

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ

PSYCHOLOGICAL BASES OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF THE PERSONALITY

Професія в суспільстві визначає статус людини, адже від того, як людина використовує свої особистісні та професійні навички, залежать успіх у тій чи іншій сфері діяльності та самореалізація її як спеціаліста. У зв'язку із цим на перший план виходять психологічні особливості особистості, які є невід'ємною частиною фахівця, котрий прагне розвиватися в рамках своєї професії. Для нас важливо зрозуміти, яку вони відіграють роль у процесі впливу на людину як на суб'єкта діяльності. Мета статті полягає у визначенні впливу психологічних особливостей особистості на її професійний розвиток. Розкрито проблему професійного розвитку особистості, проаналізовано структуру розвитку професіоналізму.

Установлено, що професійний розвиток особистості на будь-яких етапах професійного становлення розглядається у безпосередньому зв'язку з її особистісним розвитком. Проблематика професійного розвитку є комплексною та багатогранною, незважаючи на досить короткий термін її дослідження. Також на професійну успішність особистості впливає чимало чинників, як зовнішніх, пов'язаних з умовами середовища в організації, так і внутрішніх, зумовлених рисами характеру особистості та її адаптивністю. Досягнути бажаних результатів у професійному розвитку можна лише за рахунок правильного вибору професії. Правильним вибір професії вважається тоді, коли психофізіологічні дані особистості відповідають вимогам фаху. Тому основною умовою правильного вибору мають стати професійний інтерес та професійна спрямованість.

Зазначено, що особистісно-психологічні особливості відіграють істотну роль за актуалізації у професійній діяльності знань, умінь та навичок, здобутих у процесі навчання, а задоволеність працею є одним із визначальних чинників у професійному розвитку особистості, тому що без продуктивності діяльність не може вважатися успішною, особливо якщо вона не приносить позитивних емоцій.

Ключові слова: особистість, професійний розвиток, професійна діяльність, професійне становлення, професійна самореалізація.

A profession in society determines a person's status, because success in one or another field of activity and self-realization as a specialist depends on how a person uses his personal and professional skills. In this regard, the psychological features of the individual come to the fore, which are an integral part of the employee who seeks to develop within the framework of his profession. It is important for us to understand what role they play in the process of influencing a person as a subject of activity. The purpose of the article is to determine the influence of psychological characteristics of an individual on his professional development. The problem of professional development of the individual is revealed, the structure of the development of professionalism is analyzed.

It has been established that the professional development of an individual at any stage of professional formation is considered in direct connection with his personal development. The problem of professional development is complex and multifaceted, despite the relatively short period of its research. Also, the professional success of an individual is influenced by many factors, both external, related to the environmental conditions in the organization, and internal, determined by the character traits of the individual and his adaptability. You can achieve the desired results in professional development only by choosing the right profession. The correct choice of profession is considered when the psychophysiological data of the individual meet the requirements of the profession. Therefore, the main condition for the right choice should be professional interest and professional orientation.

It is noted that personal and psychological features play a significant role in the actualization in professional activity of knowledge, abilities and skills acquired in the process of education, and satisfaction with work is one of the determining factors in the professional development of an individual, because without productivity the activity cannot be considered successful, especially if it does not bring positive emotions.

Key words: personality, professional development, professional activities, professional development, professional self-realization.

УДК 159.923-047.22(045)
DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2022.43.29>

Полицук О.Р.

доктор філософії, викладач кафедри психології

Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини

Вступ. Праця у житті займає одне з важливих місць. Вона є не лише засобом, що забезпечує існування та життєдіяльність, а й способом пізнання та перетворення навколишнього світу, умовою розвитку особистості, метою, потребою та змістом життя. Роль праці як індивідуальної та колективної діяльності, як форми та умов існування та розвитку людини, суспільства полягає у тому, що вона постає як засіб і спосіб самореалізації людини в суспільному житті, спілкування (комунікації, обміну інформацією) у соціальному середовищі, пізнання себе та навколишнього світу, розвитку, вдоскона-

лення та самоствердження, створення матеріальних та духовних благ.

Професійна придатність, ефективність та надійність діяльності суттєво залежать від індивідуально-психологічних особливостей особистості. Нині фахівці в галузі прикладної психології приділяють велику увагу вивченню особистісних особливостей, які, з одного боку, є, як правило, константними, базисними характеристиками конкретного індивіда, а з іншого – більш повною мірою визначають індивідуальні поведінкові реакції та психічні стани, що впливають на ефективність та надійність діяльності.

Безперечно, що значення конкретних психологічних особливостей людини в регуляції процесів діяльності, тією чи іншою мірою її придатності визначаються багатьма чинниками, і насамперед характером певної діяльності, її вимогами до особи фахівця, до його функціональних можливостей (ресурсів) і до критеріїв ефективності та надійності діяльності, а також сукупністю індивідуальних характеристик, якостей суб'єкта діяльності, їх індивідуальною своєрідністю та неповторністю в рівні розвитку, ступеня актуалізованості, взаємної компенсації тощо.

Мета дослідження полягає у визначенні впливу психологічних особливостей особистості на її професійний розвиток.

Виклад основного матеріалу дослідження. Соціально-економічні перетворення, які постійно відбуваються у суспільстві, ставлять нові вимоги до особистості сучасного фахівця. Усе більшого значення для фахівця набуває здатність бути суб'єктом свого професійного розвитку та самостійно знаходити вирішення соціально та професійно значущих проблем в умовах мінливої дійсності [4, с. 6].

Під розвитком особистості ми розуміємо постійні якісні та кількісні зміни у структурі особистості, зумовлені активністю особистості у взаємодії із соціальним середовищем, що характеризуються появою новоутворень. Психологічний словник [7, с. 158] тлумачить поняття «розвиток особистості» як перехід від простого до складного, від нижчого до вищого в результаті накопичення кількісних змін, що призводять до якісних перетворень.

Г. С. Костюк визначив розвиток як необхідні, послідовні, прогресивні зміни, пов'язані з певними етапами життєвого шляху, як безперервний процес, що проявляється у виникненні кількісних (поява нових якостей, властивостей на заміну старих) та якісних змін, які є наслідком «зустрічей із зовнішнім світом» [5, с. 71]. Таким чином, розвиток особистості відбувається протягом усього онтогенезу особистості, а професійний розвиток – протягом професіоналізації особистості, яка починається з етапу оптації. Зрозуміло, що першим найбільш активним етапом професійного розвитку є етап професійної підготовки, коли здобувач знайомиться з професією, відчуває вимоги до власної особистості з боку професійної діяльності.

Професійний розвиток являє собою процес соціалізації в онтогенезі людини, спрямований на освоєння нею різних аспектів трудової діяльності, зокрема професійних ролей, професійної мотивації, професійних знань і навиків.

Детермінація професійного розвитку особистості різними психологічними школами трактується по-різному. Соціально-психоло-

гічні теорії вважають професійний розвиток результатом соціальної селекції і передуючого вибору професії впродовж соціалізації, причому велике значення надається випадковості. Психодинамічні теорії як детермінанти професійного розвитку людини розглядають інстинктивні спонуки та емоційно забарвлений досвід, отриманий у ранньому дитинстві. Важливу роль грає реальна ситуація у світі професій, яку спостерігає особистість у дитинстві і ранній юності (Е. Бордин, У. Мозер). Подібні настанови стосовно ранньої фіксації потреб проявляються в теорії професійного розвитку Е. Роу. Представники психології розвитку чинниками професійного становлення вважають попередню (до вибору професії) освіту і психічний розвиток дитини [6, с. 158–163].

Професійний розвиток особистості розглядається як процес, що триває протягом усього життя людини і зазнає якісних змін, що зумовлено дією сукупності об'єктивних і суб'єктивних чинників. Найважливішими чинниками професійного розвитку особистості виступають впливи середовища (зокрема, цілеспрямовані) і власна активність (насамперед свідомо) самого суб'єкта професійного розвитку [2, с. 442].

Оскільки побудова кар'єри це й є її розвиток, то людина сприймає її як покликання, зосередившись на своїх цілях і завданнях, а також на тих зусиллях, які потрібно докласти для досягнення цих цілей. Це, як правило, стосується саме тієї професії, якій навчався з метою успішного професійного зростання, більшість людей виконують те, що добре їм знайомо та вивчено ними повною мірою. Невідоме в професії може лякати людину, оскільки ще не вивчено нею, і боязнь зробити помилку, нашкодити справі відштовхує її від виконання складних і ще невідомих видів діяльності; деякі ж стараються, пробують себе у цьому, не зосереджуючись на емоційному боці, а думаючи лише про зміст. Але є певна тенденція, згідно з якою індивіди все ж схильні до втечі від тих видів діяльності і ситуацій, у яких вони відчувають, що їх можливості недостатні [1]. І тут уже вступає в силу психологічна адаптація до умов, які змінюються, коли такі фахівці справляються з хвилюванням та тривогою, вони розпочинають виконувати важку і незнайому їм роботу.

Коли людина виконує як знайомі, так і раніше незнайомі види діяльності, у неї вже склалася в певній рівновазі система розуміння та можливостей щодо впевненості в тому, що вона робить, як зароджується ступінь розвитку професійного становлення особистості. Це все становить процес її прогресивної зміни під впливом соціальних впливів, професійної діяльності та власної активності, спрямованої на самовдосконалення та самоздійснення [3].

Відбувається поступове перетворення індивіда на професіонала, змінюються уявлення людини про себе, своє місце у професійному та соціальному світі [5]. Особистість розвивається не лише під впливом чинників середовища, а й у процесі саморозвитку, коли ті чи інші властивості особистості, наприклад відповідальність, працьовитість та ін., формуються виходячи з потреб самої особистості. У цьому аспекті особливо важливим є розуміння індивідуальностей кожного професійного фахівця та його права на самостійний пошук власного професійного шляху [6].

Важливим у дослідженні професійного розвитку людини є також те, як вона використовує та розкриває свої знання, уміння, навички у професійній діяльності. Звідси, можна побачити, який потенціал, широта і глибина можливостей та здібностей фахівця в тій галузі, у якій вона працює, тобто ми говоримо про професійну самореалізацію, яка є «свідомий процес розкриття та визначення сутнісних сил особистості, багатогранність громадської діяльності». Це свого роду міра, що дає змогу визначити те, на якому етапі свого професійного розвитку перебуває особистість, і те, як виявляються індивідуальні риси людини спільно з його професійними якостями, що виступають як показники.

Психологічні особливості та професійні здібності у кожного різні і тому на цій стадії може бути пошук самого себе, наприклад своїх методів, стилю в роботі, процесу формування як особистості в професії, а також професії в особистості. Так, з одного боку, людина набуває властивих їй рис для виконання роботи, а з іншого – професія стає більш значущою у житті, займаючи важливе місце.

У зв'язку із цим не буде зайвим згадати про професійне самовизначення, яке є усвідомленням людиною рівня своїх професійних можливостей та здібностей, структури професійних мотивів знань та навичок, усвідомлення відповідності їх тим вимогам, що вимагає діяльність до людини, переживання цієї відповідності як почуття задоволеності обраної професією. Адже для успішної роботи має значення, наскільки вона бажана для суб'єкта діяльності, від цього залежить його рівень мотивації, кажучи простою мовою, подобається вона йому чи ні, оскільки одну й ту саму роботу можна виконувати по-різному.

У зв'язку із цим задоволеність вибраною професією визначається як суб'єктивна оцінка професійної позиції індивіда з боку поваги у суспільстві, доходу, можливості просування на роботі і т. д. [9].

Можна виділити такі показники задоволеності роботою:

– зміст та характер роботи (її інтенсивність, значимість, результати);

- умови роботи;
- оплата праці, матеріальна винагорода;
- ступінь престижності роботи;
- керівництво (стиль управління, оцінка праці, моральне стимулювання, система відбору та розстановка кадрів);
- кар'єра та розвиток особистості, перспективи підвищення статусу, кваліфікації тощо;
- оточення, психологічний клімат у колективі [10].

Усе це тією чи іншою мірою впливає на задоволеність фахівця своєю професією та пов'язане з його мотивацією до праці. Багато із цих показників задоволеності роботою мають різне значення, оскільки у кожного може бути свій підхід і професійне та кар'єрне становище.

У професійному розвитку особистості також відіграє роль і те, наскільки незадоволена людина своєю працею. Основними проявами такого стану фахівця є звільнення, пошук нової роботи, висловлення протесту (переговори з керівником, написання листів, страйки і т. д.), лояльність (терпляче перенесення труднощів), зневага (прогули, запізнення, невисока продуктивність та ін.). Усе це виникає у зв'язку з тим, що людина не бачить для себе можливостей професійно зростати і розвиватися, а тому можуть бути як особисто-професійні, так і соціально-економічні причини. А це, своєю чергою, змінює її ставлення до праці, до задоволеності нею, знижується мотивація. Так, часто під час планування, організації діяльності не враховуються особисті та професійні інтереси людини і стосовно реалій сьогодення. На думку Г. К. Уайта [11], робота повинна будуватися на постулатах, які враховують інтереси працівника та керівника, а саме:

1) робота повинна проектуватися з урахуванням підлеглих;

2) самі підлеглі повинні брати участь у цьому [13].

Здебільшого роботодавці переслідують головну мету на робочому місці – досягти показників у своїх підлеглих, а це неможливо зробити без зацікавленості та необхідної для цього мотивації підлеглих. Якщо ж відштовхуватися від теорії мотивації як теорії справедливості Дж. Стейсі Адамса, котрий вважає, що основну роль у виконанні роботи та отриманні задоволення відіграє ступінь справедливості (або несправедливості), яку відчують працівники в конкретній ситуації на своїй роботі [9], то можна з великою ймовірністю припустити, що ті, хто незадоволений своєю працею, як мінімум відчують почуття несправедливості по відношенню до того, що відбувається у них на роботі, можуть бути у стані фрустрації. На думку Дж. С. Адамса, несправедливість виникає, коли людина відчу-

ває, що віддача, яку вона отримує, до її внеску у виконувану роботу виявляється невідповідною порівняно з іншими працівниками [9]. Наприклад, працює людина на благо будь-якої організації, усе б нічого, але вона відчуває якусь несправедливість із приводу своєї професійної спроможності, оскільки неспроможна реалізувати ті навички, яким навчалася в університеті: виявляється, що тут вони не потрібні. Тут і виникає дилема перед таким працівником: дотримуватися лінії адміністрації та обіймати посаду меншу за рангом або шукати собі нове місце роботи, де буде дозволено займатися тим, що його професія передбачає.

На думку Дж. С. Адамса, працівники для відновлення справедливості можуть удаватися до таких дій, як:

- зміна свого внеску або одержуваної віддачі в роботі;
- умисне перекручування віддачі;
- спроби впливу на інших людей [9].

Описані вище методи є своєрідною реакцією працівника на зневагу до нього та до його професійних здібностей, і без спільного діалогу, відкритого обговорення спірних питань між ним і керівником можливе лише наростання невдоволення та застосування ним більш радикальних заходів, таких як звільнення та перехід на роботу в іншу організацію. Але багато роботодавців не прислухаються до думки своїх працівників, відмовляючись від обговорення та розмов, зводячи все до того, що людина банально відмовляється виконувати те, що їй наказують. І для цього потрібно керувати мотивацію підлеглого, оскільки, на думку керівників, це притаманно будь-якому управлінцю.

Для ефективного виконання діяльності не можна недооцінювати розмови тет-а-тет, бо словесна взаємодія один з одним допомагає краще аналізувати та вирішувати проблему. І тут дуже важливий обмін інформацією, причому як із боку комунікатора, так із боку реципієнта. Тому обом сторонам завжди простіше домовитися і виконати кожен свої зобов'язання, ніж намагатися вирішити все неконструктивним способом.

Для того щоб бути задоволеним на роботі, необхідно відчувати стан своєрідного благополуччя, приходячи на роботу без тяжких почуттів та відчуття неминучості конфлікту. Робота має бути не просто місцем, куди людина приходить, щоб отримати гарантовану зарплату, а чимось більшим. Вона повинна відповідати інтересам і мотивам людини, наприклад таким, як заохочення, визнання, прагнення розкрити свої професійні можливості та творчі здібності тощо. В іншому разі коли цієї відповідності не буде, те, щоб залишити працівника на колишньому місці, може знадобитися просто космічна сума для його утримання,

та навіть вона, цілком можливо, не відповідатиме головним мотивам людини.

Людина буде задоволеною на роботі лише тоді, коли вона зможе, займаючись нею, розкрити свій потенціал, прикладати свої здібності, бачити своє професійне зростання, результативність праці, почуватися компетентною, цінною, необхідною. Тому в інтересах керівників знати про провідні мотиви своїх підлеглих, мати уявлення, наскільки вони задоволені, і наголошувати, як успіх роботи сприяє досягненню особистих цілей людини. Знаючи про це, керівнику легше виявити провідну потребу співробітника: допоможе їм у спільній роботі, співробітник виконає роботу відповідно до тих вимог, які до нього висуваються, а керівник отримає необхідний для себе результат.

Таким чином, проблема професійного розвитку особистості, її успішності є досить затребуваною як у зарубіжній, так і у вітчизняній психології. Як чинники, що сприяють досягненню успішності, розглядаються індивідуально-психологічні (інтелектуальні та емоційні здібності, мотиваційна сфера) і психотипологічні (вік, культурна приналежність) особливості особистості. Поведінка, орієнтована на успіх, виявляється практично в усіх сферах життєдіяльності: соціальній, особистісно-сімейній, професійній.

Висновки. Особистісно-психологічні особливості індивіда впливають на професійний розвиток. Вони відіграють істотну роль за актуалізації у професійній діяльності знань, умінь та навичок, здобутих у процесі навчання.

Задоволеність працею є одним із визначальних чинників у професійному розвитку особистості, тому що без продуктивності діяльності не може вважатися успішною, особливо якщо вона не приносить позитивних емоцій. Мотивація є рушійною силою професійного розвитку. Вона має значення на всіх етапах побудови кар'єри людини. Працівник, керуючись мотивацією, сам ставить собі напрям розвитку, за результатами якого можна будувати висновки про те, як складається його професійна діяльність, чого він досяг, на якій стадії перебуває, чого прагне.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Богатырева О. О. Психологические предпосылки карьерного роста. *Вопросы психологии*. 2008. № 3. С. 92–93.
2. Заблоцька С. Модель-програма особистісно-професійного саморозвитку майбутнього педагога. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2016. Вип. 15. С. 438–443.
3. Иванова Н. А. Профессиональная идентичность в социально-психологических исследованиях. *Вопросы психологии*. 2008. № 1. С. 89–95.
4. Кокун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця : монографія. Київ : Інформ.-аналіт. агентство, 2012. 200 с.

5. Костюк Г. С. Учебно-воспитательный процесс и психическое развитие личности. Киев : Рад. шк., 1989. 608 с.
6. Михайлов И. Проблема профессиональной зрелости в трудах Д. Сьюпера. *Вопросы психологии*. 1975. № 5. С. 158–163.
7. Психологічний словник / за ред. В. І. Войтка. Київ : Вища школа, 1982. 215 с.
8. Ягупов В. В. Професійний розвиток особистості фахівця: поняття, зміст та особливості. *Наукові записки. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота*. 2015. Т. 175. С. 22–28.
9. Adams J. S. Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*. 1963. № 67. P. 422–436.
10. Hall D. T., Chandler D. E. Psychological success: When the career is a Calling. *J. Organizat. Behav.* 2005. № 26. P. 155–176.
11. James M. Boughton. Harry White and the American Creed: How a Federal Bureaucrat Created the Modern Global Economy (and Failed to Get the Credit). Yale University Press, 2021. URL: <https://www.jstor.org/stable/j.ctv1zvcd08>