
ПЛЕЦЬКА Л.С.,
доктор психологічних наук,
доцент, професор кафедри
соціальної психології,
Прикарпатський
національний університет
імені Василя Стефаника,
м. Івано-Франківськ

ВПЛИВ ПРОФЕСІЙНОЇ МОБІЛЬНОСТІ НА ПРОФЕСІЙНЕ СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ В КООРДИНАТАХ СУЧАСНИХ ПАРАДИГМ

У статті показано, що професійна мобільність ставить вимоги до особистості професіонала стосовно конкурентоспроможності, самовдосконалення, здатності до самоорганізації, подолання перешкод, прагнення до акме тощо. Наголошується, що професійна мобільність відіграє важливу роль у професійному становленні особистості як каталізатора розвитку, орієнтира у професійному просторі, засобу подолання кризових явищ.

Ключові слова: професійна мобільність особистості, психологічні типи професійно мобільних осіб, продуктивна професійна мобільність особистості.

В статье показано, что профессиональная мобильность выдвигает требования к личности профессионала относительно конкурентоспособности, самосовершенствование, способности к самоорганизации, преодолению препятствий, стремлении к акме и т. п. Отмечается, что профессиональная мобильность играет важную роль в профессиональном становлении личности как катализатора развития, ориентира в профессиональном пространстве, средства преодоления кризисных явлений.

Ключевые слова: профессиональная мобильность личности, психологические типы профессионально мобильных личностей, производительная мобильность личности.

The article shows that professional mobility makes demands respect for the individual professional competitiveness, self-improvement, the

ability to self-organization, overcoming obstacles, the pursuit of acme and so on. N. It is noted that professional mobility plays an important role in the professional development of the person as a catalyst for development, a landmark in professional space, means to overcome the crisis.

Key words: *professional mobility personality, psychological types of vocational personalities mobile, productive individual mobility.*

Постановка проблеми. Глобалізаційні й інтеграційні процеси, характерні для всього світу, зумовлюють необхідність бути постійно готовим до переміщень у соціальному просторі, швидко адаптуватися до умов, що змінюються, гнучко взаємодіяти з різними культурними й соціальними системами й суб'єктами. Збільшення обсягу та складності інформації вимагають від людини вміння оперативно оновлювати свої знання. Інтенсивний розвиток соціальних систем призвів до серйозних і всеохоплюючих структурних і змістовних трансформацій у всіх сферах суспільства, котрі виражаються в глобалізації, модернізації, процесах перетворення існуючого досвіду. І сам факт суспільних змін сприймається як закономірна норма. Те, що суспільство є динамічною і постійно змінюваною субстанцією, багаторазово вказував класик П. Сорокін «...навіть стан рівноваги в складних соціальних агрегатах має характер не закріпленої, а рухомої рівноваги» [7, с. 52].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У межах соціальної психології мобільність розглядається з позицій особливостей відносин, взаємодій між групами і всередині груп. Дані процеси значною мірою впливають на індивідуальну мобільність особистості та її

професіоналізацію.

Т. Заславська [2] виділяє категорії працівників за їх ставленням до мобільності: 1) фактично мобільні – ті, що змінили місце праці, посаду, місце проживання; 2) потенційно мобільні – ті, що не змінили робочого місця, але мають відповідні наміри і плани; 3) фактично стабільні – ті, що довго працюють на одному місці і не налаштовані на мобільність; 4) потенційно стабільні – ті, що порівняно недавно прийшли на місце праці і поки що не планують його змінювати.

Відповідно до готовності заглибитись у ринкові відносини та здійснити реальні кроки щодо мобільності, В. Подшивалкіна виокремлює чотири групи особистостей: 1) активний тип – психологічно готовий до ринку, почав змінювати свій життєвий уклад, вже „вписався” в ринкові відносини; 2) потенційний тип – психологічно до ринку готовий, але поки що не почав будувати життя за ринковими законами; 3) вимушений тип – внутрішньо до ринку не готовий, але змушений змінювати життєвий уклад, щоб якось вижити в нових умовах; 4) консерватор – не готовий до ринку психологічно і нічого не роблять, щоби змінити щось у своєму житті.

Модель професійного розвитку Д. Сьюпера відображає дане положен-

ня. Науковець виділив такі стадії: 1) пробудження (від народження до 15 років) – розвиток Я-концепції через фази інтересів (11-12 років) і здібностей (13-14 років); 2) стадія дослідження (15-24 роки) – пошук індивідом себе в різноманітних ролях із врахуванням своїх реальних професійних можливостей; 3) консолідації (25-44 роки) – прагнення забезпечити стійку особистісну позицію; 4) збереження (45-64 роки) – розвиток у межах знайденого професійного поля; 5) спаду (з 65 років) – часткова участь у професійному житті, спостереження за життям інших людей [8].

Досить поширеними в останні роки виступають періодизації професійного розвитку, що базуються на досягненні особистістю рівня професіоналізму. Серед таких класифікацій варто згадати класифікацію

А. Маркової [4], яка вважає критеріями визначення етапів розвитку й становлення професіонала рівні професіоналізму, а саме: допрофесіоналізм, що містить етап первинного ознайомлення з професією; професіоналізм, що містить етапи адаптації до професії, самоактуалізації у професії, вільного володіння професією у формі майстерності; суперпрофесіоналізм, що містить етапи вільного володіння професією у формі творчості, оволодіння низкою близьких професій, творчого самопроєктування себе як особистості; непрофесіоналізм, що обумовлює виконання праці за професійно деформованими нормами й деформацією особистості; післяпрофесіоналізм, що зумовлює завершення професійної діяльності.

Мета статті – розкрити вплив професійної мобільності на професійне становлення особистості в координатах сучасних парадигм.

Виклад основного матеріалу і результати дослідження. Активна по-

будова людиною власної трудової діяльності – цілей, систем дій, зовнішніх і внутрішніх засобів, умов виступає вираженням загальної властивості активності психічного відображення, сповненого суб'єктивності. Якщо говорити про розвиток суб'єкта праці, то насамперед слід говорити про розвиток його здатності самостійно осмислювати свою діяльність, самостійно знаходити смисли цієї діяльності та шукати шляхи удосконалення себе в цій діяльності. На думку М. Пряжнікова [5], сутністю професійного самовизначення є самостійне й усвідомлене знаходження смислів виконуваної роботи та всієї життєдіяльності в конкретній культурно-історичній ситуації. Якщо розглядати самовизначення як важливий вияв психічного розвитку, активний пошук можливостей розвитку, формування себе як повноцінного учасника суспільства, то професійне самовизначення передбачає знаходження особистісних смислів у обраній, засвоєній або вже виконаній трудовій діяльності, а також знаходження смислів у самому процесі самовизначення.

Е. Зеєр [3] розглядає професійне самовизначення особистості як процес її активної орієнтації в світі професій, пов'язаної із пошуком сенсу трудової діяльності, з внутрішніми і зовнішніми конфліктами, професійними і життєвими кризами; як процес виборів, що періодично повторюються впродовж всієї професійної кар'єри людини. Автор зауважує, що постійне уточнення власного місця у світі професій (або конкретної професії), осмислення власної соціально-професійної ролі, ставлення до професійної праці, колективу і самого себе стають значущими компонентами життя людини. Іноді виникає відчуження від професії, вона пригнічує людину,

відчуває невдоволеність власним професійним станом. Іноді зустрічаються випадки вимушеної зміни професії (спеціальності) і місця роботи. Тож перед особистістю постійно виникають проблеми, що вимагають визначення власного ставлення до професії, аналізу і рефлексії власних професійних досягнень, прийняття рішення про вибір професії або її зміну, уточнення і корекцію кар'єри, вирішення інших професійно зумовлених питань [3].

Професійне самовизначення розуміють також як суттєву складову загального процесу життєвого розвитку особистості. При цьому формування внутрішньої психологічної основи самовизначення відбувається у процесі безперервної взаємодії суб'єкта із зовнішнім світом.

На основі виділених С. Рубінштейном способів життєвого шляху дають характеристику модусам людського буття, що визначають, яким чином виявляються різноманітні індивідуальні особливості в процесі життєдіяльності, ведуть вони до розвитку, стагнації, регресу. На нашу думку, дані модуси визначають здатність особистості до мобільності. Таким чином, С. Рубінштейн висуває ідею розуміння життєвого шляху, з одного боку, як деяке ціле, а іншого – як ряду якісно визначених етапів, кожний з яких може завдяки активності особистості стати поворотним, тобто радикально змінити її життєвий шлях. Сама категорія «життєвого шляху» розглядається не знеособлено (згідно того чи іншого теоретичного підходу), а в залежності від особистості, рівня її активності, свідомості, її особистісної зрілості, здатності приймати рішення і організувати організацію часового простору. Особистість вибирає напрям життєвого шляху, змінює спрямованість життєвого шляху, організовує і координує його події і ситуації. С. Рубінштейн

розробляє поняття «суб'єкта життєвого шляху», в якості якого (тільки за певних обставин) виступає особистість. Критеріями особистості як суб'єкта життєвого шляху є такі: здатність до узгодженості внутрішньої організації і умов, вимог, обставин життя. Це і є спосіб життя, який виробляється суб'єктом у відповідності до його індивідуально – типологічних особливостей; здатність до оптимального вирішення життєвих суперечностей і розвитку як особистісному результату цих рішень; здатність до просування по життєвому шляху «по висхідній», тобто до розвитку як самовдосконалення [6].

Важливими компонентами структури життєвого шляху є такі складові як життєва позиція, лінія, перспектива і сенс життя. Життєва позиція – вироблений особистістю спосіб реалізації свого суспільного життя, місце в професійній діяльності, способи самоактуалізації на життєвому шляху в цілому. Суттєвою характеристикою позиції є суперечності, які можуть або згладжуватися або загострюватися. На думку К. Абульханової-Славської, позиція характеризується особливим способом вирішення суперечностей, який показує, чи здатна особистість поєднати свої індивідуально-психологічні, вікові, статусні можливості, особливості і домагання з умовами і вимогами життя. Таким чином, життєва позиція багато в чому визначає сутність самореалізації людини в професії [1].

Для професійного самовизначення важливе значення має життєва лінія. Життєва лінія, (за К. Абульхановою-Славською), – це не стадії і переходи від минулого через теперішнє і майбутнє, а характеристика *життєвого руху* особистості в часовому і ціннісно-смысловому відношенні і способи поєднання минулого, теперішнього і майбутнього, утворені особистістю. Виокремлюють

різні типи життєвих ліній. Так, є континуальна лінія, за якою одна стадія наступає за іншою і витікає з неї; дискретна лінія, при якій утворюються розриви в житті, відсутня єдина логіка, домінування стихійно-емпіричного характеру життя; дивергентна лінія, характеризується розширенням простору «віялом» напрямків активності, професійних інтересів, може спричинювати до поверхової реалізації професійних можливостей, життя за принципом «всюди і ніде». Висхідна лінія характеризується підвищенням її якісного рівня (С. Рубінштейн), пов'язаного з удосконаленням особистості як суб'єкта. Отже, проблема самореалізації особистості в професії – одна із важливих проблем сьогодення.

Сутнісній природі людини відповідає модус служіння, що характеризується виявом любові до інших людей. Це дозволяє вийти за межі власних актуальних здібностей. При життєвому модусі соціальних досягнень основним ставленням до життя є суперництво, що обумовлює підвищену тривожність, невпевненість, перешкоджає успішному становленню професіонала. Якщо в особистості переважає модус володіння, то інша людина в такому випадку виступає об'єктом, засобом для досягнення власних цілей.

Кризові явища – невід'ємний атрибут динамічного процесу професійного розвитку фахівця. Особливості переживання кризи та виходу з неї впливають на мобільність особистості. На різних етапах професіоналізації особистість неодноразово опиняється у кризових ситуаціях, що вимагають вибору нової траєкторії професійного та життєвого шляху. Численні економіко-політичні та соціальні зміни значною мірою впливають на професійну сферу, що призводить до розвитку масштабних соціогенних професій-

них криз. Також кризи професійного становлення пов'язані з віковою періодизацією. Науковцями для кожного віку виділені життєві кризи, що одержали різноманітні визначення: кризи нереалізованості, спустошеності, безперспективності, набуття досвіду, дослідження границь, протверезіння і звільнення, емансипації від батьків, максимальних досягнень, корекції життєвих планів, середини життя тощо.

Криза як психічне явище містить три взаємопов'язані підструктури: 1) когнітивно-емоційну, 2) особистісну (підструктура ставлень), 3) поведінкову. До складу першої підструктури входять показники: переживання занепокоєння, емоційна напруженість, емоційна деструкція, емоційне вигорання, показники загального і професійного самопочуття. Друга підструктура містить наступні показники: ставлення до себе як до особистості, ставлення до себе як до професіонала, ставлення до праці та до професії, ставлення до майбутнього загалом і до професійного майбутнього зокрема. Третя складова поєднує специфічні особливості поведінки, зокрема й професійної.

Психологічна криза може бути симптомом фізичних і психічних страждань, з одного боку, і симптомом трансформації, розвитку і особистого росту – з іншого. Будь-яка криза є особливим етапом у розвитку особистості, коли ініціюється процес об'єднання внутрішніх підсистем матеріального, соціального і духовного «Я» у єдиний цілісний простір. Під час кризи починається процес переоцінки всіх цінностей і в цьому процесі особистість починає переосмислювати власне місце у житті. Повноцінне становлення особистості передбачає подолання тієї стадії розвитку протягом життя,

яка ставить людину в унікальні умови і обумовлює проблеми матеріально-го, соціального і духовного змісту, які людина повинна вирішити, щоб розвиватися далі. Перебування в кризовому стані може призводити до зміни сприймання і переживання життя і самих себе, до зміни життєвих стратегій, позицій, переконань.

Осіб, які через певні причини не зуміли знайти продуктивний вихід із кризи, виявились відірваними від звичного соціально-культурного середовища і не зуміли включитися в нове для них середовище, успішно пройти процес адаптації називають маргінальними. Статус таких осіб носить межевий, проміжний характер. У маргіналів може з'являтися почуття невпевненості, вони здатні звинувачувати інших у власних невдачах, виникають труднощі, пов'язані з мобільністю. Людина, відірвавшись від однієї страти, не може знайти себе в іншій. Феномен перебування людини між двома соціальними стратами, зв'язаний з її переміщенням у соціальному просторі, у психології називається маргінальністю.

Професійний маргіналізм діє не на межі професійного поля, а всередині його й, природно, стає соціально небезпечним, оскільки не може бути

нейтрального психолога, нейтрального вчителя чи лікаря. Професійний маргінал, за визначенням, – це той, хто перебуває на межі, на краю норми, яку визначило суспільство відповідно до статусу конкретної професії. Визначення «краю» завжди неоднозначне, особливо коли йдеться про рубікон професіоналізму.

Висновки. Отже, професійна мобільність ставить вимоги до особистості професіонала стосовно конкурентоспроможності, самовдосконалення, здатності до самоорганізації, подолання перешкод, прагнення до акме тощо. Професійна мобільність відіграє важливу роль у професійному становленні особистості як катализатора розвитку, орієнтира у професійному просторі, засобу подолання кризових явищ. Шлях вирішення кризи залежить від особливостей попереднього періоду, від індивідуальних особливостей особистості та тісно пов'язаний з обставинами життя в цілому. Переживання кризи суттєво впливає на подальший розвиток особистості фахівця. Важливим є послідовне і конструктивне проходження нормативних криз, оскільки кожна з них є сенситивною для вироблення професійних якостей особистості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Абульханова-Славская К. А. *Стратегия жизни* / К. А. Абульханова-Славская. – М. : Мысль, 1991. – 301 с.
2. Заславская Т.И. *Трудовая мобильность как предмет экономико-социологического исследования* / Т.И. Заславская // *Методологические проблемы социологического исследования мобильности трудовых ресурсов* / Под ред. Т. И. Заславской, Р. В. Рывкиной. – Новосибирск, 1974. – 57 с.
3. Зеер Э. Ф. *Кризисы профессионального становления личности* / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Симанюк // *Психологический журнал*. – 1997. – Т. 18, № 6. – С. 35–44.
4. Маркова А. К. *Психология профессионализма* / А. К. Маркова. – М. : Международный гуманитарный фонд „Знание”, 1996. – 308 с.

5. *Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение / Н.С. Пряжников. – М. : Изд-во «Институт практической психологии»; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996.- 256 с.*
6. *Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – СПб. : Питер, 2001. – 720 с. – (Серия „Мастера психологии“).*
7. *Сорокин П. А. Социальная мобильность / П. А. Сорокин. – [Пер. с англ. М. В. Соколовой]. – М. : Academia : LVS, 2005. – 588 с.*
8. *Super D. E. Occupational psychology / D. E. Super. – L. : Tavistock, 1971. – 209 p.*