МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

МАУП

КОЛОМІНСЬКІ ЧИТАННЯ

Матеріали Першого Міжнародного наукового форуму,
присвяченого пам'яті доктора психологічних наук, професора
Наума Львовича Коломінського
м. Київ, МАУП, 28 березня 2007 р.

Київ 2007

ББК 88.5я43
К61

Редакційна колегія:

Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф. — головний редактор
Коломінська І. А., канд. пед. наук, доц. — заступник головного редактора
Туриніна О. Л., канд. психол. наук, проф. — відповідальний редактор

Відповідальний редактор за випуск В. М. Чирков
(видання здійснене в рамках проекту
“Наукові праці МАУП”)

К61 Коломінські читання: Матеріали Першого Міжнар. наук. форуму, присвяч. пам’яті д-ра психол. наук, проф. Н. Л. Коломінського, м. Київ, МАУП, 28 берез. 2007 р. / Редкол.: М. Ф. Головатий (голов. ред.) та ін. — К.: МАУП, 2007. — 372 с. — Бібліогр. в кінці статей.

ISBN 978-966-608-824-9

У пропонованому збірнику публікуються статті науковців, в яких досліджується широке коло проблем соціальної психології, психології управління та організаційної психології.

Для науковців, викладачів, студентів, а також усіх, кого цікавить розвиток психологічної науки в Україні.

ББК 88.5я43

ISBN 978-966-608-824-9

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2007

Сингаївська І. В.
Психологічні резерви вдосконалення управлінської діяльності в освіті (до розвитку ідей Н. Л. Коломінського) 113

Винославська О. В.
Соціально-психологічний клімат кафедри вищого технічного навчального закладу 118

Сусська О. О.
Психологічні детермінанти впливу інформаційного простору на формування молодої особистості 126

Москальова А. С.
Про роль психологічної культури у розвитку особистості керівника закладу освіти 135

Соловієнко В. О.
Психологічні основи структурного підходу до моделювання управлінської діяльності керівника 140

Філь О. А.
Розвиток конкурентоспроможності управлінської команди бізнес-організації 144

Мілютіна К. Л.
Сучасне психолого-організаційне консультування з проблем професійної адаптації 149

Хомич Г. О.
Психологічні особливості впливу депривуючої ситуації на особистість підлітка 153

Пасічняк Р. Ф.
Соціально-психологічні особливості становлення професійної ідентичності фахівця 157

Мельничук О. Б.
Особливості професійного виховання студентів-психологів 162

Сидоренко Т. В.
Соціально-психологічні основи інноваційної спрямованості виконання управлінських функцій менеджера освіти 167

Штомпель Г. О.
Стиль координування й чинники професійного зростання педагога в системі післядипломної освіти 174

Федосова А. Л.
Роль социально-психологического тренинга в преодолении коммуникативных барьеров в организации 182

Вакуліч Т. М.
Психологічні чинники запобігання інтернет-залежності підлітків 193

Ясінська Н. В.
Особливості розвитку професійної самосвідомості майбутніх юристів у процесі професійної підготовки 199

Москальов М. В.
Про необхідність підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації 205

Бахов І. С.
Психологічні особливості розвитку мнемічної діяльності студентів у процесі навчання англійської мови 209

Брюховецька О. В.
Особливості стилів управління керівників загальноосвітніх навчальних закладів 217

Прасол Д. В.
Місце прогнозування у структурі діяльності менеджера освіти 222

Король О. Ф.
Соціально-психологічний аналіз професійної системи цінностей співробітників (на прикладі організацій промислової сфери і державних установ) 226

Шопша О. Л.
Оптимізація соціально-психологічного клімату в колективі театру як проблема психологічної теорії та практики 234

Пенскі В. М.
Становлення моральної свідомості в підлітковому та юнацькому віці (на матеріалах крос-культурного дослідження) 240

Р. Ф. ПАСІЧНЯК
канд. психол. наук, доц.
Міжрегіональна Академія управління персоналом, м. Київ

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ СТАНОВЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ФАХІВЦЯ

Коломінські читання — I, 2007, *157–161*

Аналізуються соціально-психологічні фактори, що впливають на становлення професійної ідентичності особистості. Підкреслюється необхідність урахування впливу нестабільності соціально-економічних умов сучасного суспільства на формування цього феномена.

Ефективність професійної діяльності фахівця, реалізація ним усіх професійних функцій залежать не тільки від професійної кваліфікації, а й від налаштованості на професійну діяльність та ідентифікацію з нею.

Незважаючи на великий обсяг теоретичних і прикладних досліджень, що стосуються проблем ідентичності, питання професійної ідентичності сучасної людини багато в чому залишаються не з'ясованими. В науці існують різні визначення дефініції "ідентичність", "ідентифікація", немає єдиної думки стосовно співвідношення феномена ідентичності із самосвідомістю, Я-концепцією особистості. Не знайшли остаточного вирішення питання стабільності — динамічності, а також ситуаційності цих утворень.

Пояснюється це тим, що ідентичність, як один з базових компонентів самосвідомості, та ідентифікація, як механізм розвитку самосвідомості, включені у процес соціалізації особистості, який, у свою чергу, опосередковується соціокультурними та історичними обставинами життя, індивідуальним життєвим шляхом людини — факторами, що постійно змінюються, відзначаються надзвичайно високою динамічністю.

Професійна ідентифікація є невід'ємною складовою професійної самосвідомості особистості, структура якої (за О. К. Марковою) складається з таких компонентів:

1. Усвідомлення норм, правил, моделей професії як еталонів для усвідомлення власних якостей.
2. Усвідомлення цих якостей в інших людях, порівняння себе з деяким ідеальним зразком чи конкретною людиною.
3. Врахування оцінки себе як професіонала з боку колег.
4. Самооцінювання людиною своїх окремих сторін — розуміння себе, своєї професійної поведінки, емоційне ставлення та оцінювання себе.
5. Позитивне оцінювання себе в цілому, своїх позитивних якостей, перспектив, що приводять до пози-

© Р. Ф. Пасічняк, 2007

тивної “Я-концепції”. Цей рівень професійного самовизначення підвищує впевненість у собі, задоволеність професією, приводить до зростання прагнення до самореалізації.

Наявність професійної ідентичності передбачає, що особистість визначає себе у змісті та структурі практичної діяльності, ототожнюється з нею. Її характеризує прийняття провідних професійних ролей, цінностей, норм, що спонукають особистість до ефективної практичної діяльності та до постійного професійного самовдосконалення.

Професійна ідентичність утворюється в результаті співвіднесення інтеріоризованих моделей професії та професійної діяльності з професійною “Я-концепцією”. Професійна ідентичність вимагає прийняття людиною певних ідей, переконань, оцінок, правил поведінки, що сприймаються членами даної професійної групи (професійного співтовариства).

Таке визначення наводить на думку, що проблему професійної ідентичності фахівця в сучасних умовах слід розглядати через призму соціальної ідентичності.

Аналіз теорій соціальної ідентичності показує, що соціальна ідентичність складається з окремих ідентифікацій та визначається належністю індивіда до різних соціальних категорій: раси, національності, класу, статі та ін. [1, 626]. Вона є важливим регулятором самосвідомості та соціальної поведінки людини. З цих позицій професійну ідентичність можна розглядати як один із варіантів соціальної ідентичності. Вчені підкреслюють, що поряд з особистісною ідентичністю соціальна ідентичність вибудовує єдину когнітивну систему “Я-концепції”. Соціальна ідентичність складається з тих аспектів образу “Я”, які випливають із сприйняття індивідом себе як члена певних соціальних груп.

Отже, професійна ідентичність складається з тих компонентів образу “Я”, які є наслідком сприйняття індивідом себе як представника певної професійної групи.

Становлення професійної ідентичності відбувається впродовж професійного циклу, який закономірно проходить кожна людина. Професійний цикл — це послідовність періодів чи етапів життя людини, що включають знайомство зі світом професій і професійний вибір, одержання освіти і професійної підготовки, початок самостійної роботи і накопичення досвіду, кар’єрний ріст і періоди подальшої професіоналізації [5, 714].

Ідентифікація з конкретним працівником (як правило, діти ідентифікуються зі своїми батьками) приводить до того, що в період з 5 до 10 років у дітей формується намір здобути в майбутньому цю професію і цей намір стає частиною їх “Я-концепції”. Однак набуття конкретної професійної ідентичності розпочинається з того моменту, коли, зробивши певний професійний вибір, молода людина починає готувати себе до неї, набуває певного трудового досвіду, який надалі буде визначати її вибір і початок трудової кар’єри (від 15 до 25 років).

Г. Крайг зазначає, що реальний досвід трудової діяльності значною мірою може вплинути на становлення професійної ідентичності. Коли молода людина включається у трудову діяльність, може виявитись, що її очікування (плани) не збігаються з реальністю, що рівень оволодіння конкретними професійними знаннями, вміннями і навичками є недостатнім, робота може виявитись нудною, керівники — несправедливими, заробіток — низьким. Усе це призводить до розчарування, фрустрації і,

як наслідок, перешкоджає подальшому професійному зростанню.

Вчена підкреслює роль наставників у формуванні професійної ідентичності, які не тільки забезпечують зворотний зв'язок молодому професіоналу, а й підвищують почуття його компетентності та самостійності. Наставники не тільки виступають як зразок для наслідування в соціальному та професійному планах, а й підтримують просування молодих працівників на шляху професіоналізму [5].

Л. Б. Шнейдер зазначає, що умовами становлення професійної ідентичності є практика соціальної взаємодії з іншими та із самим собою. Особисте включення студента у засвоєння професійної діяльності, набуття професійного досвіду в процесі навчання, використання діалогічного підходу у взаємодії "викладач — студент" забезпечують поєднання емоційно-ціннісного та професійно-особистісного досвіду їх носіїв [6].

Аналізуючи вплив міжособистісних стосунків і спілкування індивіда у групі на формування професійної самосвідомості особистості, у тому числі менеджера освіти, Н. Л. Коломінський підкреслює, що остання є важливим психологічним підґрунтям вироблення важливих професійних якостей керівника: самоконтролю, самовладання, самоврядування, які забезпечують вищий рівень саморегуляції [4, 80–81].

Н. Л. Коломінський розкриває роль спілкування керівника (наставника) з підлеглими і вказує, що у процесі реалізації його комунікативної функції відбувається долучення підлеглих до цінностей, яких він дотримується як ініціатор спілкування. Керівник спілкується з підлеглими не просто, щоб поговорити, а з метою зіставлення, порівняння того, що зроблено працівниками, з тим, що планувалося зробити, критично оцінити працю підлеглого, знайти позитивні риси [4, 87–88]. Отже, вчений визнає спілкування керівника з підлеглими як важливий соціально-психологічний чинник становлення професійної самосвідомості останніх. Крім того, Н. Л. Коломінський підкреслює роль професійної рефлексії як процесу спілкування людини із самою собою з метою спеціальної психологічної і фізичної самообробки, самомобілізації щодо переборення майбутніх труднощів.

Відданість молодої людини своїй роботі та професії посилюється в результаті її зростаючої корпоративної лояльності та адаптації до очікувань і норм, властивих даній професії. Лояльність розвивається в міру того, як молодий фахівець ідентифікується зі своєю професією. Зростання лояльності до роботодавця призводить до того, що людина і надалі хоче працювати на його підприємстві та отримувати від нього винагороду за свою працю. У результаті тривалого періоду роботи на певному підприємстві люди ідентифікуються зі своєю професійною групою. В міру того, як людина набуває досвіду в роботі, вона навчається продуктивним прийомам розв'язання різноманітних завдань. Вона також починає розуміти необхідність рахуватися з визнаними авторитетами у своїй професійній групі і жити відповідно до прийнятих у цьому середовищі норм.

Викладене вище може викликати запитання про доречність формування стабільної професійної ідентичності. Адже в сучасному технічно розвиненому та економічно нестабільному суспільстві характер роботи так швидко змінюється, а робочі місця скорочуються в такій кількості, що принцип "одна професія на все життя" себе не виправдовує.

Отже, розгляд професійної ідентичності має базуватися на уявленні про те, що повсякденна соціальна нестабільність закономірно формує суб'єкта, який порівняно легко змінює свої соціальні ролі та відповідні ідентичності. Є. П. Белінська вказує на те, що готовність до зміни своїх ідентифікаційних структур відповідно до прийняття соціальних ролей варто розглядати як ознаку психічного здоров'я людини, а сувору когнітивну та емоційну фіксованість на рольовому наборі — як прояв певних психічних розладів [2].

М. Марусинець наголошує на тому, що сучасна молодь внутрішньо готова до багаторазової зміни професійної діяльності і це не викликає внутрішнього дискомфорту, як це було у попередніх поколінь [3].

Таким чином, сутність професійної ідентичності полягає в самостійній і відповідальній побудові свого професійного майбутнього, що передбачає високу готовність смислових і регуляторних основ поведінки в ситуаціях невизначеності професійного майбутнього, здійснення особистісного, інструментального (технічного) та ситуативного (в рамках конкретної ситуації) самовизначення, формування уявлення про себе як фахівця (адекватний образ "Я").

Висновки. Зміст професійної ідентичності зумовлюють різнопланові чинники — нормативні, соціальні, соціально-психологічні, особистісні. До соціально-психологічних чинників належать роль значущих інших у формуванні суб'єктивних ставлень до різних професій (соціальний статус, матеріальне забезпечення, особливості організації професійної діяльності, професійного спілкування і взаємодії), гомогенність і стабільність соціального середовища, в якому відбувається професійна діяльність; характер соціальних взаємодій у професійній групі; внутрішньогрупові егоцентричні переживання або суперечності в типовому професійному середовищі; перспективи самовираження і професійного зростання та ін. В умовах стабільного функціонування всіх державних структур встановлювалась і підтримувалась відносна усталеність впливу наведених чинників на процеси професійної ідентифікації.

Становлення професійної ідентичності в умовах сучасного суспільства, з його різноманітністю соціальних ролей і професій, слід розглядати як відмову від традиційного прагнення людини віднайти та опанувати "справу всього життя", тобто професію, з якою пов'язується перспектива актуалізації особистості та самоствердження, досягнення бажаного матеріального і соціального статусу, культурного розвитку та ін.

Література

1. Агеев В. С., Толмасова А. К. Теория социальной идентичности и ее эмпирические верификации // Психология самосознания: Хрестоматия. — Самара: БАХРАХ-М, 2003. — С. 624–638.
2. Белинская Е. П. Исследования личности: традиции и перспективы // Социальная психология в современном мире. — М.: Аспект Пресс, 2002. — С. 42–61.
3. Марусинець М. Прикладні аспекти дослідження професійної ідентичності особистості // Соціальна психологія. — 2005. — № 3 (11). — С. 90–97.
4. Коломінський Н. Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект). — К.: МАУП, 2000. — 286 с.
5. Крайг Г. Психология развития. — СПб.: Питер, 2000.
6. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность: структура, генезис, условия становления: Автореф. ... д-ра психол. наук. — М., 2001.

Професійна ідентичність є результатом співвіднесення особистістю інтеріоризованих моделей професії та професійної діяльності з професійною "Я-концепцією". Наявність професійної ідентичності передбачає прийняття людиною переконань та ідей, правил і норм поведінки, що поділяються членами конкретної професійної групи, що, у свою чергу, є результатом дії механізму ідентифікації.

Серед соціально-психологічних чинників становлення професійної ідентичності особистості провідну роль відіграють значущі інші, від яких залежать формування її суб'єктивних ставлень до різних професій, специфіка організації професійної діяльності, спілкування та взаємодії у професійній групі, гомогенність і стабільність соціального середовища, в якому відбувається професійна діяльність, перспективи самовираження і професійного зростання.

Профессиональная идентичность является результатом соотношения личностью интериоризированных моделей профессии и профессиональной деятельности с профессиональной "Я-концепцией". Наличие профессиональной идентичности предполагает принятие человеком убеждений и идей, правил и норм поведения, разделяемых членами определенной профессиональной группы, что, в свою очередь, является результатом действия механизма идентификации.

Среди социально-психологических факторов становления профессиональной идентичности личности ведущую роль играют значимые другие, от которых зависят формирование ее субъективных отношений к различным профессиям, специфика организации профессиональной деятельности, общения и взаимодействия в профессиональной группе, гомогенность и стабильность социальной среды, в которой проходит профессиональная деятельность, перспективы самовыражения и профессионального роста.