



be considered political engagement. They can transform private individuals participating in an online discussion to public politically engaged citizens. The conversation is what has an effect on a Facebook member. The conversation is what keeps their attention, keeps them engaged, and keeps them coming back. The conversation makes them think, form an opinion or solidify the opinion they already had, and become politically engaged.

Facebook allow people to have conversations with groups of individuals with similar interests from all over the globe, or all over a city, that they would not have the chance to talk to otherwise. The online conversations stimulate and allow those who could be considered political inactive a comfortable place to voice opinions, become informed, and find a place to become engaged. We believe the conversation becomes political engagement and is what transforms private individuals into public citizens.

REFERENCES:

1. Boyd D. Identity Production in a Networked Culture: Why Youth Heart My Space / D. Boyd. – Proceedings of the American Association for the Advancement of Science Conference. St. Louis, MO. Retrieved online 10 February 2008. – 2006 [Electronic resource]. – Access mode : <http://www.danah.org/papers/AAAS2006.html>.
2. Gladwell M. Small Change: Why the revolution will not be tweeted / M. Gladwell. – The New Yorker. Retrieved April 1, 2011. – 2010 [Electronic resource]. – Access mode : http://www.newyorker.com/reporting/2010/10/04/101004fa_fact_gladwell?currentPage=1.
3. Kelsey C. Generation MySpace / C. Kelsey. – New York : Avalon Publishing Group Incorporated, 2007.
4. Kirkpatrick D. The Facebook Effect: The Inside Story of the Company that is Connecting the World / D. Kirkpatrick. – New York : Simon & Schuster, 2008.
5. Stelter B. Finding Political News Online, the Young Pass it On / B. Stelter // New York Times, Retrieved online 30 November 2008 [Electronic resource]. – Access mode : <http://www.nytimes.com/2008/03/27/us/politics/27voters.html>.
6. Tapscott D. Grown Up Digital / D. Tapscott. – New York : McGraw Hill, 2009.

УДК 159.9

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНО-ДІЯЛЬНІСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОСОБИСТОСТІ

Бочелюк В.Й., д. психол. н., професор,
завідувач кафедри психології

Запорізький національний технічний університет

Стаття присвячена психологічним особливостям впливу духовності особистості на її професійну діяльність. Особлива увага приділяється проблемі особистісного та професійного самовизначення й саморозвитку.

Ключові слова: *духовність особистості, професійно-діяльнісний потенціал особистості, професійне самовизначення.*

Статья посвящена психологическим особенностям влияния духовности личности на ее профессиональную деятельность. Особое внимание уделяется проблеме личностного и профессионального самоопределения и саморазвития.

Ключевые слова: *духовность личности, профессионально-деятельностный потенциал личности, профессиональное самоопределение.*

Bochelyuk V.J. PSYCHOLOGICAL PECULIARITIES OF PROFESSIONAL-ACTIVITY POTENTIAL OF THE INDIVIDUAL

The article is devoted to psychological characteristics of influence spiritual personality on her professional career. Particular attention is paid to the personal and professional self-determination and self-development.

Key words: *spirituality of personality, professionally-activity potential of the individual, professional identity.*

Постановка проблеми. Зміни в соціально-політичному, економічному житті сучасного українського суспільства, зміна старих і формування нових норм пов'язані з наявністю суперечностей між різними людьми, групами людей, які захищають

різні інтереси й цінності. В умовах соціально-економічної нестабільності професійна діяльність істотно ускладнилася та більшою мірою стосується внутрішніх, психологічних резервів особистості, що спричиняються розумінням змін, які відбуваються, став-

ленням до них, самооцінкою своїх можливостей впливу на них і усвідомленням необхідності адаптації діяльності й поведінки до цих змін. Саме цій актуальній проблемі присвячена наша стаття.

Постановка завдання. Мета й завдання статті – окреслити соціально-психологічні особливості розвитку професійно-діяльнісного потенціалу сучасної особистості.

Основний зміст статті. У зв'язку із значним посяганням завдання осмислення професійної діяльності та реалізації особистісної професійної перспективи. Для особистості зростає необхідність відповідальної регуляції психологічних резервів, які обумовлені соціальними завданнями сприйняття нових основ суспільства, продуктивного здійснення реформ, підтримки високого соціального статусу особистості.

Професіоналізм у сучасному значенні цього слова – це насамперед прагнення особистості пред'явити навколишньому світу своє Я через «ділове поле» тієї або іншої діяльності, зафіксуватись у її результатах [2, с. 335].

Попри очевидний взаємозв'язок і взаємовплив особистості та діяльності фахівця, у психологічній науці ці поняття відносно самостійні. Це пов'язано насамперед із тим, що особистість виявляється у всьому різноманітті форм життєдіяльності, а не тільки в професійній праці. Розглянемо запропоновані А.К. Марковою [3] етапи та варіанти динаміки співвідношення соціального й професійного на прикладі особистісного та професійного самовизначення й саморозвитку:

1. Особистісне самовизначення формується раніше професійного, і на нього впливають вимоги до професії.

2. Подальше професійне самовизначення людини уточнюється залежно від індивідуально-психологічних, зокрема природних, здібностей і від віку.

3. Професійне самовизначення, що зміцнилося, починає впливати на особистісне. Критерії професіоналізму впливають на критерії оцінки особистості. Тут може відбуватися переоцінка ставлення людини до себе як до особистості.

4. У міру досягнення високих рівнів професійної діяльності та успіхів у ній у людини виникає загальна мотивація, актуалізуються індивідуальні здібності, зростає рівень прагнень. Професія починає впливати на всі сфери психіки особистості в цілому.

5. Характер міжособистісних відносин, у які вступає людина в процесі трудової діяльності, впливає на особистий розвиток і на становлення людини як професіонала.

6. Професійна діяльність залежно від того, як вона протікає, має безпосередній вплив на

окремі риси особистості. У міру диференціації професійних мотивів і орієнтації розвиваються ті або інші особистісні якості й мотиви.

7. Вид професії може визначати особистість людини. Загальні професійні цілі, схожі способи дій, умови праці та побуту всередині професійної спільноти визначають схожість професіоналів, формують у них спільні за змістом інтереси, установки, манери спілкування, що має певний вплив на становлення соціально-професійного типу особистості.

8. Засобами професії відбувається самовираження особистості. В окремих випадках особистість реалізує себе поза професійними захопленнями.

9. Невдача, неуспіх в професійній діяльності можуть привести до її деформації за умови, що особистість прагне реалізувати себе тільки в праці. Інакше цього не відбувається.

10. Протягом усього життя людина корегує свою професійну діяльність під кутом зору власних ціннісних орієнтацій. Зміна установок і мотивів особистості впливає на професійний розвиток людини.

11. В окремих випадках перегляд людиною своєї особистості або прояв нових потреб може привести до зміни людиною своєї професії.

12. Те, як людина будує сценарій свого професійного життя і як вона його здійснює, залежить від неї.

13. Загалом особистісний простір ширший професійного; більш того, особисте лежить в основі професійного й визначає початок, хід і завершення останнього. Разом із тим професіоналізація протягом всього життя людини має певний вплив на особистість, може її стимулювати та, навпаки, руйнувати, деформувати.

Оскільки професіоналізація є частиною процесу соціалізації, професійне становлення людини не можна відділити від її життєвого шляху в цілому.

Серед зарубіжних періодизацій професійного розвитку найпомітніше місце займає теорія Д. Сьюпера, у якій описаний процес формування професійної Я-концепції, а професійний шлях розділений на п'ять етапів.

Перший етап – етап зростання (від народження до 14 років). Це період програвання різних соціальних ролей (у тому числі професійних), період випробування себе в різних видах діяльності, прояснення своїх переваг, формування інтересів, здатних вплинути на подальший професійний вибір. Я-концепція розвивається через ідентичність зі значущими дорослими.

Другий етап – етап дослідження (від 15 до 24 років). Тут відбуваються спроби ро-



зібратися та визначитися у своїх потребах, інтересах, цінностях, здібностях і можливостях. У результаті такого самовизначення відбувається вибір професії та починається її освоєння.

Третій етап – етап зміцнення кар'єри (від 25 до 44 років). Людина прагне зайняти міцне положення в обраній діяльності, забезпечити в знайденому професійному полі стійку особисту позицію. У трудовій біографії людини ці роки часто виявляються найбільш творчими, результативними та динамічними в придбанні професійної майстерності й соціального статусу. Вірогідність зміни професії значно зменшується до кінця цього етапу.

Четвертий етап – етап збереження досягнутого (від 45 до 64 років). Тут спостерігається тенденція зберегти досягнуте кар'єрне положення. Професійний розвиток здійснюється в одному напрямі без виходу за межі знайденого професійного поля.

П'ятий етап – етап спаду (після 65 років). Характерною рисою цього етапу є спад фізичних і розумових можливостей, що приводить або до часткового скорочення професійного навантаження, або до припинення трудової діяльності. Тут можливі виникнення потреби передавати свій досвід і зміна професійних ролей (наставник, експерт).

Інша періодизація професійного розвитку особистості була запропонована А.А. Трущовою. Так, на її думку, цей процес включає чотири етапи.

Перший етап – формування професійних намірів: основний вибір особою професії на основі обліку своїх індивідуально-психологічних особливостей та їх відповідності змісту вибраної професії. На цьому етапі відбувається усвідомлення необхідності професійної підготовленості, формування первинних професійних цілей і шляхів їх досягнення, орієнтація та самовизначення в професійній діяльності.

Другий етап – професійна підготовка: освоєння системи професійних знань, умінь і навичок, формування професійно важливих якостей особистості, позитивного ставлення та інтересу до майбутньої професії. Це відбувається на трьох рівнях – психологічному, інтелектуальному та соціальному. Психологічний рівень припускає формування готовності до цього виду діяльності, усвідомлення людиною своїх можливостей, здібностей, інтересів, що відповідають вимогам спеціальності. На інтелектуальному рівні відбувається засвоєння теоретичних знань, умінь і навичок, оволодіння навичками професійного

самовдосконалення. На соціальному рівні формуються уявлення про соціальний статус фахівця, необхідність професії на ринку праці, її престижність.

Третій етап – професіоналізація: входження (адаптація) й освоєння професії, надбання професійного досвіду, розвиток властивостей і якостей особистості, необхідних для кваліфікованого виконання професійної діяльності.

Четвертий етап – майстерність: цей етап характеризується творчим виконанням професійної діяльності, інтеграцією сформованих професійно важливих якостей особистості в індивідуальний стиль діяльності, постійним вдосконаленням методик і технологій власної професійної діяльності.

Періодизація становлення професіоналізму, запропонована А.К. Марковою [3], включає такі етапи (рівні) цього процесу.

Перший етап – допрофесіоналізм. Людина здійснює деяку роботу та види праці, ще не володіючи якостями, властивими професіоналу, не оволодівши нормами та правилами професії, не досягнувши в праці високих і творчих результатів.

Другий етап – професіоналізм. Людина послідовно опановує якостями професіонала, формуючи навички професійної діяльності. У міру розвитку мотиваційної сфери людина все більш свідомо підвищує свою професійну майстерність, усвідомлюючи при цьому себе в професії, розвиває себе засобами професії.

Третій етап – суперпрофесіоналізм. Професійна діяльність характеризується на цьому рівні високими досягненнями та творчими успіхами. Головною особливістю цього рівня є творче збагачення професії своїм особистим внеском, що впливає на прогрес суспільства.

Четвертий етап – післяпрофесіоналізм. На цьому рівні фахівець може виявитися наставником, експертом у своїй сфері. Цей рівень допомагає людині знайти нові грані професіоналізму, що полягають у допомозі іншим людям та духовному збагаченні.

А.К. Маркова [3] виділяє такий варіант розвитку професіоналізму, як непрофесіоналізм (псевдопрофесіоналізм), який характеризується відсутністю необхідних для професії знань і умінь у сфері діяльності. У подібній ситуації людина може здійснювати досить активну трудову діяльність, але при цьому спостерігаються деформації, які можуть бути предствлені в таких формах:

- виконання неефективної трудової діяльності, що не відповідає нормам професійної діяльності;
- здійснення зовні кипучої трудової діяльності за відсутності професіоналізму;

– неправомірне зведення свого особистісного простору до професійного і тим самим спотворення свого професійного особистісного розвитку (трудоголізм).

Інші автори (Є.О. Клімов, К.Ю. Базарів, Б.Л. Єрьомін) розглядають такі етапи (фази) професіоналізму:

1. Фаза оптації. Оптант у цій фазі стурбований питаннями вибору або вимушеної зміни професії та робить цей вибір. Цій фазі передедує процес профорієнтації.

2. Фаза адепта. Адепт – той, хто вже встав на шлях прихильності професії, освоює її. Це фаза навчання, її тривалість залежить від складності професії та необхідного рівня кваліфікації (від простого інструктажу до багаторічного навчання).

3. Фаза адаптації. Адаптант (молодий фахівець) на цій стадії адаптується до виробничої діяльності, у нього відбуваються деякі особистісні зміни.

4. Фаза інтернала. Інтернал – вже досвідчений працівник, що позитивно ставиться до обраної професійної діяльності, він може цілком самостійно, все більш надійно й успішно справлятися з основними професійними функціями.

5. Фаза майстерності. Перебуваючи на цій стадії, майстер здатний стабільно вирішувати важкі професійні задачі, з якими можуть справитися далеко не всі колеги. Він починає виділятися або якимись спеціальними якостями, уміннями, або універсалізмом, широким орієнтуванням у професійній області. Це становить його індивідуальний неповторний стиль діяльності. Звичайно, майстер має деякі формальні показники своєї кваліфікації (розряд, категорію, звання).

6. Фаза авторитету. Вона може підсумовуватися з попередньою та подальшими фазами. Авторитет вже добре відомий у професійному колі або навіть за його межами.

7. Фаза наставництва. Тут наставник вже «обростає» однодумцями, учнями, послідовниками. Професійні задачі він вирішує, використовуючи накопичений досвід, уміння організувати свою роботу.

Попри різницю в розподілі процесу професіоналізації на етапи в розглянутих періодизаціях, загальним для них є положення про те, що перехід від одного рівня професіоналізму до іншого та рух усередині рівнів протікає в більшості фахівців як оволодіння етапами становлення, які можуть спостерігатися послідовно та паралельно один з одним. Відносно високі рівні професіоналізму можуть існувати з нижчими, що загалом характеризує своєрідний і неповторний шлях професійного розвитку конкретної людини.

Говорячи про професіоналізм, активність людини, не можна не зачепити питання задоволеності працею, повноти життя.

Задоволеність працею – це важливий показник, що характеризує трудову діяльність людини з погляду її соціальної ефективності. Задоволеність працею корелює, як вказує Т.І. Пухова [4, с. 176–179], із соціально-демографічним характером працівника та деякими складниками виробничої поведінки (наприклад, це трудова мобільність, дисципліна праці тощо), зі станом виробничих і поза виробничих факторів, з віком працівника, з плінністю кадрів та іншими (як соціальними, так і особистісними) факторами.

Ціннісно-нормативний аспект постійно присутній у будь-якій довільній активності індивіда, і важливо, щоб не був помилково здійснений «парадокс досягнутої мети», який полягає в тому, що після досягнення мети людина втрачає джерело активного початку своєї діяльності. І тільки штучно створювані норми можуть виступити гальмівним механізмом, який реалізує активність особистості.

У межах розгляду проблеми регуляції професійного потенціалу особистості необхідно вказати на те, що вона повинна постійно бути ініціативною, не заспокоюватися на досягнутому й задавати собі питання: як досягти ще більшої професійної вершини? Причому це питання актуальне на багатьох етапах регуляції професійного потенціалу. Таким чином, регуляцію резервів розвитку пропонується вести у режимі «діалогу» з духовними, ціннісно-емоційними основами особистості. Тоді й повнота життя буде визначатися саме через досягнення свого професійного становлення або як «багатство життя людини».

Повноту людського життя, мабуть, не можна розглядати як постійне прагнення до задоволення потреб, насолоди від цього задоволення. Повнота життя людини повинна містити й момент подолання себе, спрямованість на саморозвиток і самовдосконалення. Інакше кажучи, багатство життя особистості досягається нею самою на основі високорозвиненої духовності.

Звернення до поняття духовності викликає необхідність розкрити зміст, який вкладається в це поняття. Духовність – це процес, за допомогою якого індивіди приходять до розуміння важливості орієнтації свого життя на щось нематеріальне, що перебуває поза або більше їх самих, що пропонує визнання вищої сили або Духа та щонайменше деяку залежність від неї або від нього [5, с.178].

Спираючись на акмеологічне розуміння потенціалу особистості як на систему



поновлюваних ресурсів, які сприяють підвищенню ефективності діяльності й продуктивному індивідуально-професійному розвитку [1, с. 422], а також на «професійний» розгляд потенційних можливостей людини [1, с. 424], проаналізуємо регуляцію потенціалу розвитку.

Відповідно до «професійного» підходу в регуляції потенціалу особистості можна виділити дві форми: індивідуальну й особистісну. Для індивідуальної форми характерне прагнення до збереження засвоєних форм дій, до підтримки відповідності між людиною та вимогами тієї діяльності, яку вона виконує. Особистісна регуляція визначається зміною старих способів і засобів діяльності, активним прагненням до нового змісту, який вимагає нового, більш високого рівня регуляції.

Однак ці дві зазначені форми не охоплюють усього спектра прояву регуляції потенціалу особистості у сфері професіоналізації. Необхідно розглянути ще одну форму. Ця форма є ніби проміжною, перехідною між індивідуальною й особистісною. Її можна позначити як індивідуально-особистісну. Через її появу людина втрачає згоду із самою собою, у неї виникає непевність у своїх силах, неясність життєвих цілей, нерозуміння, як жити далі. Найчастіше це відбувається на тлі дискредитації всієї системи цінностей, коли втрачається внутрішня цілісність і сенс життя. Виникає розлад системи «свідомість – буття». Усе це феноменологічно виражається у втраті сенсу. Необхідно відзначити, що ця третя форма регуляції є типовим етапом професіоналізації, однак гострота цієї кризи залежить від всієї життєвої стратегії, що має на меті відновити цілісність духовної, ціннісно-значеннєвої сфери особистості. Проміжна форма регуляції не може здійснюватися протягом довгого часу. Людина або вертається до індивідуальної (регрес), або піднімається до особистісної (прогрес) форми регуляції, але в кожному разі виникає нова ціннісна система, за допомогою якої можна було б відновити внутрішню цілісність і знайти зміст буття. Тому від того, які ціннісні орієнтири будуть обрані, і залежить наступна форма регуляції потенціалу.

Побудова нової ціннісної системи зовсім не означає її корінної перебудови, це «загалом перебудова відносин між нею та буттєвим складом життя» [1, с. 130].

Правда, можлива й інша ситуація: суб'єкт знаходить себе в діяльності, що лежить за межами професійних інтересів. І вже через цю зовнішню професійну діяльність і відбувається його розвиток (особистісна форма) або регрес (індивідуальна форма).

Третя форма регуляції потенціалу може проявлятися як у діяльності професійній, так і в діяльності, що виходить за її межі. Особливий випадок – момент, коли проміжна форма регуляції виявляється характерною як для професійної діяльності, так і для інших проявів одночасно. У цьому разі людина усвідомлює, що її буття не відповідає тій життєвій стратегії, яку вона сама ж побудувала, намагається щось почати, щоб змінити це положення, але в плані своєї зовнішньої життєдіяльності здійснити це не може. Якщо це відбувається і в професійній діяльності, і, наприклад, у сімейному житті, то таке сполучення є критичним для всієї системи життя.

Виходячи з викладеного вище, особистісну форму регуляції потенціалу можна представити в такий спосіб. Структура професійної діяльності та її зміст не залишаються незмінними, вони змінюються з особистісним ростом суб'єкта праці, що знаходить у ній всі нові грані, новий зміст, нові форми в межах тієї ж професії. Перетворення професійної діяльності, її якісно новий рівень, у свою чергу, приводять до подальшого особистісного росту, що наповнює професійну діяльність новим надситуативним змістом.

Отже, духовні цінності суб'єкта виконують функцію кінцевої підстави вибору тих предметів, засобів і способів, які й утворюють цілісну діяльність. Тому відповідальна регуляція потенціалу людини стимулює перетворення професійної діяльності, що, у свою чергу, є однією зі спонукальних сил розвитку особистості.

Виходячи з перерахованих вище форм регуляції потенціалу, можна виділити три рівні здійснення діяльності. На першому – виконавському – рівні відбувається копіювання зразків її виконання (найчастіше не кращих), від працівника тут потрібна здатність до чисто репродуктивної діяльності, пов'язаної з повторенням певного зразка. Діяльність представляється в цьому разі у вигляді ланцюжка виконавських актів, які складаються з окремих дій. Головне на цьому рівні здійснення діяльності – формування навичок і поведінки, які обмежуються посадовими інструкціями. Безпосередній характер відображення діяльності не дає змоги виділити сутнісні її характеристики через спрощену побудову самої діяльності, що, відповідно, не може не позначитися на якості.

Можна виділити такі характеристики працівників, що відповідають першому рівню: робота за інструкцією, орієнтація на її чітке виконання. Інші люди для них виступають як засіб досягнення власних цілей, професія найчастіше є лише засобом за-

безпечення матеріального добробуту й вибирається саме із цих міркувань.

На рівні планування – другому рівні – є вже деякі уявлення про діяльність у цілому. Для працівників, які здійснюють діяльність на цьому рівні, у її структурі починає проявлятися ієрархія, але вона носить ще нечіткий характер. Відбувається спроба «вирватися» за межі ситуативно необхідних для цієї діяльності рамок. Тут можлива часткова дезадаптація працівника через те, що закономірності, які відкриваються щодо більш глибокого знання про професійну діяльність, викликають до життя нові вимоги, які й сама людина пред'являє до професії, і професія починає пред'являти до людини. Спостерігається деякий ефект відторгнення, тому що працівник уже бачить, що способи здійснення діяльності, застосовувані ним, не кращі, а змінити що-небудь у своїй діяльності він найчастіше ще не може. Тому ті працівники, які знаходять новий надситуативний зміст у діяльності й змінюють своє ставлення до неї, переборюють дезадаптованість; інші – спускаються на перший рівень здійснення діяльності, що веде до адаптації, але перешкоджає особистісному розвитку професіонала.

На двох зазначених рівнях виконання діяльності особистісні та професійні якості мають ніби самостійне життя. На роботі людина є однією, поза роботою вона проявляє себе зовсім інакше.

На третьому рівні здійснення діяльності – рівні проектування – відбувається перехід до принципово нового розуміння суті професійної діяльності як цілісного утворення. На цьому рівні складається нова система розуміння діяльності, з'являється творчість. Робота з обов'язку перетворюється на потребу, відбувається перетворення праці в культуру – це особливий рівень здійснення діяльності.

Таким чином, виходячи з вищезазначеного, можливо дійти до **висновку** про те, що ступінь активності людини у формуванні власної долі визначається духовністю, моральною зрілістю, особистим вмінням ставити перед собою мету, гідну своїх наявних можливостей.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Деркач А.А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека / А.А. Деркач. – Акмеологические основы управленческой деятельности. Кн. 2. – М. : РАГС, 2000. – 536 с.
2. Деркач А.А. Акмеология : [учеб. пособ.] / под общ. ред. А.А. Деркача. – М. : РАГС, 2002. – 650 с.
3. Маркова А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М., 1996.
4. Пухова Т.И. Ценностно-нормативные аспекты произвольной активности личности / Т.И. Пухова. – М., 1997.
5. Эммонс Р. Психология высших устремлений: мотивация и духовность личности / Р. Эммонс. – пер. с англ. – М. : Содержание, 2004. – 416 с.