 2011. – Вип. 27. – С. 237–245.

2. Дементий Л. И. Проблемы профессиональной идентичности и маргинальности в ситуации сознательной смены профессии (на примере получения второго высшего психологического образования) / Л.И.Дементий. // Известия алтайского государственного университета. – № 2 (62). – 2009. – С. 48–53.

3. Иванова Н. Л. Профессиональная идентичность в социально-психологических исследованиях / Н. Л. Иванова // Вопросы психологии. – 2008. – №.1 – С. 89–100.

4. Марусинець М. М. Прикладні аспекти дослідження професійної ідентичності особистості / М. М. Марусинець // Соціальна психологія. – № 3 (11). – 2005. – С.90–97.

5. Петровский В. А. Психология неадаптивной активности / В. А. Петровский. – М. : ТОО «Горбунок», 1992. – 224 с.

6. Пряжников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение / Н. С.Пряжников. – М. : Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. – 256 с.

7. Романова Е. С. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы / Е. С. Романова. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2008. – 464 с.

## REFERENCES

1. Gorova, O. O. (2011). Tvorche mislennya yak providna determinanta cinnisnogo stavlennya do profesijnoi diyal'nosti u studentiv-majbutnih arhitektoriv ta budivel'nikov [Creative thinking as the leading determinant of value attitude towards professional activity in future students of architects and builders]. *Naukovi zapiski Institutu psihologii imeni G. S. Kostyuka NAPN Ukrainy* [Scientific notes of G. S. Kostiuk Institute of Psychology of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine] za red. akad. S. D. Maksimenka. K. : Milenium, Vip. 27, 237-245 (ukr).

2. Dementij, L. I. (2009). Problemy professional'noj identichnosti i marginal'nosti v situacii soznatel'noj smeny professii (na primere polucheniya vtorogo vysshego psihologicheskogo obrazovaniya) [Problems of professional identity and marginality in a situation of conscious change of profession (on the example of obtaining the second higher psychological education)]. *Izvestiya altajskogo gosudarstvennogo universit* [News of Altay State University], 2 (62), 48–53 (rus).

3. Ivanova, N. L. (2008). Professional'na identichnost' v social'no-psihologicheskikh issledovaniyah [Professional Identity in Social Psychological Studies]. *Voprosy psihologii* [Psychology issues], 1, 89–100 (rus).

4. Marusinec, M. M. (2005). Prikladni aspekti doslidzhennya profesijnoi identichnosti osobistosti [Applied aspects of the study of professional identity of the personality]. *Social'na psihologija* [Social Psychology], 3 (11), 90–97 (ukr).

5. Petrovskij, V. A. (1992). Psihologiya neadaptivnoj aktivnosti [Psychology of nonadaptive activity]. M. : TOO «Gorbuнок»

6. Pryazhnikov, N. S. (1996). Professional'noe i lichnostnoe samoopredilenie [Professional and personal self-determination]. M. : Izdatel'stvo «Institut prakticheskoy psihologii», Voronezh : NPO «MODEHK» (rus).

7. Romanova, E. S. (2008). 99 populyarnyh professij. Psihologicheskij analiz i professiogrammy [99 popular professions. Psychological analysis and professionograms], 2-e izd. SPb. : Piter (rus).

***Olena Horova***

## **PSYCHOLOGICAL SUPPORT FORMATION SUCCESSFUL PERSON IN A PROFESSIONAL ENVIRONMENT**

*Professional formation of the person accompanies all phases of social and age of the individual. Gainful employment is the main form of social activity that allows the employee to realize the basic needs. An important task of psychological support worker in the course of professional activity is to provide favorable conditions for the formation of professionally important qualities. Professional success is the result of an effective solution of industrial jobs that are socially useful and important related to the needs of others. High-quality progressive development of an employee is only possible while maintaining a stable positive attitude towards the profession.*

*Positive professional identity associated with the identification and personalization of employee personality traits of employees who have been successful in the profession, who have publicly acknowledged performance. Thus professional success as the subjective feeling of a lump in the pride of their own results of operations ensures the implementation of the tradition of mentoring and of positive transfer of professional experience.*

*Professionally successful employees aware of the need and the importance of the results of its operations for the other, which requires, respectively, from the social environment - awareness of the need to recognize the performance of specialists. Unclaimed society worker, or the results of operations, which are positioned as less important, is moving away from the profession and has a negative potential.*

**Keywords:** *educational and social reforms, psychology of success, professional success, experience, personality, social recognition, motivation of labor.*