

УДК 159.922.6

ПРОФЕСІЙНА САМОРЕГУЛЯЦІЯ ЯК ОСНОВА ПРОФЕСІОГЕНЕЗУ ОСОБИСТОСТІ

Панкратова О.Л.

І. Вступ

Сьогодні, у період активного розвитку ринкових відносин, особливих умов до професіоналів висуваються підвищені вимоги. Щоб бути конкурентоспроможними на ринку праці, вони повинні постійно вдосконалювати свій професійний рівень, комунікативні навички та додатково навчатися за суміжними спеціальностями. Передусім, це стосується професій, основний зміст яких полягає в постійному спілкуванні з клієнтами, професій сфери обслуговування та торгівлі. Від представників цих професій вимагається високий рівень самоконтролю й адекватність поведінки в будь-якій ситуації, оскільки вони мають безпосередній вплив на якість обслуговування споживачів і, зрештою, – на комерційний результат діяльності підприємства.

Робочий день таких працівників на 80% складається зі спілкування з іншими людьми, які не завжди перебувають у позитивному психологічному стані, а частіше – навпаки. При цьому умови праці потребують бути ввічливим, витриманим та надавати якісну консультацію, незважаючи ані на свій психологічний стан, ані на стан клієнта. Саме така поведінка визнається професійною. Якщо взяти до уваги, що у сфері обслуговування працює більше жінок, які за своїми природними психологічними властивостями зазвичай більш емоційні та менш витривалі, ніж чоловіки, то актуальність проблеми розвитку професійної саморегуляції не викликати сумнівів. Враховуючи переважно низьку якість комунікацій, яку ми спостерігаємо щоденно за участю представників цієї професійної групи, мусимо визнати, що потреба в пошуку шляхів вирішення поставленої проблеми значно зростає.

Неможливо говорити про високу продуктивність праці, ефективну діяльність та професійне вдосконалення спеціаліста, коли він не здатний сконцентруватися на тактичних робочих цілях та поточних завданнях, не може ефективно спілкуватися з великою кількістю відвідувачів, тому що постійно перебуває в стані стресу та не вміє керувати особистими психічними станами. Такі умови потребують від професіонала, насамперед, усвідомлення своїх емоційних станів та вміння ними керувати, тобто володіти розвинутою професійною саморегуляцією.

Отже, актуальним вбачається визначення місця професійної саморегуляції у про-

фесіогенезі особистості та вирішення питання щодо навчання методів професійної саморегуляції спеціалістів професій сфери обслуговування та торгівлі, які належать до однієї з найбільш поширених сьогодні професій.

Проблема розуміння сутності феномену саморегуляції, її особливостей, видів, форм, структури та взаємозв'язків з іншими психологічними явищами, на перший погляд, є достатньо опрацьованою у вітчизняній та зарубіжній психологічній науці. Так, наприклад, В.О. Бодров, Ю.Я. Голиков, А.М. Костін, О.О. Обознов вивчали психічну регуляцію операторської діяльності, Б.В. Зейгарник – саморегуляцію поведінки в патології, О.В. Карпов – регуляцію при прийнятті управлінських рішень, В.І. Моросанова, О.М. Холопова – стиль саморегуляції та передвиборчу успішність, Д. Аткинсон, Д. Роттер, Х. Хекхаузен, Г. Шерінгтон – мотиваційні установки особистості в процесі трудової діяльності тощо.

Питання активності людини як суб'єкта власної діяльності та поведінки висвітлені в працях українських учених: І.Д. Беха, М.Й. Боришевського, Л.В. Долинської, Г.С. Костюка, С.Д. Максименка, М.В. Савчина, О.Я. Чебикіна. Методи саморегуляції педагога досліджували І.А. Зязюн, С.В. Малазонія, Н.В. Назарук, О.Я. Чебикін, Т.С. Яценко. Ряд вчених присвятили свої праці вивченню особливостей саморегуляції поведінки особистості, що розвивається (Н.М. Апетик, Л.І. Божович, Т.В. Кириченко, Г.О. Цукерман, Д.Й. Фельдштейн).

Значну увагу приділено вивченню аспектів регуляції в екстремальних та кризових умовах (В.М. Крайнюк, В.І. Осьодло, О.І. Тимченко, С.І. Яковенко та ін.) та професійної деформації, вигорання й стресу (О.І. Богучарова, Н.М. Булатевич, Л.М. Карамушка, В.С. Медведєв та ін.). З останніх публікацій, присвячених вивченню феномену саморегуляції професіоналів (менеджерів), потрібно відзначити праці Л.А. Колесніченко та Н.В. Родіної.

На наш погляд, недостатньо опрацьована проблематика значущості та визначення місця професійної саморегуляції суб'єктів праці у процесі їхньої діяльності та становлення їх як професіоналів. Зокрема, це стосується обраної групи спеціалістів, тому що від їхнього професійного рівня значною мірою залежить враження, яке справляє якість обслуговування на споживачів. Причому представники саме цієї групи профе-

сій значну частку робочого часу перебувають у стресогенних умовах, хоча, згідно із чинним законодавством, вони не належать до професій з підвищеним рівнем нервово-емоційного навантаження.

Такі дослідження є дуже важливими не лише з огляду на необхідність цілісного сприйняття явища, яке вивчається, а й для практичного використання їх результатів, адже вони є корисними для подальшого застосування при розробці діагностичних, профілактичних та навчальних методик, спрямованих на підвищення ефективності професійної діяльності фахівців.

II. Постановка завдання

Метою статті є визначення місця професійної саморегуляції в становленні та розвитку особистості як суб'єкта праці.

Основні завдання статті:

1) проаналізувати наукові підходи до визначення сутності професійного розвитку особистості;

2) обґрунтувати місце професійної саморегуляції в процесі професіогенезу особистості.

III. Результати

У процесі історико-культурного розвитку виробничих відносин еволюціонувало та розвивалось ставлення до суб'єкта праці. Праця набула добровільного характеру, умови праці постійно вдосконалюються, що регулюється не лише соціально-економічними, а і юридичними нормами. Деякі зарубіжні вчені стверджують, що суспільство в цілому та виробничі відносини зокрема перебувають на етапі переходу до культури знань. Однією з ознак цього переходу є так званий "капітал довіри", де довіра та спільне зростання працівника й організації замінюють собою обмежені можливості контролю. У такому суспільстві більше свободи для прийняття рішень, а значення внеску кожного до спільного виробничого результату суттєво зростає [1].

У зв'язку із цим у системі відносин "працівник – працедавець" виникають такі елементи, як стимулювання працівника до добровільної продуктивної праці та створення працедавцем для цього відповідних умов. Проте для результативної виробничої діяльності цього недостатньо: психологічні складники особистості фахівця мають надавати йому можливість оволодіти професією та постійно вдосконалювати свій професійний рівень. Крім того, фахівець повинен не лише продуктивно оволодівати професійними навичками та вміннями, а й мати високу здатність до самоорганізації та самоконтролю, бути готовим функціонувати в умовах підвищеної свободи діяльності.

Як зауважує О.Г. Ковальов, "у процесі діяльності властивості особливим чином пов'язуються одна з одною відповідно до вимог діяльності та утворюють складні структури, до яких ми відносимо темперамент (система природних властивостей),

спрямованість (система потреб, інтересів та ідеалів), здібності (ансамбль інтелектуальних, вольових та емоційних властивостей), характер (синтез відносин і способу поведінки)" [2]. Ці складні структури "... є вищими рівнями структури регуляції діяльності та поведінки відповідно до вимог ситуації та предмета праці" [2].

Таким чином, у розвитку суспільних та, як їхньої частини, виробничих відносин акцент переноситься із зовнішнього регулювання фахівця соціально-виробничими нормами на внутрішні, тобто на регуляцію його діяльності ним самим. Здатність до розвинутої саморегуляції відображає не лише високий професійний рівень фахівця, а й зрілість його особистості.

Як зазначає А.О. Деркач, "проблема розвитку особистості до рівня професіоналізму розглядається з позиції принципу активності та суб'єктності, які відображають прагнення особистості до самоорганізації. Самоорганізація надає можливість особистості відіграти роль детермінуючого початку у власній активності та розвитку, вирішити суперечності між існуючими можливостями й наявними потребами" [3].

Наукові джерела містять визначення таких понять як "професійне становлення" та "професійний розвиток". Так, Е.Ф. Зеєр вказує, що "професійне становлення – це індивідуально своєрідний шлях (траєкторія) особистості з початку формування уявлень про професію та професійні наміри до завершення професійної біографії". Відповідно "професійний розвиток – зміна психіки в процесі опанування й виконання професійно-освітньої, трудової та професійної діяльності" [4].

Проблему розвитку професіонала в психологічній науці досліджували за допомогою різних методологічних підходів. З позиції атомістичного (аналітичного) підходу професійне зростання розглядали фрагментарно, розвиваючи окремі важливі для професійної діяльності якості, у результаті чого професійне зростання можна було зрозуміти як збільшення завдань, дій, якостей суб'єкту праці. Системний підхід (Б.Г. Ананьєв, Б.Ф. Ломов та ін.) надав можливість розглянути психіку як складну багаторівневу системну організацію, в якій зв'язки між елементами можуть мати різноманітний характер. Явище професійного розвитку в динаміці стало можливим розглянути за допомогою професіогенетичного підходу. Систему професійної діяльності вивчали у взаємозв'язку з важливими якостями фахівця в їх поступовому розвитку, перспективі та з урахуванням відповідних зон розвитку.

Застосовуючи системний підхід, Б.Ф. Ломов обґрунтував людиноцентрований (антропоцентричний) погляд: фахівець є активним суб'єктом праці, який діє свідомо, він не повинен тільки пристосовуватися до

умов праці [3]. Отже, набуває значення не лише економічний ефект від діяльності фахівця, а і його особисте задоволення від праці, збереження працездатності, психічного та професійного здоров'я, унаслідок чого пріоритетним постає створення належних умов для розвитку фахівця, його здібностей і особистих якостей.

Суб'єктний підхід (Є.О. Климов та ін.) наданням ключової ролі людини у процесі професійної діяльності схожий певною мірою на людиноцентрований підхід. Фахівець самостійно регулює та будує власну діяльність з урахуванням своїх індивідуальних здібностей, ціннісних спрямувань та самооцінки. Він має значні компенсаторні можливості для розвитку тих якостей, яких до початку діяльності в нього не було, або їх розвиток перебував на низькому рівні. У рамках цього підходу набуває великого значення стимулювання індивідуальних адаптивних функцій фахівця та розвиток його особистих професійних стратегій. Так, А.О. Деркач вказує на таке: "... досі зневажливе ставлення до окремої людини, її індивідуальних здібностей просування до професіоналізму <...> призводить до дефіциту розробок у цьому напрямі. <...> ...потрібно не ставити діагноз щодо профздатності, а включати людину до діяльності, створювати умови для навчання, виховання, формуючи необхідні професійно важливі якості" [3].

Поряд з людиноцентрованим та суб'єктним підходами відповідно до гуманістичної парадигми дослідники розвивають також акмеологічний підхід. Специфіка цього підходу полягає в тому, що він спрямований на виявлення умов мобілізації у фахівця установки на найвище досягнення, на найбільш повну самореалізацію професіонала з урахуванням факторів, які мають суб'єктивний характер.

Для цілей нашого дослідження будемо застосовувати всі розглянуті вище методологічні підходи, оскільки їх комплексне використання збільшує можливості для вивчення саморегуляції та визначення її місця в структурі професіогенезу фахівця.

Виходячи з антропоцентричного підходу до вивчення проблеми розвитку професіонала та професіоналізму, структуру професійного розвитку можна подати у двох формах: змістовній та процесуальній. Якщо розглядати розвиток професіонала як системний процес, як процес особистісно-професійного самовдосконалення, що містить складні групи підсистем, то саморегуляція є його підґрунтям [3] та поширюється не лише на професійну діяльність, а й на всі інші аспекти життєдіяльності особистості. Доцільно вказати, що до вже відомих значень професії, таких як "галузь діяльності" та "праця", В.Д. Брагіна додає, що професія є також соціальною позицією людини [5].

Розвинута саморегуляція надає цілеспрямованості професійному зростанню, дає змогу сконцентрувати зусилля на досягненні поставлених цілей. Особистість у процесі професіогенезу не стільки накопичує знання, скільки продуктивно опрацює їх, прилаштовує під власний стиль діяльності та міжособистісної взаємодії, розвиваючи професійні компетенції та вдосконалюючи особистісно-ділові якості.

Професіоналізм особистості складається, з одного боку, зі знань, умінь та навичок, а з іншого – з певних психофізіологічних станів і психічних процесів. Властивості та динаміка цих процесів визначають напрямок руху та результуючий стан особистості, зовнішнім проявом якого в нашому випадку може бути як професійна деформація, так і найвищий рівень професійної майстерності. Свідомий пошук та управління особистісними зонами розвитку надає можливість фахівцю професійно самовдосконалюватись.

Щоденні робочі ситуації, з якими взаємодіє чи в яких перебуває суб'єкт праці, нерідко є наслідком притаманних йому різноманітних психічних станів. У випадку, коли можливості та навички саморегуляції професіонала перебувають на низькому рівні, можуть виникати негативні психічні стани, психічний стрес, напруження. Природно, що такі наслідки не сприяють професіогенезу, а навпаки, призводять до професійної деформації та вигорання спеціаліста.

Психічні стани та діяльність взаємозумовлені: результати діяльності залежать від психічного стану, в якому перебуває професіонал, що здійснює таку діяльність; ці результати він спочатку емоційно переживає, а вже потім – логічно обмірковує, що, у свою чергу, безпосередньо формує його наступний психічний стан. Таким чином, саморегуляція психічних станів є "необхідною умовою особистісно-професійного самовдосконалення" [3].

Говорячи про створення цілісної концепції людини, Б.Ф. Ломов зазначав, що необхідно шукати підходи, які розкривають "єдність законів природи та суспільства у розвитку людини, єдність її природних та соціальних властивостей" [6]. Він вказував на значущу роль саморегуляції в складному причинно-наслідковому зв'язку цих законів: "Людина є системою, говорячи словами І.П. Павлова, найвищою за саморегулюванням. І в цей момент саморегуляція необхідним чином включається до причинно-наслідкових зв'язків, вносить до них певне коригування <...>. Зрозуміти зв'язки причин і наслідків в аналізі психічних явищ (та поведінки) людини без вивчення процесів саморегуляції просто неможливо" [6].

Слід зазначити, що Б.Ф. Ломов ставив одним із завдань щодо вивчення діяльності розкриття того, "як у процесі цієї діяльності здійснюється суб'єктивне відображення

дійсності, та яким є механізм психологічної регуляції діяльності. Її завданням є також вивчення впливу діяльності на розвиток психічних функцій, процесів, стану та властивостей людини" [7]. Він вказував на те, що немає жодних відокремлених одна від одної сторін діяльності, що зовнішній вплив і внутрішній процес взаємно зумовлені та відбуваються у нерозривній єдності [7].

"Довільна діяльність людини – це вищий та найскладніший рівень організації активності людини, який характеризується для суб'єкта можливістю її розгорнутого усвідомленого регулювання", – зауважує О.А. Конопкін [8]. Отже, таке явище, як саморегуляція, доречно включити до системи "зовнішній вплив – саморегуляція – психічний стан", фазова послідовність дії якої можлива як у прямому, так і у зворотному напрямках.

IV. Висновки

Професійна саморегуляція є властивістю, яка притаманна професіоналу та зрілій особистості. Одночасно з цим саме вона є підґрунтям професійного розвитку, оскільки зумовлює цілеспрямованість, мотивацію, наявність продуктивних психічних станів та інших умов успішного оволодіння професією фахівцем. Професійна саморегуляція психічних станів є однією із базових умов самовдосконалення індивіда на особистісному та професійному рівнях та, зрештою, вона посідає чільне місце в системі "зовнішній вплив – саморегуляція – психічний стан", оскільки пов'язує між собою інші її компоненти.

Професійна саморегуляція займає одну з ключових позицій у структурі професіогенезу. Це потребує комплексного вивчення структури та механізмів професійної саморегуляції, розробки й упровадження ефективних методів саморегуляції суб'єкта праці, а також створення належних психологічних умов для розвитку професіонала. Практичне застосування отриманих резуль-

татів сприятиме підвищенню рівня продуктивності праці, задоволення кожного фахівця процесом і результатами професійної діяльності та якості взаємодії професіоналів зі споживачами їхніх послуг. Результати досліджень можуть бути використані для підвищення рівня професійної саморегуляції не лише обраної групи фахівців, а й інших професійних груп.

Література

1. Кихлер Э. Психологические теории организации / Э. Кихлер, К. Майер-Пести, Е. Хофманн // Психология труда и организационная психология : пер. с нем. – Х. : Гуманитарный центр, 2005. – Т. 5. – 312 с.
2. Ковалев А.Г. Психология личности / А.Г. Ковалев. – М. : Просвещение, 1970. – 391 с.
3. Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала / А.А. Деркач. – М. : Моск. психолого-социальный институт ; Воронеж МОДЭК, 2004. – 752 с.
4. Зеер Э.Ф. Психология профессиональных деструкций : учеб. пособ. для вузов / Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк. – М. : Академич. проект ; Екатеринбург : Деловая книга, 2005. – 240 с.
5. Шнейдер Л.Б. Личностная, гендерная и профессиональная идентичность: теория и методы диагностики / Л.Б. Шнейдер. – М. : Моск. психолого-социальный институт, 2007. – 128 с.
6. Ломов Б.Ф. Вопросы общей, педагогической и инженерной психологии / Б.Ф. Ломов. – М. : Педагогика, 1991. – 296 с.
7. Ломов Б.Ф. К проблеме деятельности в психологии / Б.Ф. Ломов // Психол. журнал. – 1981. – № 5. – Т. 2. – С. 3–22.
8. Конопкин О.А. Психологические механизмы регуляции деятельности / О.А. Конопкин. – М. : Наука, 1980. – 254 с.

Панкратова О.Л. Професійна саморегуляція як основа професіогенезу особистості

Анотація. У статті подано основні підходи до розуміння феномену професійної саморегуляції особистості, які сформувались у психологічній науці протягом останніх трьох десятиліть.

Ключові слова: саморегуляція, єдність свідомості та діяльності, професійна діяльність, системний підхід, функціональний підхід, суб'єктно-діяльнісний підхід.

Панкратова Е.Л. Профессиональная саморегуляция как основа профессиогенезиса личности

Анотація. В статье представлены основные подходы к пониманию феномена профессиональной саморегуляции личности, которые сформировались в психологической науке в течение последних тридцати лет.

Ключевые слова: саморегуляция, единство сознания и деятельности, профессиональная деятельность, системный подход, функциональный подход, субъектно-деятельностный подход.

Pankratova E. Professional self-regulation as basis of professional formation of person

Annotation. The article considers the basic thinking of psychologists to understanding of a phenomenon of professional self-regulation of the person which were generated in a psychological science within last thirty years are presented.

Key words: self-regulation, unity of consciousness and activity, professional activity, system approach, functional approach, subject-activeness approach.