

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



НАУКОВІ ПРАЦІ МАУП

Засновано у 2001 р.

Випуск 2(14)

Київ 2006

УДК 330-339; 321.7; 159.9
ББК 65.9(4УКР)я43
М43

Редакційна колегія

Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф. — головний редактор
Гайченко В. А., д-р біол. наук, проф. — заступник головного редактора
Саєвич І. Г., канд. філол. наук — відповідальний редактор
Марусєва О. А. — відповідальний секретар
Чирков В. М. — відповідальний редактор за випуск

Економічні науки і менеджмент

Захожай В. Б., д-р екон. наук, проф., Федоренко В. Г., д-р екон. наук, проф., Титова Н. А., д-р екон. наук, проф., Дахно І. І., д-р екон. наук, проф., Баєва О. В., д-р біол. наук, проф., Дмитренко Г. А., д-р екон. наук, проф., Ніколенко Ю. В., д-р екон. наук, проф., Криклій А. С., д-р екон. наук, проф., Куроченко О. В., д-р екон. наук, проф.

Політичні науки

Бабкіна О. В., д-р політ. наук, проф., Горбатенко В. П., д-р політ. наук, проф., Кирилук Ф. М., д-р філос. наук, проф., Храмов В. О., д-р політ. наук, проф., Шуба О. В., д-р політ. наук, проф., Антонюк О. В., д-р політ. наук, проф.

Психологічні науки

Балл Г. А., д-р психол. наук, проф., Коломінський Н. Л., д-р психол. наук, проф., Ложкін Г. В., д-р психол. наук, проф., Приходько Ю. О., д-р психол. наук, проф., Чуприков А. П., д-р мед. наук, проф., Сагач Г. М., д-р пед. наук, проф.

Юридичні науки

Бабкін В. Д., д-р юрид. наук, проф., Коваленко В. В., д-р юрид. наук, проф., Марчук В. М., д-р юрид. наук, проф., Скрипнюк О. В., д-р юрид. наук, проф., Александров Ю. В., канд. юрид. наук, проф., Корнієнко М. І., канд. юрид. наук, проф.

Рекомендовано Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 3 від 29 березня 2006 р.)

Міжрегіональна Академія управління персоналом.

М43 Наукові праці МАУП / Редкол.: М. Ф. Головатий (голов. ред.) та ін. — К. : МАУП, 2001. — Вип. 1. — ISBN 966-608-120-2

Вип. 2(14). — 2006. — 196 с. — Бібліогр. в кінці ст. — ISBN 966-608-655-7

У збірнику наукових праць публікуються статті науковців, які займаються проблемами розвитку економіки і менеджменту, політології, психології і права.

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

Збірник “Наукові праці МАУП” зареєстровано Державним комітетом інформаційної політики, телебачення та радіомовлення України (свідоцтво від 11.04.02 за № 6048, серія КВ) як наукове видання, у якому висвітлюються результати наукових досліджень в галузях економіки, менеджменту, політології, соціології, психології, права, матеріалів наукових конференцій.

ББК 65.9(4УКР)я43+88я43

ISBN 966-608-120-2
ISBN 966-608-655-7

© Міжрегіональна Академія
управління персоналом (МАУП), 2006

ПСИХОЛОГІЧНІ НАУКИ 130

Матеюк О. А.

Міжособистісне спілкування:
соціально-культурні особливості
професійного психологічного впливу 130

Тихая Э. В., Тихоненко М. Н.

Опыт медико-психологического сопровождения
воспитанников детского дома семейного типа
(фостерной семьи) 134

Баклицький І. О.

Чинники розвитку особистості
психолога-професіонала 140

Бруханський І. А.

Деякі соціально-психологічні аспекти
формування цінностей в сучасному суспільстві 145

Матійків І. М.

Професійна компетентність майбутнього
фахівця професій типу "людина — людина":
психологічний підхід до проблеми 151

Гаженко О. П.

Семантична організація ціннісно-сміслової
сфери особистості (ціннісні конструкти
у груповій свідомості сучасної молоді) 157

Скворцова Т. О.

Вплив активних форм і методів навчання
на розвиток професійно важливих
якостей юриста 164

Прус О. В.

Особливості функціонування сучасної сім'ї 168

ЮРИДИЧНІ НАУКИ 171

Моршнев Є. І.

До проблеми про співвідношення банківського
права і банківського законодавства 171

Шульженко І. В.

Стать як підстава диференціації
правового регулювання найманої праці 177

Гнезділова Н. М.

Удосконалення банківського законодавства
в Україні 182

Циганок Ю. В.

Форма цивільного позову в кримінальному
процесі України 185

Куценко І. В.

Нормативно-правові акти як джерела права 190

ЧИННИКИ РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ ПСИХОЛОГА-ПРОФЕСІОНАЛА

Наукові праці МАУП, 2006, вип. 2(14), с. 140–144

Подано аналіз особливостей взаємозв'язку і взаємовпливу індивідуально-психологічних характеристик особистості і структури професійної діяльності професіонала.

Особливості взаємозв'язку і взаємовпливу характеристик структури окремих компонентів особистості, а також професійної діяльності визначають постановку проблеми вивчення формування особистості психолога-професіонала. У сучасній психології опубліковані праці, в яких обґрунтовано загальні підходи до розв'язання розглядуваної проблеми та вивчені окремі її аспекти (Абульханова-Славська К. А., 1971; Анциферова Л. І., 1991; Бойчинська К. К., 1990; Клімов Є. А., 1983 та ін.).

Зарубіжні вчені здійснили фундаментальні дослідження, присвячені розвитку особистості на професійному шляху (Gormaly A. V., Brodzinsky D. M., 1995; Lemme B. N., 1995; Rybash I. W., 1985).

У психології праці інтерес до проблеми формування особистості професіонала зростає особливо в останні роки. Зумовлено це, по-перше, розвитком гуманістичних тенденцій у вирішенні завдань науково-технічного прогресу, по-друге, розробкою і впровадженням концепції особистісного, діяльнісного і системного підходу при вирішенні комплексних завдань удосконалення оптимізації різних структур організації діяльності ("суб'єкт-суб'єкт"), по-третє, підвищенням уваги до досліджень у галузі психології особистості, зокрема її розвитку, вивчення проблем самовизначення особистості, її життєвого і професійного шляху, генезиса мотиваційно-потребнісної сфери, здібностей та ін.

Основна сутність проблеми формування особистості професіонала зводиться до двох основних положень:

1) "особистість проявляється в професії" — у процесі вибору і оволодіння професією, професій-

ного вдосконалення і реалізації особистості професіонала. Визначення його місця в суспільстві, досягнення матеріальних і духовних цінностей, задоволення особистих пізнавальних інтересів, потреб;

2) "розвиток особистості в діяльності" — формування професійно-орієнтувальних якостей людини (її організму та особистісних рис), розширення сфери пізнання оточуючого світу та його смислового змісту, розвиток форм і змісту предмета спілкування (Бодров В. А., 2001).

Проблема формування особистості професіонала є комплексною, тому за змістом в ній можна виокремити і розглянути психологічні, професійні, фізіологічні, медичні, соціальні та інші аспекти.

У психологічному плані ця проблема здебільше пов'язана з вивченням закономірностей формування операційної структури діяльності у процесі професіоналізації і залежно від індивідуальних і групових (загальних) особливостей особистісної сфери, а також розвитку особистості (мотивів і інтересів, здібностей, емоційно-вольової сфери, професійно-важливих якостей і т. ін.) на різних етапах професійного шляху і в різних видах трудової діяльності.

Як свідчать дослідження, психологам-дослідникам властиві більш виражена готовність до контактів, високий рівень інтелектуального розвитку, емоційна холодність і раціональність у встановленні і підтримуванні контактів, стриманість при прояві загальної зацікавленості до людини.

Для психологів-практиків характерні більш виражена готовність до контактів, загальна інтелектуальність, уміння підтримувати контакти,

тобто стресостійкість у процесі спілкування, уміння контролювати свою поведінку, тобто зберігати своє емоційне самовладання у процесі спілкування, атракція (привабливість), емоційне зараження, емпатія, тобто чутливість при підвищенні самовпевненості, розслабленості, енергійності і самодостатності, індивідуалізму, вміння спиратися на себе у прийнятті рішень (Рамуль К. А., 1965; Амінов М. А., Молоканов М. В., 1992).

Таким чином, як свідчать дослідження психологів, виявлено вплив провідних компонентів спеціальних здібностей (соціального інтелекту та фасилітативності, які полегшують виконання завдань) на вираженість в особистісній структурі психологічних факторів “загальної інтелектуальності і соціальної сміливості”.

Когнітивний (пізнавальний) компонент пізнавальних здібностей до психологічної діяльності переважно виявляв вираженість професійної схильності студентів-психологів до дослідницької роботи.

При переважанні орієнтації на дослідницьку роботу у студентів-психологів виявлено виражене поєднання соціальної спрямованості мислення і соціального контролю поведінки.

При переважанні орієнтації на практичну роботу у студентів-психологів виявлено виражене поєднання таких якостей, як соціальна спрямованість мислення і соціальна презентація (атракція та емпатія).

Професійний аспект проблеми полягає передусім у вивченні причин наслідкових зв'язків між ефективністю, надійністю, якістю діяльності, між її безпечністю та індивідуально-психологічними особливостями суб'єкта діяльності у процесі становлення і функціонування професіонала.

Основним предметом вивчення фізіологічних особливостей професійного становлення особистості є проблема функціональної адаптації, фізіологічних механізмів регуляції трудових процесів і резервних можливостей організму суб'єкта діяльності в різних умовах трудових завдань.

Медичні аспекти проблеми відображають передусім питання професійного здоров'я і довголіття діяльності особистості, професійної патології у зв'язку з особливостями змісту та умов діяльності і професійною придатністю, фізіологічною, психічною та іншими властивостями особистості.

Дослідження в галузі психології розвитку особистості присвячені здебільше дитячому, юнацькому і підлітковому періоду життя людини, періодам активного життя людини, періодам

активного формування особистісного складу, позицій, структур і т. ін. Однак сьогодні ще недостатньо вивчені феномени і закономірності розвитку дорослої людини, зрілої особистості, потребує дослідження питання формування і вдосконалення особистості взагалі та зокрема в період її професіоналізації, тобто становлення професіонала. Одною з причин такого становища є те, що для періоду дорослості, на відміну від попередніх періодів, не сформовані досить чітко “завдання розвитку” на етапах життєвого і професійного шляху [4].

Важливою особливістю психічного розвитку дорослої людини є можливість виникнення кризових явищ, пов'язаних із сповільненням або навіть регресією у розвитку. Суттєву роль у цьому процесі відіграє і ступінь адекватності самооцінки людини. При всьому індивідуальному різноманітті життєвого шляху кожної людини можна виявити і деякі загальні закономірності, у тому числі так звані нормативні життєві кризи. Навіть кризи перших п'ятнадцяти років життя тісно переплетені з особливостями провідної діяльності на відповідних етапах (вступ до школи, початок навчальної діяльності) [3].

Особливо нерозривний зв'язок нормативних криз дорослості пов'язаний з професійною діяльністю. Криза дорослого життя в період ранньої дорослості пов'язана з остаточним переходом до самостійного життя і незалежністю від батьків, бо в цей період починається самостійна професійна діяльність, тобто виникає “криза народження професіонала”. Вона зумовлюється труднощами входження у жорсткий трудовий режим, невпевненістю у своїх можливостях, необхідністю навчатися або перенавчатися, складністю адаптації до трудового колективу і формуванням відносин нового працівника з членами колективу.

Після завершення періоду трудової адаптації (через 4–5 років роботи) спеціаліст потребує деякого реального підтвердження його професійних досягнень (дописка до зарплати, підвищення статусу та ін.). Якщо цього не відбувається, виникає емоційний дискомфорт, невдоволення працею, надмірне професійне перенапруження і перевтома, через що зароджується нормативна психологічна криза – “криза тридцятиліття”.

Нормативна криза середини життя (40–45 років) у професійній діяльності пов'язана з переживаннями щодо необхідності і можливостей застосування останніх зусиль для досягнення бажаного професійного рівня. У зв'язку з цим формується стан напруження, тривожності, апатії, а

також стійких функціональних розладів. Важко проходить також передпенсійна криза, яка погіршується ще змінами фізичного, соматичного і психічного статусу.

У розвитку особистості на професійному шляху можуть спостерігатись і так звані біографічні кризи (Ахметов Р. А., 1994).

Криза нереалізованості виникає, коли в суб'єктивній картині життєвого шляху слабо подані реалізовані зв'язки життя, коли в новому соціальному середовищі недостатньо оцінюються попередня підготовка суб'єкта, його досвід і кваліфікація. Криза спустошеності розвивається, коли в суб'єктивній картині життєвого шляху слабо подані актуальні зв'язки, які ведуть від минулого і сьогодення до майбутнього. Ця криза пов'язана з душевною втомою, переживанням невизначеності положення, зниженням привабливості професійних цілей.

Криза безперспективності зароджується, коли у свідомості слабо проглядаються потенційні зв'язки подій, плани, мрії про майбутнє та ін.

Професіоналізація особистості є процесом динамічним, кожна стадія якого своєрідно відбивається на розвитку особистості. Водночас реалізація людиною свого професійного потенціалу в діяльності відбувається на тлі, яке вже склалося до цього моменту психологічної організації особистості, тобто було результатом уже пройдених особистістю стадій розвитку.

Проблема формування особистості професіонала має самостійні аспекти теоретичного і практичного характеру. У теоретичному плані ця проблема пов'язана з розробкою нових і доповненням відомих психологічних концепцій особистості, її структури, розвитку і детермінації на різних етапах життєвого шляху.

Практичний аспект проблеми пов'язаний з розробкою і вирішенням завдань професійної орієнтації (та переорієнтації), психологічного відбору (набору), розподілу і розташування кадрів, трудового навчання, підготовки (перепідготовки), виробничої та соціально-психологічної адаптації, психологічної підтримки та ін.

Безсумнівно, що кожний з перелічених напрямків ґрунтується на відповідних специфічних теоретичних і методичних принципах і тому є предметом самостійних досліджень, але у зв'язку з розглядуваною проблемою ці напрямки об'єднані питанням розвитку особистості.

Таким чином, формування особистості професіонала у процесі оволодіння професією не зводиться до розвитку її операційної сфери у

вигляді накопичення знань, навичок і умінь, а зумовлює формування складних психологічних систем регуляції механізмів її соціальної поведінки.

При моделюванні механізму становлення психолога-професіонала ми припускаємо, що одні чинники позитивно впливають на цей процес, а інші знижують рівень ефективності системи. Запропонована нами модель відображає вплив у кількісній формі соціально-економічних і психологічних чинників на становлення професіонала математичною формулою:

$$Y^0 = \mu + \sum a_i \sum x_i^+ - \sum a_j x_j^- + P,$$

де Y^0 — кількісна міра ефективності впливу всіх чинників на становлення психолога-професіонала; μ — сумарний ефект дій чинників, не врахованих за цією моделлю; x_i^+ — один із соціально-економічних чинників, що, можливо, впливає на процес становлення професіонала; x_j^- — один із соціально-економічних факторів, що негативно впливає на процес становлення професіонала; P — психологічний фактор, що найбільше впливає на процес становлення професіонала; a_i — коефіцієнт пропорційності між x_i^+ і Y^0 ; a_j — коефіцієнт пропорційності між x_j^- і Y^0 ; $\sum a_i x_i^+$ — сумарна дія позитивних чинників; $\sum a_j x_j^-$ — сумарна дія негативних чинників.

Перший член у правій частині рівняння (μ) відображає ймовірно-статистичну природу явища, яке вивчається. У даному разі вивчається лінійна комбінація чинників.

Важливою особливістю ймовірнісної моделі є неоднозначність відгуку на одні й ті самі дії. Для “висхідної змінної” розсіювання є тим більше, чим сильніше вплив ймовірнісних властивостей за цією моделлю.

Важливий аспект має для становлення психолога і особистісна зміна професійних якостей через вплив професійного стажу, яку він повинен постійно враховувати і коригувати. Це, зокрема, виражається, передусім у синдромі “психічного вигорання”.

Багато дослідників вважають, що ключову роль в “синдромі вигорання” відіграють тяжкі емоційні або напружені відносини в системі “людина — людина”, наприклад, це можуть бути відносини між психологом-консультантом і тяжким клієнтом.

Найяскравіше “синдром вигорання” проявляється в тих випадках, коли комунікації уск-

ладнені емоційною насиченістю або когнітивною складністю. Ймовірність появи проблеми “вигорання” збільшується у міру зростання частоти і тривалості контактів руйнівної або дратівливої природи. Відповідним чином “вигорання” співвідноситься з кількістю та якістю контактів, які професіонал мав зі своїми підлеглими або клієнтами. На сьогодні добре відомі три моделі “психічного вигорання” і відповідні методи його оцінювання. Згідно з першою одномірною моделлю “вигорання” — це стан фізичного і психічного, передусім емоційного, виснаження, зумовленого довготривалим перебуванням психолога в емоційно-напружених ситуаціях спілкування. Таке трактування близьке до розуміння синдрому “хронічної втоми”.

Другу модель розробили голландські дослідники-психологи. Вони розглядають “вигорання” як двомірний конструкт, який складається з емоційного виснаження і деперсоналізації. Остання проявляється у погіршенні ставлення до інших (підлеглих, пацієнтів, клієнтів, колег), а інколи і до себе особисто.

Найбільше поширена трикомпонентна модель “синдрому вигорання” американських дослідників К. Маслач і С. Джексон. Відповідно до цієї моделі “вигорання” розглядається як синдром емоційного виснаження, деперсоналізації і редукції особистих досягнень. Емоційне виснаження розглядається як основна складова “професійного вигорання” і проявляється у зниженому емоційному фоні, байдужості або емоційному перенасиченні. Друга складова — деперсоналізація — проявляється у деформації відносин з іншими людьми. В одних випадках це може бути підвищення залежності від інших людей, в інших випадках — це підвищення негативізму, цінності установок і в почутті відносно реципієнтів: клієнтів, пацієнтів, підлеглих та ін. Третя складова “вигорання” — редукція особистих досягнень — може проявлятися або як негативне оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, як негативне оцінювання своєї службової гідності і можливостей, або в редукуванні власної гідності, обмеженні своїх можливостей, обов’язків по відношенню до інших людей.

“Синдром згорання” — це складний психологічний феномен, який визначається як емоційне, розумове і фізичне виснаження через довготривале емоційне навантаження. Синдром виражається передусім у депресивному стані, почутті втоми і спустошеності, браку енергії та ентузіазму, втраті здатності бачити позитивні результати своєї пра-

ці, у негативному сприйнятті своєї роботи і життя взагалі.

Найчастіше спостерігаються наступні причини “згорання”:

- монотонність роботи, особливо якщо її смисл здається сумнівним;
- вкладання в роботу великих особистісних ресурсів при недостатньому визнанні цих зусиль;
- чітка регламентація часу роботи, особливо при нереальних термінах її виконання;
- робота з “немотивованими” клієнтами, які постійно опираються зусиллям психологів допомогти їм, і незначні, маловідчутні результати такої роботи;
- напруженість і конфлікти у професійному середовищі, недостатня підтримка з боку колег та їхній зайвий критицизм;
- брак умов для самовираження особистості на роботі, коли не заохочуються, а пригнічуються будь-які експериментування та інновації;
- робота без можливості подальшого навчання і професійного самовдосконалення;
- складні для вирішення особистісні конфлікти психолога-консультанта.

Одним із суттєвих чинників, що посилює “синдром згорання”, є прийняття особистісної відповідальності за свою роботу. Якщо психолог через невдачу або погане самопочуття займає пасивну позицію і звинувачує оточуючих, почуття безсилля і безнадійності лише збільшуються. У зв’язку з цим замість перекладання провини за власне безсилля на власне оточення і обставини ліпше спрямувати свою енергію та увагу на реалізацію існуючих можливостей і подумати про зміну самих умов.

Огляд теорій професійного розвитку особистості (диференційно-діагностичний — Ф. Парсонс, 1909; психоаналітичний — З. Фрейд, теорії рішень, теорії розвитку і типологічні — Д. Холланд) дає нам можливість узагальнити основні передумови професійного розвитку:

- успішність професіоналізації визначається мірою відповідності індивідуально-психологічних особливостей особистості, вимогам професії;
- кожна людина відповідає вимогам кількох професій;
- міра співвідношень індивідуально-психологічних особливостей і професійних вимог визначає рівень інтересу до професії, задоволеності нею, прагнення до професійного вдосконалення;

- професіоналізація реалізується впродовж усього професійного шляху розвитку особистості, який має відповідні періоди, стадії і на якому відбуваються більш або менш суттєві зміни професійних вимог;
- характер співвідношення індивідуального психологічного складу, здібностей і вимог професій (повнота, інтенсивність, специфічність тощо) визначає особливості професійного і психологічного розвитку особистості, її спрямованість (прогрес або регрес), інтенсивність, вибірковість та ін. Професійний розвиток особистості, її операційних і психологічних якостей і структур відбувається нерівномірно і гетерохромно (різночасово);
- визначальним у професійному розвитку особистості є характер провідної діяльності, а також співвідношення з нею домінуючої і субдомінуючої діяльності;
- спрямованість особистості є визначальним психологічним чинником вибору професійного шляху і професіоналізації;
- ставлення до професії, її освоєння і трудова діяльність коригуються професійними, психологічними, фізіологічними, медичними, соціально-економічними та іншими чинниками, які визначають особливості життєвої і трудової активності людини, її життєдіяльність.

Таким чином, професійне становлення особистості можна визначити як процес поетапного вирішення комплексу протиріч, узгодження різних тенденцій і вимог, що задаються базовими протиріччями і висуваються до індивіда, врахування його бажань та можливостей щодо їх реалізації.

Можна виокремити основні функції професіонала як параметри професійного становлення:

- функції, пов'язані з наданням послуг, — визначаються через продуктивність та якість роботи психолога-професіонала;
- функції, пов'язані з реалізацією потреб самої людини, — визначаються через задоволеність працею, самореалізованістю та ін.;
- функції, пов'язані із забезпеченням саморозвитку і “запуском” механізму самодетермінації і професійного розвитку особистості при наявних можливостях і об'єктивних умовах.

Важливо підкреслити, що одним із провідних чинників і психологічних механізмів професійного розвитку є задоволеність працею.



Література

1. Ананьев Б. Г. Избранные психологические труды: В 2 т. — М.: Педагогика, 1980. — Т. 1.
2. Анциферова Л. И. Развитие личности специалиста как субъекта своей профессиональной жизни // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала / Под ред. В. А. Бодрова. — М.: Ин-т психологии АН СССР, 1991.
3. Ахмеров Р. А. Биографические кризисы личности: Дисс. ... канд. психол. наук. — М., 1994.
4. Бодров В. А. Психологические исследования проблемы социализации личности // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала / Под ред. В. А. Бодрова. — М.: Ин-т психологии АН СССР, 1991.
5. Бодров В. А. Психология профессиональной деятельности. Современная психология: Справ. рук-во / Под ред. В. Н. Дружинина. — М.: ИНФРА-М, 1999.

Надійшла 12 квітня 2006 р.