**РОЗДІЛ 1**

**Теоретичний аналіз проблеми вдосконалення професійних компетентностей фахівців соціономічної сфери діяльності**

**1.1. Психологічний аналіз теорій професійної соціалізації особистості**

Аналіз підходів до проблеми професійної соціалізації треба почати з визначення поняття «соціалізація особистості» у сучасних теоріях соціалізації. Історично процес соціалізації переважно досліджувався у віковому аспекті. Більшість онтогенетичних теорій розглядає розвиток особистості тільки до підліткового віку та інколи до юнацького.

До цієї групи можна віднести підходи класиків аналітичної психології А. Адлера, М. Л. Фон Франца, якими було розширено уявлення про становлення індивідуальності в ході розвитку, роль сім’ї та інших чинників соціалізації у цьому процесі.

Професійний вибір, на думку цих авторів, є вторинним – він є результатом вже сформованої особистості: її комплексів, правил життя, особливостей життєвого шляху.

З позиції Ж. Піаже, соціалізація – це процес переходу від індивідуального, біологічного існування людської істоти до життя як нормативного члена суспільства.

Щодо цього напряму члени суспільства мотивовані самим суспільством діяти згідно із загальноприйнятими нормами, а процес соціалізації з боку самої людини має пасивний характер. Сутністю «соціалізації» стає «адаптація» людини до соціуму.

На нашу думку, такий розгляд процесу соціалізації є доцільним при вивченні проблем дитячого віку, однак для дослідження професійної соціалізації цей підхід буде малопродуктивним.

Незважаючи на значущість зазначених вище концепцій, треба відмітити, що, по-перше, вони обмежені віковим виміром, а, по-друге, уявляють становлення людини лише як розгортання біологічної програми розвитку під впливом соціуму. Соціалізація особистості впродовж всього життя представлена в теорії егоідентичності Е. Еріксона.

Згідно з концепцією Е. Еріксона під впливом соціального оточення на кожному віковому етапі формуються компоненти егоідентичності особистості. Він виокремлює вісім послідовних психосоціальних стадій, при цьому кожна наступна стадія життєвого циклу розгортається у визначений для неї час і супроводжується віковою кризою.

Новий підхід до розуміння соціалізації запропоновано у класичних концепціях, зокрема культурно-історичній концепції Л. С. Виготського та М. Коула.

Згідно з позицією Л. С. Виготського соціалізація відбувається насамперед завдяки спілкуванню та сумісній діяльності дитини та дорослого. На думку М. Коула, становлення психічних процесів опосередковано артефактами. Артефакти – це фундаментальні складові матеріальної культури, які визначають напрям цілеспрямованих людських дій, та організують світ навколо людини.

 Ідея культурно-історичного підходу може бути достатньо актуальною в нашому дослідженні, бо протягом останніх десятиріч відбувається побудова нового культурного інформаційного середовища, в якому відбувається професійна соціалізація, насиченого артефактами віртуальної реальності. У дослідженнях М. Мід і Р. Бенедикта основна увага приділяється впливу культури на процес соціалізації.

Процес прийняття культурних норм окремої групи людей або суспільства загалом – це і є соціалізація. Безумовно, важливу роль відіграє у цьому процесі встановлення культурних норм.

Особливого значення при такому розгляді процесу соціалізації набуває соціально-когнітивна теорія А. Бандури, головна ідея якої полягає в тому, що навіть без зовнішнього підкріплення можуть бути сформовані нові форми поведінки: спостерігаючи за поведінкою інших осіб, людина здатна сформувати когнітивний образ першої поведінкової реакції, що надалі слугуватиме зразком дій.

Гуманістична психологія К. Роджерса та А. Маслоу висуває дещо протилежну концепцію – саморозвитку особистості, її прагнення не до наслідування стереотипів, а до самореалізації та самоактуалізації в процесі життя та праці.

У закордонних дослідженнях J. Acker соціалізація дорослих не стає продовженням соціалізації дітей; вона, навпаки, стає процесом подолання тих негативних психологічних тенденцій, що склалися у дитинстві. Успішність соціалізації дорослих, на думку вченого, пов’язана з подоланням дитячої впевненості у тому, що хтось інший несе відповідальність за їхнє життя; саме це неподолане переконання може стати на заваді успішній психологічній соціалізації.

У роботах Р. Гоулда порушується питання про відповідальність як вчинок особистості. Р. Гоулд пропонує власну комп’ютерну програму, спрямовану на самодопомогу дорослим у процесі соціалізації.

Ці дослідження важливі при розгляді проблеми професійної соціалізації через те, що вони дають можливість визнати, що люди мають різний ступінь соціалізації незалежно від віку; а також, що процес соціалізації може розгортатися не тільки у дитинстві.

Діяльнісні теорії соціалізації, зокрема теорія О. М. Леонтьєва, який запропонував як основну змінну провідну діяльність, охоплюють як дитинство, так і дорослість.

У цій парадигмі психологічного дослідження змістом соціалізації стає формування особистості, зокрема: особистісні надбання й утворення, які формуються в процесі соціалізації, цінності, смисли, мотиви, світогляд, моральні настанови. Такий підхід ставить у центр розгляду активність самої особистості.

У дослідженні професійної соціалізації ми будемо спиратися на визначення соціалізації, запропоноване В. В. Москаленко, на думку якої соціалізація – поступове розширення індивідом завдяки набуттю соціального досвіду сфери його спілкування і діяльності, процес розвитку саморегуляції і становлення самосвідомості та активної життєвої позиції. Професійна соціалізація є процесом розвитку самосвідомості та активної життєвої позиції під час професійної діяльності.

Г. Олпорт звертає увагу на особистісні диспозиції та мотивацію, яка виникає протягом всього життя, а Дж. Равен запропонував компетентісний підхід до оцінки особистості професіонала.

В сучасних психологічних дослідженнях у сфері психології праці обґрунтовується поняття професійної соціалізації, її етапах та проблемах: емоційного вигоряння, професійної деформації тощо.

Емпіричними дослідженнями процесу професійної соціалізації займалася ціла низка сучасних вчених. Їхні доробки спрямовані на діяльність управлінців, які мають полегшувати працівникам процес трудової адаптації та інкультурації до корпоративної культури конкретного підприємства. Але всі ці дослідження та практичні рекомендації реалізуються переважно у сфері менеджменту й управління традиційними бюрократичними організаціями.

Автори звертають особливу увагу на відповідність між професійною самоідентифікацією працівників і педагогічним середовищем, у якому відбувається становлення професіонала. Існує також низка досліджень, яка присвячена проблемі професійної соціалізації викладачів вищої школиє

Гендерна та вікова специфіка професійного становлення і кар’єрного зростання також зображені в окремих психологічних роботах, де самосвідомість і активна життєва позиція сприяє професійній успішності жінок і молоді в різних галузях діяльності.

Однак при розгляді процесу професійної соціалізації перша проблема випливає саме із становленням самосвідомості та активної життєвої позиції.

Проблема полягає в тому, як вважає В. А. Рач, що для того, щоб увійти в професійне середовище за умови проєктної форми організації праці та взаємодіяти там з іншими, людина вже повинна мати суб’єктність.

Крім того, ця суб’єктність не повною мірою пов’язана з реальним віком людини – багато спеціалістів цієї галузі починають трудову діяльність ще під час шкільного навчання.

Саме вступ до цієї професії вже вимагає від людини певної суб’єктної активності. Безумовно, що нові форми взаємодії між суб’єктами, нове середовище з його новими особливостями сприяють поширенню соціального досвіду особистості.

Наступне питання, яке потребує відповіді, стосується чинників професійної соціалізації. На соціалізацію людини впливає низка чинників (мегачинники, макрочинники, мезочинники, мікрочинники), які змушують поводити себе певним чином.

 Вплив мікрочинників на соціалізацію є найбільш значущим, оскільки з ними людина стикається постійно. До мікрочинників професійної соціалізації спеціалістів належать: вплив соціального середовища та безпосереднього оточення індивіда, освіта, інформаційний чинник, соціальний статус, громадська думка, організаційна культура конкретної компанії.

 Ці чинники можуть діяти в різних поєднаннях, унаслідок чого підвищується варіативність під час вибору кар’єри та її практичної реалізації.

Також ці чинники полегшують, а іноді й ускладнюють просування службовими сходами. Через це виникає потреба у вивченні та аналізі чинників професійної соціалізації спеціалістів у сучасному українському суспільстві [15, 16].

Таким чином, професійною соціалізацією спеціалістів називають засвоєння ними за допомогою взаємодії з організаційною культурою загалом та з безпосереднім керівником зокрема – норм, знань, статусу конкретних соціальних груп та інститутів, що становлять соціальну дійсність.

Ускладнення завдань і механізмів управління, зростання різноманітності і форм діяльності вимагають високого професіоналізму, актуалізують проблему добору, підготовки й перепідготовки спеціалістів у цій галузі. В цих умовах загострилися суперечності між потребою суспільства у висококваліфікованих кадрах і реальним станом трудової міграції цих працівників.

Особистісні вади та їх виявлення призводять до професійної деформації, створюють своєрідні уявлення щодо «айтішників» у суспільній думці українців.

У зв’язку з цим дослідження проблеми професійної соціалізації цих працівників набуває особливої значущості [14, 22].

 Слід зазначити, що неформальна освіта та підвищення кваліфікації є найважливішим чинником, який впливає на соціальні процеси загалом та формування соціальних груп зокрема. Розвиток соціономічної сфери і розвиток спеціалістів – процеси взаємопов’язані.

Професійна соціалізація – це процес і механізм, який залучає людину у світ професійної діяльності.

Людина, обираючи сферу професійної діяльності, співвідносить свою мотиваційну систему з тими умовами й чинниками цієї діяльності, що можуть задовольнити її очікування та потреби.

Зважаючи на сказане, професійну соціалізацію спеціалістів можна визначити як процес входження індивіда, який уже сформувався як особистість і отримав визнання як професіонал у конкретній галузі, у конкретну проєктну діяльність.

Цей процес полягає, по-перше, у засвоєнні службовцем потрібних для виконання посадових обов’язків знань, насамперед у галузі програмування, а також умінь і навичок, професійного досвіду, соціальних цінностей і норм конкретної компанії, стереотипів раціонально схвалюваної поведінки, подруге – в активній реалізації свого творчого та комунікативного потенціалу.

Особливість професійної соціалізації спеціалістів полягає в тому, що вона здійснюється на вторинній стадії соціалізації (у той час як первинна відбувається у дитячому віці), відбувається з індивідом, який уже сформувався як особистість, до того ж зазвичай є успішною особистістю, яка продемонструвала свої здібності ще у підлітковому та юнацькому віці.

Вторинність стадії, на якій здійснюється професійна соціалізація, стає джерелом проблеми узгодженості інтерналізованих раніше і таких, що вимагають інтерналізації норм, цінностей і стереотипів поведінки у цій компанії.

В умовах здійснення в Україні європейського вектора інтеграції ця сфера соціалізації, що має змістовну невизначеність, розширює свій інноваційний сегмент.

Основні шляхи підвищення результативності професійної соціалізації спеціалістів пов’язані з управлінням цим процесом, що ґрунтується на відборі й оцінюванні (моніторингу) спеціалістів за професійними, діловими, комунікативними характеристиками; організації системи професійної підготовки на підприємствах, забезпеченні їхньої ділової кар’єри, уточненні професійнокваліфікаційних вимог, корекції змісту, характеру й умов праці.

Управління професійною соціалізацією спеціалістів – це вплив керівництва компанії на цілеспрямоване сприйняття працівниками професійних знань, норм, цінностей, засвоєння, накопичення і розвиток професійного досвіду і раціональне використання професійного потенціалу спеціалістів у діяльності.

Отже, професійна соціалізація спеціалістів є перспективним шляхом раціонального використання кадрового потенціалу, формування соціальної верстви висококваліфікованих кадрів як одного з найбільш стабільних структурних компонентів суспільства та держави, носія знань, досвіду і інновацій.

Процес професійної соціалізації кадрів багато в чому визначається перетвореннями, що відбуваються в ній, радикально змінюють характеристики соціального середовища, у якому відбувається життєдіяльність соціальних суб’єктів.

Нормативна професійна соціалізація становить собою спільний для всіх публічних службовців сегмент їхньої професіоналізації, передбачений у керівних документах і нормативноправових актах. Це соціалізація спеціаліста як професіонала, що вимагається й очікується українським суспільством.

Реальна професійна соціалізація є статично поширеною, типовою соціалізацією спеціалістів у процесі набуття ними професіоналізму. Будь-яка компанія потребує такого спеціаліста, який має високорозвинений особистісний потенціал, глибокі професійні знання, необхідні вміння та навички.

Таким чином, значущість професійної соціалізації спеціалістів та ефективність їхньої діяльності вимагає детального аналізу різноманітності підходів до вивчення процесу соціалізації та процесу професійної соціалізації (загалом і в межах окремих компаній), оскільки професійна соціалізація особистості спеціаліста за своєю суттю є психологічним процесом як невіддільний компонент загальної соціалізації особистості.

**1.2. Основні концепції професійного та кар’єрного зростання фахівців**

Визначення базових понять дослідження неможливо без розуміння сутності таких процесів, як «професійна адаптація», «професійне зростання» та «побудова кар’єри».

В соціології та психології соціальна адаптація має значення такої рушійної сили, яка дає змогу індивіду встановити із соціальним мікросередовищем відносини, які б були корисними в плані розвитку як особистості, так і соціального середовища.

Тут йдеться про повніший обсяг сторін життя людини: адаптацію в біологічному, психоемоційному та соціальному сенсі водночас. Зарубіжна психологія часто використовує поняття адаптації, впроваджене необіхевіористами, наприклад, Г. Айзенком та його послідовниками.

Цей напрям розглядає адаптацію, поперше, як процес досягнення гармонійної взаємодії між потребами індивіда та вимогами навколишнього середовища (природи або соціальної групи); подруге, як вже наявну адаптовану комфортну взаємодію людини із зовнішнім середовищем, коли потреби обох мікросистем повністю задоволені.

Поступове пристосування робітника до нових професійних і соціальноорганізаційних умов праці у новій організації – це його адаптація.

Водночас відбувається адаптація організації до нового співробітника. В цьому процесі найголовнішими факторами, серед яких можливі труднощі, є адекватне сприйняття працівником ймовірних розбіжностей між його початковими амбіціями та наявними можливостями, а також умовами нового середовища. Успішна адаптація індивіда залежить від того, наскільки швидко та якісно він зможе подолати такі протиріччя.

Дослідженнями процесу та чинників адаптації працівників займалася ціла низка психологів і соціологів. Вчені досліджували чинники успішної професійної адаптації педагогів і дійшли висновку, що інтернальний локус контролю, саморефлексія та розвинуті комунікативні якості сприяють успішному перебігу процесу професійної адаптації вчителів та викладачів. Л. Л. Петльована, аналізуючи процес професійної адаптації економістів, звертає увагу на знання інформаційних технологій як на одну з головних умов цього процесу.

Під час адаптації нового працівника відбувається процес пристосування як працівника до культури підприємства, так і культури до нового спеціаліста. Це зумовлює їх розвиток завдяки вдосконаленню професійних, ділових і соціальних якостей та зв’язків.

Безумовно важливим є максимальне зацікавлення обох сторін у такому процесі. Новий співробітник мусить вжитися в нову для себе систему взаємовідносин, яка складається з багатьох різноманітних правил поведінки.

Відповідність індивіда соціальним нормам поведінки, прийнятих у тій чи іншій організації, визначає його соціальну роль і становище в колективі, наприклад, як керівника або підлеглого, члена громадської організації або просто колеги. Доросла людина, безумовно, вже має наявну сукупність соціальних звичок поведінки, але на новому місці роботи вона пристосовує їх до норм, прийнятих у конкретній організації та відповідно до службового становища, висуваючи при цьому власні певні мотиваційні вимоги до колективу та керівництва організації.

Проблемами адаптації підлітків, які навчаються на робітничі та технічні спеціальності займалася, насамперед, Н. А. Побірченко.

Вона вважає, що саме клімат колективу та система профорієнтаційних заходів впливає на успішність адаптації, тоді як Н. Пилипенко виокремлює мотивацію самого робітника як найважливішого чинника.

Л. А. Руденко звертає основну увагу на внутрішньоособистісні чинники, зокрема на розвиток комунікативної компетенції працівників та їх стилі поведінки в конфлікті.

О. Б. Самохвалов, досліджуючи військових, так само виокремлює мотиваційні та комунікативні складові адаптивності в особливих умовах.

Головними цілями адаптації для нових співробітників з позиції економічних досліджень та менеджменту (Новальська Н. І.) є такі:

- якнайшвидше досягти необхідних організації виробничих показників;

- зменшити витрати на підготовку нових працівників.

 Адже в період, поки нова людина освоїть усі тонкощі специфіки роботи компанії, її робота буде менш ефективною порівняно із досвідченими колегами. Для того щоб стартові витрати компанії-роботодавця були меншими, потрібно скоротити період адаптації співробітника;

- новому члену колективу необхідно увійти в нову соціальну групу, відчути командний дух нової організації;

- досягти стану психічної рівноваги та впевненості у своїх професійних здібностях та навичках, позбавитися тривоги щодо можливих невдач на новому робочому місці, банального страху перед невідомим;

- своєчасна адаптація нових працівників приводить до закономірного зменшення плинності кадрів;

- зекономити витрати часу інших співробітників, які змушені допомагати новому члену колективу освоїти виконання його робочих обов’язків;

- сформувати гарний позитивний настрій у працівника, впевненість у собі та відчуття задоволення виконуваною роботою.

 Хороше ставлення до свого колективу, підрозділу та обов’язків виникає внаслідок успішної адаптації та приводить до поліпшення результатів виробництва;

- для досвідченого працівника цінним є отримати навички управління персоналом під час наставницької діяльності.

Таким чином організація матиме кадровий резерв керівників підрозділів;

- скоротити витрати ресурсів на пошук робітників.

Успішність реалізації взаємної адаптації між працівником та організацією прямо пропорційно залежить від того, наскільки сторони зацікавлені одна в одній.

Прийняття індивідом нових колективних норм та цінностей прискорює адаптивний процес та вживання у свою соціальну роль.

Серед чинників, що впливають на успішність адаптації, на думку В. М. Павлушенко, С. Вдович та інших можна виокремити наступні:

- забезпечення проходження професійної орієнтації на високому рівні;

- об’єктивне оцінювання ділових якостей майбутніх співробітників під час їх прийняття на роботу та на початку випробувального терміну;

- добре відпрацьований механізм організації адаптивного процесу працівників;

- наявність мотиваційних елементів у загальній трудовій організації праці;

- підтверджена престижність цієї професії всередині організаціїроботодавця;

- гнучко організована система нововведень у компанії;

- лояльна програма підвищення кваліфікації співробітників та первинного навчання;

- доброзичлива атмосфера всередині колективу;

- гнучкість психологічно-соціальних характеристик самого індивіда, його моральна готовність до змін.

Вчені визначають ще й такі різновиди адаптації, як пристосування людини до підвищення на новій посаді; та зворотний випадок – адаптація до раптового пониження.

Психологія та соціологія розділяють два самостійних різновиди адаптації – виробничу, котра містить біологічні, соціальні та технічні аспекти, і окремо соціальну адаптацію.

В дослідженні, насамперед, розглядаються соціально-психологічні чинники професійної адаптації фахівців. Будь-які зміни та нововведення в трудовій діяльності індивіда потребують від нього пристосування. Спеціалісти частіше за інших змушені адаптуватися до різноманітних змін, працюючи в організації проєктного типу, які проаналізовано у роботі Дж. Л. Гібсона, Д. М. Іванцевич, Д. Х. Доннеллі.

Успішно реалізованим процесом адаптації працівника вважають такий, що призвів у результаті до повного та безболісного прийняття індивідом норм і цінностей середовища його колективу, а також нормальна соціальна ідентифікація такого працівника сприяє розвитку організації.

Дослідники Т. Л. Антоненко, Н. Є. Афанасьєва, Т. М. Картель розрізняють етапи соціально-психологічної адаптації за ступенем пристосування людини до нового середовища.

На початковому етапі відбувається поверхнева переорієнтація працівника, тоді як він загалом намагається дотримуватись головних правил і норм організації, але ще не готовий прийняти нові для себе цінності повністю.

На наступному етапі взаємодії працівника з колективом обидві сторони доходять до нормативного компромісу, залишаючи все ж внутрішні позиції на звичному місці.

На третьому етапі відбувається взаємне прийняття цінностей обох середовищ, можливо, дещо модифікованих під конструктивним впливом одне одного.

Четвертим етапом завершується соціально-психологічна адаптація співробітника до нового колективу.

Ця стадія характеризується остаточним глибоким прийняттям правил і норм організації та зміною власної системи цінностей відповідно до вимог закладу роботодавця.

Під терміном «організаційна адаптація» розуміють процес усвідомлення співробітником системи організації підприємства, управління підрозділами загальної структури та розуміння власної ролі як частини цієї структури.

Л. М. Карамушка особливу увагу звертає саме на формування команд у проєктних видах діяльності. Для вдалої та своєчасної реалізації проєктної діяльності дуже важливою є ефективна соціально-психологічна адаптація працівників, їх готовність до командної гри та глибока взаємодія між підрозділами і колективом.

За відсутності такої адаптації фахівців закономірно виникає загроза зриву строків здачі проєктів та плинність кадрів в організації. Під трудовою адаптацією розуміють розвиток у працівника його професійних навичок та оволодіння ним необхідними знаннями для цієї організації, пошук правильних моделей мислення для вирішення виробничих питань.

Новому співробітнику потрібно підібрати найефективнішу форму освоєння роботи на новому місці відповідно до його наявного професійного рівня. Легкість або, навпаки, складність цього процесу для новачка пов’язана із його досвідом професійного пристосування, психологічною гнучкістю, готовністю до навчання та зацікавленості у взаємодії з колективом та керівництвом, особливостями умов праці.

Адаптивність такого типу є важливою умовою професійного зростання спеціалістів, бо проєктна форма організації праці змушує пристосовуватись до нового змісту проєкту та нових співробітників достатньо часто. На рівні психофізіології також відбувається процес адаптації індивіда. Сюди входить ціла низка взаємопов’язаних факторів, що впливають на людину під час роботи.

Процес соціально-психологічного пристосування працівника охоплює його занурення у неформальне життя колективу, знайомство з притаманними йому нормами та особливостями соціальних ролей, діловими стосунками на формальному рівні.

Активно співвідносячи нову інформацію зі звичною, працівник ідентифікує себе із соціальним середовищем, обираючи найбільш сприятливу групу для спілкування та розвитку професійних здібностей. На відміну від недостатньо усвідомленого процесу адаптації, успішна кар’єра є результатом злагоджених цілеспрямованих дій людини, яка прагне до професійного розвитку та посадового зростання (О. А. Тихомандрицька, А. М. Рикель).

Посадове зростання – це зміна соціальної ролі працівника у напрямі підвищення до керівної діяльності або посади. Професійне ж зростання виявляється в тому, що працівник досягає нового рівня у професійних здібностях, отримує більш авторитетне положення в колі колег, їх повагу та визнання.

Загалом ділова кар’єра – це комплекс факторів зростання працівника як фахівця, розвиток його професіоналізму, та, як наслідок – підвищення соціального статусу та рівня оплати праці.

Різновидами кар’єрного зростання у сучасному світі є:

- вертикальна кар’єра;

- горизонтальна;

 - ступінчаста.

Вертикальна частіше за інші асоціюється з поняттям ділової кар’єри загалом. Тут йдеться про постійне поступальне підвищення особи на наступний рівень організаційної посади зі збільшенням заробітної платні.

При горизонтальній кар’єрі відбувається розширення певних обов’язків співробітника на своїй посаді з підвищенням рівня винагороди відповідно або перехід його до подібної посади зі схожою діяльністю, що забезпечує його професійний зріст.

Різновид ступінчастої кар’єри містить характеристики горизонтальної та вертикальної водночас та трапляється доволі часто. Ступінчасте зростання може відбуватися як всередині організації, так і на міжорганізаційному рівні. Будь-який спеціаліст здатен керувати процесом зростання своєї кар’єри.

Із сучасних соціологічних та психологічних джерел можна навести ще детальнішу типологію кар’єрного розвитку індивіда, що ґрунтується на факторах співвідношення ситуації на ринку праці та рівні професійної компетенції фахівця.

Можна навести такі варіанти:

- кар’єра всередині організації (внутрішньоорганізаційна) – це професійний шлях працівника від початку навчання за фахом, професійним зростанням до виходу на пенсію, що відбувається в одній організації. Така кар’єра буває спеціалізованою та неспеціалізованою;

 - міжорганізаційна – це кар’єрний розвиток особи, який проходить в різних фірмах; також буває спеціалізованою та неспеціалізованою.

Спеціалізована кар’єра означає, що людина протягом усього життя розвивається як фахівець з однієї спеціальності. Навпаки, неспеціалізована характеризується тим, що в різні періоди свого зростання працівник змінює види діяльності, оволодіває новими професіями;

- прихована (доцентрова) кар’єра – найменш помітна для інших співробітників. Людина, яка реалізує такий варіант професійного та посадового зростання, може формально обіймати будь-яку посаду, проте отримувати нерядову зарплатню та мати нехарактерні обов’язки.

Така кар’єра характерна лише невеликому відсотку працівників, які мають широкі ділові зв’язки всередині та за межами організації.

Можна спостерігати всі наведені варіанти кар’єрного росту працівників. Нині актуальність вирішення питань щодо розробки програми діагностики психологічних особливостей кар’єри індивіда не має сумніву.

Збільшення кількості вимог роботодавців до рівня кваліфікації фахівців, активне міжнародне співробітництво, розвиток дрібного й середнього бізнесу, відмирання одних професій і поява інших, що відбувається буквально за кілька років – усе це, з одного боку, розширює перспективу професійного та кар’єрного вибору оптанта.

З іншого боку – за недостатньої обізнаності особистості щодо власних психологічних особливостей виникає ризик неадекватного використання й застосування індивідуальних кар’єрних зусиль особистості, що може призводити до погіршення результатів діяльності і задоволеності кар’єрою. У зв’язку з таким станом фахівця в цій соціально-економічній ситуації особливо гостро стоїть питання про свідоме планування кар’єри.

Вирішення цього завдання виступає при цьому психологічною основою самореалізації особистості у сфері професійної діяльності. Зі свого боку, усвідомлений вибір кар’єрного шляху можливий лише в тому випадку, коли фахівець освічений щодо власних кар’єрних ресурсів і має систему управління ними.

В сучасних роботах вітчизняних вчених детальніше розкривається власне психологічний зміст поняття «кар’єра». Дослідження в області кар’єри в нашій країні мають, з одного боку, порівняно недавню історію, з іншого – сучасні наука і практика мають у своєму розпорядженні великі можливості міждисциплінарних досліджень в області психології кар’єри.

У роботі ми розглядаємо кар’єру спеціалістів як багатовимірний організаційно-психологічний феномен, пов’язаний із цільовою активністю людини, яка забезпечує суб’єктивне відчуття успішності професійної самореалізації. Вона формується на всіх етапах життя людини в просторі процесів самовизначення, самоорганізації й персоналізації, а також обумовлена розвитком саморефлексії.

Особистісна стратегія побудови кар’єри передбачає неоднозначне бачення однієї предметної області різними людьми й підпорядковується культуральній та соціальній специфіці конкретного суспільства та конкретній сфері професійної діяльності.

Кар’єра, на думку В. Т. Лозовецької – це вектор докладання індивідом своїх вмінь, професійних навичок і знань, а напрям вектора надають соціально-психологічні особливості людини.

Таким чином, ділова кар’єра є процесом або результатом реалізації потенціалу особистості у професійному просторі суспільства з метою самореалізації [13].

Говорячи про професійне зростання спеціалістів, звернемося до класифікації етапів професійного розвитку, яку запропонував Є. А. Клімов:

- оптація – зазвичай притаманна молоді від 11–12 до 14–18 років, коли людина визначається із вибором майбутньої професії на основі своїх вподобань і здібностей; доросла людина також може перебувати на цій стадії (безробітна, наприклад);

- адепт – людина на етапі навчання спеціальності, здобуття необхідних знань;

- адаптант – важлива стадія освоєння набутої спеціальності на практиці, так би мовити, перші кроки у професії.

Залежно від сприятливості різних факторів (складність роботи, дружність колективу тощо) може тривати від декількох місяців до 2–3 років;

- інтернал – період професійної рівності індивіда серед колег-фахівців, працівник досягає цієї стадії, або ж вирішує змінити професію;

- майстер – стадія розвитку фахівця, коли він стає кращим за середній рівень серед своїх колег.

Її досягають ті працівники, що більше за інших прагнуть вдосконалення своїх навичок та майстерності, зазвичай це амбітні люди;

- авторитет – це рівень працівника, кращого серед тих, що досягли стадії майстра, лише невеликий відсоток домагається дійти цього рівня;

- наставник – найавторитетніші фахівці, котрі можуть передавати свої знання іншим зазвичай переходять у стадію наставництва.

**1.3. Кризи професійного зростання та їх специфіка**

Вчені пропонують специфічний термін «професійні деструкції». Під ними можна розуміти весь комплекс пережитих індивідом труднощів під час його становлення як спеціаліста.

Професійні деструкції – це поступове накопичення змін у структурі діяльності й особистості, що негативно позначається на продуктивності праці і взаємодії з іншими учасниками цього процесу, а також на розвитку самої особистості.

Життєва необхідність багато років поспіль працювати в одній організації, монотонність професійної діяльності, можливі складності пристосування до неформального або формального соціального життя колективу, ситуація, коли людина змушена «триматися» за своє місце – все це є психологічним навантаженням і певним випробуванням для будь-якої особистості.

Реалії сьогодення в Україні такі, що працівник стає перед вибором: постійно активно підвищувати свій професійний рівень або втратити робоче місце, досягнувши певного віку. Така соціальна активність не завжди виходить синергічною з обох сторін.

Очевидно те, що під час індивідуального професійного зростання людина може переживати періодичну зміну якісних станів кар’єри – успішного поступального зростання, стабілізації, та, навпаки, періодичного відкату назад. Також відбувається адаптивна зміна системи цінностей, пристосування якостей особистості до вимог організації.

Всі ці фактори та процеси впливають на соціально-психологічні якості людини, часто це буває травматичний досвід, адже неможливо думати, що всі працівники однаково легко та успішно адаптуються.

З точки зору науки, поняття адаптації та деформації необхідно розглядати як систему чинників, що мають позитивний та негативний полюси у змінному просторі. Психологія, як будь-яка наука, також має брати до уваги існування проблеми з обома полюсами водночас.

Професійні деструкції – це процес, під час якого відбувається зміна особистості індивіда внаслідок поступової дії стійких змін наявного змісту та структури його професійної діяльності. Такі зміни негативно впливають на адаптивність працівника, задоволеність діяльністю та її ефективність, соціальних відносинах всередині колективу.

Чинники, котрі викликають професійні деструкції, пов’язані з віковими особливостями працівника, відповідними кризами та специфічними детермінантами. Типологію життєвих криз запропонувала дослідник Е. Ф. Зеєр:

1. Нормативні кризи – це кризи, пов’язані з віком, психічним розвитком та професійним становленням.

2. Ненормативні або необов’язкові – це критичні моменти життя, викликані раптовою втратою працездатності, переїздом, позбавленням волі, розлученням тощо.

3. Невротичні кризи – тип внутрішнього конфлікту особистості, на який впливають інстинкти, перебудова свідомості, поява ірраціональних тенденцій та ін.

Основними факторами криз професійного становлення на думку Е. Ф. Зеєра є такі:

- понаднормова активність людини, що незадоволена своїм соціальним статусом, авторитетом в організації чи колективі;

- несприятливі соціально-економічні чинники (ситуація напруження на роботі, загроза скорочення, закриття організації та ін.);

- психофізіологічні чинники – погіршення самопочуття працівника, «емоційне вигорання», вікове зниження працездатності;

- зміна посадового становища особи, внутрішньоорганізаційні атестації, перевірки професійного рівня;

- надмірна заглибленість у роботу, одержимість результатами та процесом професійної діяльності на грані неврозу – такі психологічні відхилення призводять до негативного впливу на особистість працівника та погіршують його стосунки з колективом;

- різноманітні суттєві життєві зміни (переїзд, «службовий роман», декретна відпустка тощо).

Будь-які кризи зазвичай відбуваються за умови того, що людина не до кінця усвідомлює глибину проблеми та неадекватно оцінює рівень власної професійної компетенції.

Фази криз, що трапляються під час професійного становлення:

1. Передкритична фаза – період неусвідомлюваного накопичення невдоволеності у працівника соціально-психологічними або економічними реаліями на робочому місці.

2. Критична фаза – наступає тоді, коли працівник розуміє необхідність змінити несприятливу ситуацію та шукає варіанти реалізації цих змін.

Однак цей період характеризується загостренням внутрішніх і зовнішніх конфліктів:

- втрата мотивації індивіда до подальшого професійного зростання в цій організації чи загалом;

- когнітивно-діяльнісний конфлікт, коли виникає незгода співробітника зі змістом або прийнятими способами праці;

- поведінковий – незадоволеність власною соціальною роллю або стосунками в колективі, правилами та цінностями, прийнятими в ньому.

3. Посткритична фаза – наступає вирішення проблеми у конструктивний, нейтральний або деструктивний спосіб та криза минає.

А. К. Маркова на прикладі вчителів виокремлює такі головні тенденції появи професійних деструкцій особистості:

- низький рівень професійного розвитку та компетенції, відставання від соціально прийнятих і вікових норм;

- зупинка розвитку професіональних здібностей на одному рівні;

- руйнування нормальної професійної свідомості, через що виникають конфлікти цінностей і цілей, зміщення смислових акцентів праці;

- недостатньо розвинена адаптивність та гнучкість у пристосуванні до умов середовища;

- відсутність гармонійного професійного розвитку, що виявляється в неузгодженості системи цінностей (наприклад, наявна мотивація до праці, але немає цілісного професійного підходу);

- втрата професіональних навичок і здібностей через невикористання їх у діяльності;

- поява професійних деформацій, котрі несприятливо впливають на психологічно-соціальні аспекти особистості співробітника;

- виникнення так званих професійних захворювань, які призводять до погіршення або повної втрати працездатності.

Не викликає сумніву той факт, що поява професійних деформацій дуже негативно впливає на рівень цілісності, адаптивності та загальної професійної продуктивності особистості, тому важливо завчасно виявляти деструктивні тенденції та уникати їх усіма способами.

Підводячи підсумок, можемо таким чином сформулювати концептуальні характеристики означеної проблеми:

1) під професійним розвитком ми розуміємо сприятливий загалом процес, який поєднує як надбання, так і певні втрати;

2) узагальнене значення професійних деструкцій – це руйнування засвоєних раніше методів трудової діяльності, яке відбувається у зв’язку з переходом на наступний рівень професійного становлення, віковими психофізіологічними змінами, «емоційним вигоранням»;

3) подолання деструкції індивідом завжди відбувається із кризовими станами психологічної напруженості та дискомфорту;

4) тривала монотонна праця призводить до появи професійної деформації. Відомо, що до певних деформацій особистості призводить будь-яка вузько спрямована діяльність ще в період навчання та первинного освоєння.

Тоді одні якості внаслідок професійних вимог зазнають розвитку, а інші зостаються незадіяними, що заважає гармонійному розвитку працівника. Логічно очікувати, що професійна діяльність протягом багатьох років має вдосконалюватись.

Під час цього виникають періоди стабільності, «плато». На початку діяльності часові проміжки таких періодів незначні, але надалі вони ростуть. Інколи буває так, що стабільний період затягується занадто надовго і тоді це називається професійною стагнацією особистості.

В кризові моменти професійного становлення людина найбільш вразлива до деструкцій.

Аби подальший розвиток проходив нормально та гармонійно, важливо конструктивно та безболісно вийти з деструкції.

Головними причинами таких професійних деструкцій, на думку Е. Ф. Зеєра є:

- об’єктивні – викликані соціально-економічними чинниками, професійним середовищем;

- суб’єктивні – тобто, пов’язані із психологічними особливостями індивіда;

- об’єктивно-суб’єктивні – зумовлені характерними особливостями системи професійного управління всередині організації.

Конкретними психологічними умовами, що призводять до виникнення деструкцій можна назвати такі:

- невдалий первинний вибір професійної діяльності (несвідомий або свідомий, зумовлений хибними сподіваннями);

- на етапі входження у професійний простір можуть виникати проблеми пристосування, які викликають деструктивні варіанти поведінки;

- формування у людини стереотипів вирішення професійних питань – може допомагати виконувати звичні обов’язки, проте для нестандартної проблеми буде гальмівним фактором;

- різноманітний психологічний захист, у формі заперечення, відчуження, проєкції, ідентифікації – також стає причиною деструкції в майбутньому;

- часте перебування у напруженому емоційному стані, що може призвести до синдрому «вигорання»;

- у період набуття професіоналізму та індивідуального стилю в роботі працівника може статися тривала стадія стагнації розвитку та зниження професійної активності;

- за умови монотонної діяльності, що провадиться багато років поспіль, відбувається певне зниження інтелектуальних здібностей, котрі залишаються незадіяними та поступово нівелюються;

- досягнення людиною власного «граничного» рівня професійного розвитку, що залежить від різноманітних індивідуальних чинників;

- акцентуації особистості;

- соціально-психологічне, професійне, морально-етичне старіння особистості.

Спираючись на наведені вище дані, можемо навести також різноманітні рівні деструкцій у професійній діяльності.

Вони бувають:

1. Загальнопрофесійні – типові для представників цієї спеціальності деструкції.

2. Спеціальні деструкції – такі, що виникають в процесі професійної спеціалізації.

3. Професійно-типологічні – відбуваються у процесі взаємодії психологічної структури професійного середовища із типом індивідуальності працівника.

4. Індивідуальні деформації.

 Підбиваючи підсумок, наведемо міркування щодо можливих способів подолання криз професійного становлення та реабілітації після них, запропоновані також Е. Ф. Зеєром:

- підвищення професійної соціально-психологічної компетенції;

- своєчасне виявлення тенденцій до деформації та застосування індивідуальних програм реабілітації;

- відвідування психологічних тренінгів, присвячених професійному та особистісному розвитку;

- розробка стратегії індивідуального зростання на основі аналізу професійної біографії співробітника;

- уважне сприяння успішній адаптації новачка;

- навчання прийомам аутоконтролю емоційного стану та психологічної самодопомоги;

- постійний поступальний рух до нових посад та соціальних ролей.

 Аналіз криз професійного зростання та перспектив професійного і кар’єрного розвитку спеціалістів становить окрему проблему, яка почала активно досліджуватись протягом останніх десятиріч.

**РОЗДІЛ 2**

**Емпіричне дослідження професійних компетентностей фахівців соціономічної сфери діяльності**

**2.1. Структура та методи емпіричного дослідження**

Метою емпіричного дослідження стало виявлення впливу індивідуально-типологічних і соціально-психологічних чинників професійного зростання на різних етапах – від студентів відповідних спеціальностей до спеціалістів високого рівня.

Емпіричне дослідження складалося з трьох етапів:

1) дослідження індивідуально-психологічних чинників професійного зростання спеціалістів;

2) вивчення особливостей корпоративної культури підприємств та її впливу на професійне зростання;

3) розробки й впровадження системи психологічного супроводу процесу професійного зростання спеціалістів.

Відповідно до поставлених завдань емпіричного дослідження та їхніх етапів було підібрано методи та методики.

З них деякі не потребували перекладу та адаптації українською мовою через те, що вони малюнкові або учасники самостійно пишуть висловлювання: психогеометричний тест, тест креативності Торренса, каузометрія.

Інші вже мали адаптацію українською мовою: «Ціннісні настанови Потьомкіної», самооцінка тривожності. Щодо таких методик, як ОСАІ, «Психологічний клімат колективу», «Копінгстратегії Е. Хайма», то вони потребували перекладу та адаптації для україномовних респондентів.

Тому окремим завданням емпіричного дослідження стала адаптація цих опитувальників.

Респонденти брали участь у дослідженні добровільно, за усвідомленою згодою, з цікавістю ставилися до результатів тестування.

Для емпіричного дослідження означених чинників ми взяли наступні методики.

Для дослідження мотиваційних чинників професійного зростання було обрано дві стандартні методики.

 Каузометрія (від лат. сausa – «причина» і грец. metreo – «вимірюю») – метод дослідження суб’єктивної картини життєвого шляху й психологічного часу особистості, запропонований Є. І. Головахою та О. О. Кроніком.

Каузометрія належить до біографічних методів; спрямована на опис не лише минулих, а й передбачуваних майбутніх етапів життєвого шляху. Каузометрія дає змогу зробити висновки про можливі деформації картини життєвого шляху, про масштабність, осмисленість і реалізованість задумів людини, про особливості її стилю життя і задоволеність своїм минулим, сьогоденням, майбутнім.

Методика О. Ф. Потьомкіної «Діагностика соціально-психологічних настанов особистості в мотиваційно-потребовій сфері» складається з 80 питань, які спрямовані на виявлення ступеня вираженості соціальнопсихологічних настанов на: «Альтруїзм – егоїзм», «процес – результат» (40 питань), «Свобода – влада», «праця – гроші» (40 питань).

Проєктивна методика «Психографічний тест: конструктивний малюнок людини з геометричних форм» (А. В. Лібін, В. В. Лібін, О. В. Лібіна).

Психографічний тест призначений для діагностики конституційного, стильового й характерологічного статусу людини.

Вивчення індивідуально-типологічних особливостей особистості за допомогою тесту «Конструктивний малюнок людини із геометричних форм» заснований на лонгітюдному експериментальному дослідженні.

З метою отримання повних і достовірних даних характеристики типів і підтипів уточнюються за допомогою подальшого аналізу тесту ТиГР і шляхом зіставлення з іншими методами.

Подальша конкретизація психологічних показників ведеться на різних вибірках обстежуваних із застосуванням експериментальних і додаткових психодіагностичних методик шляхом виявлення співвідношень між різнорівневими показниками індивідуальності.

Нижче наводяться узагальнені портрети кожного з восьми типів.

 I тип (811, 712, 721, 613, 622, 631) – «організатор» («керівник»)

Агостенік (лат. ago – «провідний», sthenos – «сила», грец. dromos – «шлях») – «той, хто має достатню силу, щоб вести інших за собою».

Залежні від миттєвого настрою. Імпульсивні в прийнятті рішень. Можуть приймати рішення, яке їм здається правильним на цей момент, не припускаючи, що воно надалі може спричинити неприємності.

II тип (514, 523, 532, 541) – «старанний працівник» («відповідальний виконавець»)

Орстенік (лат. ordinatus – «упорядкований») – «має силу упорядковувати невизначені ситуації».

Предметно-орієнтовані. Для них «вміння робити справу» є першочерговим. Прагнуть досягати досконалості в оволодінні професією. Мають високе почуття відповідальності. Вимогливі до себе та інших. У відносинах досить педантичні. Високо цінують справедливість і мають підвищену чутливість до правдивості. Характеризуються багатьма рисами «організаторів», проте в прийнятті відповідальних рішень їх часто долають сумніви.

III тип (433, 343, 334) – «ініціатор» («фантазер»)

Тоностенік (лат. ton – «напруженість», negativus – «негативний») – «має силу трансформувати в уяві негативні тенденції на позитивні образи».

Легко абстрагуються від реальності, мають «концептуальний розум».

IV тип (181, 271, 172, 361, 262, 163) – «емотивний» («емпатичний»)

Емфостенік (грец. emphasis – «виразний») – «має силу передавати емоції й переживання різними засобами».

Мають підвищене співпереживання щодо інших. Важко переживають драматичні сцени навіть у кінофільмах. Важкі життєві обставини можуть надовго вибити з колії. Співчутливі. Проблеми інших людей викликають у них участь і співчуття. Схильні витрачати на турботу про інших занадто багато сил і енергії, що часто ускладнює реалізацію їх власних інтересів і здібностей. Відрізняються підвищеною готовністю до спонтанного вираження емоцій та імпульсивних вчинків.

V тип (451, 352, 154, 253, 154) – «інтуїтивний» («сенситивний», тривожно-недовірливий»)

Констенік (лат. contradictorily – «суперечливий») – «має силу багато чого ставити під сумнів».

 Мають високу чутливість нервової системи та її швидку виснажливість. Виражена емоційна лабільність. Найефективніше працюють, маючи можливість переходити з одного виду діяльності на інший. Мають підвищену чутливість до новизни. Схильні до переживань з приводу можливого несприятливого розвитку подій. Діють по першому спонуканню або довго не можуть на щось зважитися взагалі. Їхня нерішучість є наслідком труднощів у швидкій переробці великого обсягу інформації, що надходить.

VI тип (442, 424, 244) – «незалежний» («вільний художник»)

Ілостенік (лат. immunus – «вільний», logos – «ставлення») – «має силу наполягати на своєму, бути незалежним у стосунках».

 Характеризуються багатою уявою й просторовим баченням. Залучені в різні види технічної, художньої або інтелектуальної творчості. Найчастіше інтроверти. Так само як і інтуїтивний тип, живуть власними нормами. Стійкі до тиску з боку соціального оточення. Емоційно збудливі.

 VII тип (415, 325, 235, 415) – «комунікативний» («мінливий»)

Інстенік (лат. initiare – «починати») – «має легкість у пробудженні активності».

Розгальмовані в поведінці й мові. Безпосередні в соціальних відносинах. Легко залучаються в ситуацію і так само легко з неї виходять. Бурхливо реагують на події, що відбуваються. Через миттєвий порив погоджуються брати участь у справах, які стоять на заваді на шляху до раніше намічених цілей. Легко переносять невизначені відносини, незручні ситуації й конфліктні обставини. Мають економічне чуття. Уміють швидко реагувати в незнайомій обстановці.

VIII тип (118, 127, 217, 316, 226, 136) – «самодостатній» («технічно орієнтований»)

Аргостенік (лат. аrmаrе – «зміцнювати», грец. herma – «опора») – «має достатню силу витримувати навантаження».

Емоційно стабільні. Поведінка характеризується тенденціями, протилежними емотивному типу. Здебільшого володіють собою і послідовно дотримуються певних правил. Уникають спілкування з тими, хто не вміє приховувати своїх почуттів.

 У дослідженні ми використовували скорочену версію тесту ТиГР – один малюнок. Такий варіант було обрано через те, що метою нашого дослідження було вивчення саме первинного, імпульсивного зображення, що відповідає індивідуально-типологічним особливостям респондентів.

Тест креативності Торренса. Діагностика творчого мислення саме за цією методикою була обрана тому, що цей тест досліджує незалежну від культури невербальну креативність.

Креативність за Торренсом (від лат. creatio – «творення») – це чутливість до завдань, дефіциту і прогалин знань, прагнення до об’єднання різнопланової інформації; креативність виявляє пов’язані з дисгармонією елементів проблеми, шукає їх вирішення, висуває припущення й гіпотези про можливість рішень; перевіряє і спростовує ці гіпотези, видозмінює їх, перевіряє їх ще раз, остаточно доводить результат.

Дослідження креативності саме за цією методикою дає можливість виявити рівень невербальної креативності й не потребує перекладу та адаптації української мовою.

Діагностика копінг-стратегій Хейма (Тест Хейма боротьби зі стресом) Тест Е. Хейма (E. Heim) необхідний для визначення стилю боротьби зі стресом.

Методика для психологічної діагностики копінг-стратегій (інакше копінг-механізмів Хейма) дає можливість досліджувати 26 ситуаційноспецифічних варіантів копінгу (типів поведінки, реагування на складну ситуацію, боротьби зі стресом), розподілених відповідно до трьох основних сфер психічної діяльності на когнітивний (переосмислення, аналіз того, що сталося тощо), емоційний і поведінковий копінг-механізми.

Це опитувальник, який був адаптований російською мовою, потребував додаткової адаптації українською. З цією метою було проведено подвійний переклад методики та пілотажне дослідження, присвячене адаптації методики.

За результатами цього етапу було проведено цей тест із двомовними респондентами в обох версіях. Кореляція між двома версіями становила 0,95, що було пов’язано з відповіддю «ні» на запитання: «Я впадаю у сказ, стаю агресивним» в українській версії, та відповіддю «так» на аналогічне запитання російськомовної версії. Тому це запитання було перероблено на адекватніший варіант українською мовою: «Я скаженію від люті, стаю агресивним».

Тест на рівень тривожності можна взяти як для дослідження особистісних, так і ситуативних складових професійного зростання.

Пропонований тест Спілберга-Ханіна є надійним та інформативним способом самооцінки рівня тривожності у цей момент (реактивної тривожності як стану) й особистісної тривожності (як стійкої характеристики людини). Ця методика також мала українську версію і не потребувала адаптації.

Шкала загальної прокрастинації Tuckman мала російськомовну адаптацію, запропоновану Т. Л. Крюковою. Але з метою її застосування у цьому дослідженні виникла необхідність її україномовної адаптації. Ця методика призначена для визначення рівня вираженості прокрастинації.

Шкала загальної прокрастинації Tuckman складається з 16 тверджень; як шкала відповідей пропонується 5-бальна шкала Лакерта: від одного – зовсім не характерно, до п’яти – абсолютно характерно).

Обробка результатів є підрахунком суми балів.

Прямі значення: пункти 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 13, 15. Зворотні значення: пункти 7, 12, 14, 16.

На основі отриманих результатів можна визначити рівень прокрастинації:

1. Високий рівень вираженості прокрастинації – 55–64.

2. Середній рівень вираженості прокрастинації – 48–54.

3. Низький рівень вираженості прокрастинації – 35–47.

Англомовний варіант було перекладено українською мовою та здійснено адаптацію українською мовою з розрахунку не на студентів і учнів (як в адаптації Т. Л. Крюкової), а на дорослих спеціалістів.

В процесі попереднього пілотажного дослідження було виявлено високий рівень внутрішньої узгодженості тесту, ἀ Кронбаха становила 0,94. Результати, отримані під час цього дослідження, розподілялися близько до кривої нормального розподілу.

У досліджуваних було помічено деякий зсув вбік вищих показників, але цей зсув є в межах припустимого. Тому у подальшому дослідженні прокрастинації спеціалістів було використано саме цей варіант методики.

Тест на клімат у колективі спрямований на вивчення соціальнопсихологічного клімату серед членів робочого колективу.

Психологічний клімат – це якісна характеристика міжособистісних відносин у трудовому колективі, яка сприяє, або навпаки, перешкоджає продуктивній та успішній спільній діяльності.

Було використано методику в адаптації Ф. Фіндлера В. Андреєва, яка має окремі субшкали доброзичливості, чесності, співробітництва, принциповості, завзятості, цілеспрямованості, відповідальності, соціальної захищеності, перспектив зростання. Вона також мала пройти адаптацію українською мовою, що й було зроблено.

Було здійснено подвійний переклад і пілотажне дослідження. Вчені К. Камерон та Р. Куїнн виділяють чотири типи організаційної культури: кланова, адхократична, ієрархічна, ринкова.

Оцінка організаційної культури за методикою ОСАІ передбачає проведення опитування працівників підприємства за допомогою спеціально розробленої анкети, яка дає можливість визначити шість ключових характеристик організаційної культури:

1) найважливіші характеристики організації;

2) загальний стиль лідерства в організації;

3) управління найманими працівниками;

4) об’єднувальна сутність організації;

5) стратегічні цілі;

6) критерії успіху.

Кожна з названих характеристик передбачає чотири варіанти відповіді.

В межах кожного блоку питань сума відповідей повинна становити 100 балів. Респонденту необхідно розподілити 100 балів між чотирма варіантами відповідей у тому співвідношенні, яке, на його думку, найбільше відповідає умовам підприємства. Методика ОСАІ є достатньо простою у застосування та наочною.

Позаяк ця методика також не мала україномовного варіанта і ми провели її адаптацію.

Перший варіант перекладу дав достатньо низький рівень кореляції відповідей у двомовних респондентів – 83%, це було пов’язано з проблемами перекладу окремих запитань.

Після побудови більш адекватного перекладу кореляція між відповідями на опитувальник становила 98%, тому ми вважаємо його адаптацію відповідною.

Всі респонденти констатувального етапу брали участь у дослідженні за власним бажанням; дослідження проводилося анонімно та в позаробочий час.

Учасники програми психологічного супроводу відбиралися керівництвом компаній і також проявляли зацікавленість у співпраці з психологом.

За результатами констатувального етапу керівництво компаній отримало індивідуальні характеристики працівників та рекомендації щодо перспектив їхнього професійного зростання, а співробітники – індивідуальні рекомендації з побудови траєкторії свого професійного розвитку.

 **2.1. Психологічний та статистичний аналіз результатів констатувального етапу дослідження**

У дослідженні, ґрунтуючись на аналізі наукових джерел, ми теоретично виокремили наступні характеристики індивідуальності, які можуть бути чинниками професійного зростання спеціалістів: індивідуально-типологічні характеристики, рівень креативності, рівень особистісної тривожності, копінг-стратегії.

При попарному порівнянні даних за критерієм Мак Німара було виявлено достовірні розбіжності на рівні 0,05 між «початківцями» та спеціалістами високого рівня. Між іншими групами розбіжності були на рівні тенденцій.

До контрольної групи було включено молодь, яка працювала психологами, юристами, економістами. Тому достатньо закономірно, що в цій групі переважали декілька типів: «керівник», «емпатійний» (переважно серед психологів) і «тривожний». Саме ці типи індивідуальності здатні успішно працювати у сфері «людина-людина», представники восьмого типу (технічно- орієнтовані), ймовірно взагалі не обирають спеціальності цього типу, тому, незважаючи на достатній обсяг вибірки, вони не з’явились у цій групі жодного разу.

Цікавими виявилися результати «початківців». До цієї групи увійшли студенти, які почали працювати за спеціальністю під час навчання в магістратурі та на бакалавраті.

Найбільший відсоток (більше третини досліджуваних) становив тип «старанного працівника», достатньо також було осіб із лідерським потенціалом і «незалежних».

При докладнішому аналізі посад, які обіймали ці працівники, було помітно, що вони обирають різні варіанти зайнятості.

Дивним виявилося те, що серед цієї групи не було виявлено жодної особи з технічним спрямуванням особистості.

Такі результати можна пояснити тим, що цей тип особистості ймовірно трапляється серед студентів, але ці юнаки та дівчата не прагнуть до зайнятості водночас з навчанням. Завдяки особливостям своєї індивідуальності вони вважають за потрібне спочатку отримати вищу освіту, ретельно навчаються й приступають до роботи після закінчення університету. Серед респондентів, які перебувають на середніх позиціях трапляється вже 16 %.

У спеціалістів середньої ланки достовірно переважають (24% респондентів) представники інтуїтивного типу. Вони є під постійним тиском необхідності виконати поставлені завдання вчасно та якісно. Ці працівники схильні до самоаналізу, до критичної оцінки власних вчинків і переживань. Водночас їхня точка зору доволі важко коригується іншими. Вони воліють постійно контролювати обставини, щоб уникнути стресових ситуацій. Волелюбні. Бурхливо реагують на будь-які обмеження. Фізично не переносять безладу. Через останній конфліктують із навколишніми. Відрізняються підвищеною емоційною вразливістю. Ці типологічні особливості з одного боку сприяють виконанню професійних обов’язків, з другого – ускладнюють стосунки зі співробітниками, особливо при проєктній формі організації праці. Представники цього типу стають особливо вразливими до професійної деформації та несвідомо провокують конфлікті в колективі, що ускладнює їхнє просування в кар’єрі.

Серед представників середньої ланки також представлені особи з лідерським потенціалом (вони прагнуть надалі обіймати посаду керівника) та старанні виконавці, які повністю задоволені наявною позицією в компанії.

 Серед цих працівників трапляється 12 % незалежних. Вони необхідні у командній роботі, бо здатні висувати незалежні, креативні рішення, але й створюють напруження в команді. Під час індивідуального інтерв’ювання вони висловлювали незадоволення умовами праці в офісі, негативну реакцію на прояви бюрократизму.

Отже, середня ланка достатньо різноманітна: від тривожних і старанних виконавців до лідерів і незалежних працівників; від тих, хто ретельно виконує свою частину роботи й повністю задоволені, до «групи ризику» щодо професійної деформації.

 Група спеціалістів вищої ланки суттєво відрізняється від попередньої. В ній переважають (25%) «незалежні» – саме такі особливості індивідуального стилю допомагають знаходити успішні \ рішення. Але серед цих спеціалістів вкрай мало осіб із лідерським особистісним потенціалом і старанних виконавців, тому, коли спеціаліст з великим рівнем професійної кваліфікації просувається сходинками кар’єри на позиції керівника, то він почувається невпевнено.

Цікавим є те, що серед спеціалістів вищої ланки відносно часто (18%) трапляються представники типу «фантазер», бо саме ця здатність до нестандартного мислення є чинником, який відрізняє спеціаліста середньої ланки від вищої.

При аналізі результатів методики ТиГР стає помітним, що різні індивідуально-типологічні особливості відіграють свою роль при кар’єрному зростанні працівників:

- лідерський потенціал або висока старанність сприяє ранньому працевлаштуванню молодих спеціалістів;

- ретельність, здатність переносити монотонію та непогані комунікативні якості – це те, що вимагається від середньої ланки;

- креативність, незалежність дає можливість досягти високого професійного рівня.

Цебто ідея раннього відбору та підвищення кваліфікації успішних на своєму місці працівників є не досить коректною: багато з тих, хто рано починає працювати та заробляти, згодом виявляються не дуже придатними для подальшого професійного зростання.

І навпаки, «незалежні», які є не досить успішними учасниками проєктів на середньому рівні, можуть виявитись успішними на рівні високого професіоналізму.

Наступним дослідженням особливостей індивідуальності працівників був тест креативності Торренса.

Було виявлено, що максимальний рівень креативності наявний у представників контрольної групи, які працюють в гуманітарній галузі.

Виявлено достовірні розбіжності за критерієм Мана – Уїтні (р ≤ 0,05) та медіанним критерієм для незалежних вибірок між рівнем креативності у досліджуваних групах.

Найменший рівень креативності було зафіксовано в молодих спеціалістів. Вони взагалі виконували запропоновану методику неохоче, відчували складності під час генерації нових образів.

Можна висунути дві альтернативні гіпотези:

- креативність розвивається внаслідок роботи;

- креативність є чинником професійного зростання спеціалістів.

Для прояснення цієї проблеми було співвіднесено результати тесту креативності та індивідуально-типологічних особливостей працівників.

Було виявлено, що високі рівні креативності представлені у спеціалістів, які належать до типу «незалежний» і «фантазер» за методикою ТиГР.

Індивідуально-типологічні властивості не змінюються залежно від професійної соціалізації, тому ми можемо з більшою певністю підтримати другу гіпотезу – що рівень креативності в юнацькому віці є достатньо сформованим, і він є чинником професійного зростання.

Якщо проаналізувати отримані нами дані не за рівнем професійної кваліфікації, а за видом їх основної діяльності, то ми отримаємо наступний варіант.

За Т-критрієм Стьюдента було виявлено достовірні розбіжності між результатами тестів креативності між групами досліджуваних (при попарному порівнянні).

 Отже, виявлено достатньо суттєві розбіжності не лише від рівня кваліфікації, а й від типу професійної діяльності. Тому при побудові програми кар’єрного зростання та формуванні кадрового резерву слід враховувати не лише досвід робіт та успішність діяльності на наявному робочому місці, а й індивідуально-типологічні характеристики.

Тоді можна побудувати індивідуальну стратегію професійного розвитку, яка сприятиме й успішній професійній соціалізації, і не буде порушувати притаманний кожній людині індивідуальний стиль діяльності та мислення.

Наступна частина емпіричного дослідження присвячена більшою мірою проблемі діагностики емоційних станів спеціалістів під час професійної соціалізації спеціалістів.

З цією метою було досліджено рівень особистісної тривожності респондентів та їхні можливості до адекватних копінг-стратегій.

Були отримані наступні дані: найнижчий рівень особистісної тривожності був у студентів – він сягав всього 21 бала, в контрольній групі середня тривожність становила – 37,6 балів, у спеціалістів середньої ланки – 34,12; у висококваліфікованих спеціалістів – 34,52.

Низьку тривожність групи студентів можна пояснити впливом успішної професійної соціалізації – студенти, які працюють, впевнені у собі та своєму майбутньому значно більшою мірою, ніж їхні однолітки, які лише навчаються.

У представників інших груп тривожність перебуває в межах середнього рівня, але кореляційний і дисперсійний аналіз дає змогу дізнатися про проблему тривожності значно більше. Це підтверджується даними про кількість осіб із низьким і високим рівнем особистісної тривожності в кожній з досліджуваних груп.

При застосуванні критерію χ2 було виявлено достовірні розбіжності між групами: в контрольній групі високий рівень особистісної тривожності траплявся достовірно частіше.

У спеціалістів із гуманітарною освітою низький рівень тривожності був лише у 5 респондентів, тоді як завищений – у 25, іноді сягаючи 60 балів. Це можна пояснити як типологічною емоційністю цих спеціалістів, так і умовами праці у сфері «людина-людина».

У початківців представлено низький рівень тривожності, а от серед спеціалістів середнього рівня низький рівень тривожності залишається лише у 21 респондента, а високий рівень тривожності зростає до 11 осіб. Це може бути пов’язано з тим, що з більш відповідальними завданнями впоратися складніше і вони викликають збільшення рівня тривожності. Зміни відбуваються при переході на вищий рівень.

Водночас зменшується кількість тих, у яких тривожність занадто висока, і дещо зростає в тих, в кого тривожність низька. Рівень стресу зростає при підвищенні професійної компетенції, але й відбувається розвиток захисних механізмів та копінг-стратегій.

У керівників тривожність достовірно вища, ніж у програмістів, тестувальників та архітекторів.

Можна висунути припущення, що ці категорії працівників – керівники – перебувають у групі ризику щодо розвитку в них ускладнень процесу професійної соціалізації.

При інтерв’юванні та спостереженні було виявлено, що спеціалісти з високим рівнем тривожності мають тенденцію до порушення умов праці: робочий день триває з 8 до 12 годин, при цьому вони працюють в офісі, часто виконують обов’язки керівників і намагаються проконтролювати підлеглих.

Спеціалісти з низьким рівнем тривожності переважно працюють на віддаленому робочому місці, займаються цікавими для них проєктами та уникають управлінських функцій. Тому можна припустити, що саме такі умови праці сприяють не лише професійному зростанню, а й позитивному психоемоційному стану спеціалістів.

Раціональність мислення й особливості індивідуального стилю при всіх умовах праці перешкоджають розвитку високого рівня особистісної тривожності, тому рівень цієї тривожності у спеціалістів залишається нижчим за показники контрольної групи.

Такі особливості особистісної тривожності наших респондентів зумовили детальне вивчення копінг-стратегій, якими користуються спеціалісти соціономічної сфери.

З метою діагностики копінг-стратегій було використано тест Е. Хайма.

Автор пропонує типологізацію копінг-стратегій за ознакою конструктивності поведінки в умовах стресу та за спрямованістю копінгу: когнітивний, емоційний, поведінковий.

У дослідженні було здійснено аналіз за цими двома типами обробки отриманих даних.

Як отримано в результаті застосування критерію Крускала – Уоллеса, у контрольній групі та у групі спеціалістів середнього рівня переважав когнітивний тип копінгу (достовірність розбіжностей р ≤ 0,05), в групі початківців і спеціалістів високого рівня – поведінковий копінг (достовірність розбіжностей р ≤ 0,05).

Емоційний копінг було меншою мірою задіяно в усіх групах досліджуваних, що можна пояснити глобальним культурним впливом: переконаннями «Нема чого переживати, треба робити справу» та «Не страждай, краще подумай…». Низькій рівень прояву копінгстратегій серед початківців (достовірність розбіжностей р ≤ 0,05) можна пояснити тим, що в них відмічається незначний рівень особистісної тривожності, тому і немає особливої потреби вдаватись до копінг-стратегій.

Високі показники копінгу серед контрольної групи також пов’язані з високою особистісною тривожністю, емоційністю респондентів і високим стресовим навантаженням.

Внаслідок аналізу за ознаками конструктивності за критерієм Крускала – Уоллеса було виявлено достовірні розбіжності (достовірність розбіжностей р ≤ 0,05) між досліджуваними групами та в межах самих груп.

У досліджуваних із контрольної групи у 36% випадків був неадаптивний емоційний копінг. «Придушення емоцій» (20%), «покірність» (8%), «самозвинувачення» (5%), «агресивність» (3%) – варіанти поведінки, які характеризуються пригніченим емоційним станом, станом безнадійності, покірності й недопущенням інших почуттів, переживанням злості і покладанням провини на себе та інших.

У 22% досліджуваних цієї ж групи траплявся й неадаптивний поведінковий копінг: «Активне уникнення» (12 %), «прокрастинація» (10 %) – поведінка, яка передбачає уникнення думок про неприємності, пасивність, самотність, спроби заспокоїтись, ізоляція, прагнення піти від активних контактів із людьми, відмова від вирішення проблем.

У початківців значущо переважають адаптивні копінги. А от група спеціалістів середнього рівня поділяється на дві окремі підгрупи: з низьким і середнім рівнями особистісної тривожності, та другу – з високим і вище середнього рівнями тривожності.

У першій підгрупі були лише поодинокі (12%) випадки умовно неадаптивних емоційних копінг-стратегій: «емоційна розрядка» (6%), «пасивна кооперація» (6%) – поведінка, яка спрямована або на зняття напруги, пов’язаної з проблемами, емоційним відреагуванням, або на перенесення відповідальності за вирішення проблем на інші особи.

 Можна вважати, що в тих умовах праці, де перебувають ці спеціалісти, означені варіанти копінгів є достатньо успішними. Іншою була картина копінгстратегій у «тривожній групі»: майже 68% копінгів, із тих, які вони використовували, мали дезадаптивний характер.

Серед них були когнітивні копінги: «примирення» (8%), «розгубленість» (10%), «диссимуляція» (5%), «ігнорування» (10%) – пасивні форми поведінки з відмовою від подолання труднощів через невіру у свої сили й інтелектуальні ресурси, з умисною недооцінкою неприємностей.

Емоційні та поведінкові «придушення емоцій» (8%), «самозвинувачення» (5%), «агресивність» (5%), «активне уникнення» (12%), «прокрастинація» (5%).

Група респондентів sз високим рівнем професійних досягнень майже не використовувала умовно-адаптивні допінги. Найчастіше вони застосовували адаптивні поведінкові та когнітивні копінги, такі як «проблемний аналіз», «настанова власної цінності», «збереження самовладання» – форми поведінки, спрямовані на аналіз виниклих труднощів і можливих шляхів виходу з них, підвищення самооцінки й самоконтролю, глибше усвідомлення власної цінності як особистості, наявність віри у власні ресурси в подоланні важких ситуацій.

Серед поведінкових копінгів переважали «співпраця» та «звернення по допомогу» – під якими розуміється така поведінка особистості, за якої вона вступає в співпрацю зі значимими (досвідченішими) людьми, шукає підтримки в найближчому соціальному оточенні; значно рідше – «альтруїзм», коли вони самі пропонували підтримку співробітникам у подоланні труднощів.

Таким чином, при дослідженні особистісних чинників професійного зростання було виявлено наступне:

- ранньому працевлаштуванню сприяє старанність, лідерський потенціал, низька тривожність, адаптивні копінг-стратегії, більшою мірою старанність та ретельність, ніж висока креативність;

 - працівники середнього рівня професійної компетенції – це неоднорідна група, вона поділяється на три:

1) низькотривожні, ретельні, середньокреативні тестувальники, які задоволені своєю роботою та використовують адаптивні копінг-стратегії;

2) із середнім та вище середнього рівнями креативності, середнім рівнем тривожності та адаптивними копінг-стратегіями (кадровий резерв);

3) «інтуїтивні» та «незалежні» співробітники, з низьким рівнем креативності, високою тривожністю та неадаптивними копінгами (група ризику);

- працівники з високим рівнем професійної кваліфікації – це незалежні особистості, з високим рівнем креативності, середньою та нижче середньої тривожністю, адаптивними стратегіями когнітивного та поведінкового копінгу.

Проведене дослідження особистісних чинників дало змогу виявити типологію працівників залежно від рівня професійного зростання та типу професійної діяльності.

 Це можна пояснити взаємодією двох тенденцій: залежно від особливостей особистості людина опановує професійну діяльність з різною успішністю та сама професійна діяльність сприяє розвитку таки якостей, як креативність, інтелектуальні копінг-стратегії.

**РОЗДІЛ 3**

**сприяння процесу вдосконалення професійних компетентностей фахівців соціономічної сфери діяльності**

 **3.1. Теоретико-методологічні положення психологічної програми вдосконалення професійних компетентностей фахівців соціономічної сфери діяльності**

Професійна орієнтація потрібна не лише на етапі вибору професії у підлітковому віці – динамічність сучасного світу змушує навчатись впродовж життя, достатньо часто змінювати свій професійний вибір, отримувати вузьку спеціалізацію, або навпаки, поєднувати компетенції з двох та більше попередніх освіт.

Тому правильна орієнтація у своєму професійному зростанні тепер стає актуальною проблемою для будь-якої людини [27].

Працевлаштування під час навчання частіше пов’язано не зі свідомим вибором майбутньої професійної траєкторії, а з наявним у студента комунікативним і лідерським потенціалом і прагненням до свободи, а не з відповідністю між індивідуальними рисами особистості та структурою діяльності. Тому для студентів другого курсу (було обрано саме цей етап навчання, бо саме на другому курсі студенти мають обрати дисципліни за вибором на наступний рік) було розроблено програму професійної орієнтації.

Вона складалася з чотирьох етапів і тривала 6 годин: три заняття по 2 академічні години. Заняття проводилися з інтервалом у 2 тижні, що дало студентам можливість виконувати достатній обсяг самостійної діяльності, не шкодячи основному навчанню.

 Всього до програми було залучено 25 осіб (одна академічна група); у другій академічній групі (24 особи) ніяких профорієнтаційних заходів проведено не було.

Обидві групи були досліджені за методикою «Каузометрія» двічі – на початку та після закінчення формувального експерименту.

Результати первинного психодіагностичного обстеження дещо відрізнялись від тих, які були отримані на попередньому етапі.

Ці розбіжності можна пояснити тим, що на другому етапі було досліджено всіх студентів, а не лише тих, які вже працюють за спеціальністю.

В них спостерігався інший варіант розподілу за методикою ТиГР.

На відміну від студентів, які вже працюють, розподіл типів індивідуальності в усіх студентів факультету інформаційних технологій має рівномірний характер, рідше трапляються лише тип індивідуальності «організатор», що є нормативним для студентів цього факультету.

Така варіативність типів особистості серед студентів може бути ресурсом для подальшої професійної орієнтації, щоб усі студенти могли зробити свідомий вибір на етапі спеціалізації.

Результати методики «Каузометрія» не мали достовірних розбіжностей між групами, так само як і результати тесту Торренса.

Як допоміжну було використано методику «Тест світу»; вона була вперше запропонована в як клінічний тест та адаптована й модифікована з метою дослідження особливостей світогляду дорослих здорових осіб К. Л. Мілютіною.

Серед досліджуваних студентів переважала «схематична» картина світу (в 9 досліджуваних). Така картина світу притаманна особам, які легко аналізують, узагальнюють і систематизують отриману інформацію, не відчувають інтенсивних емоцій. Шість досліджуваних мали «природну» картину світу, всі вони були дівчатами. Цей тип малюнку широко поширений серед стабільно працюючих українських жінок (за даними К. Л. Мілютіної).

Досліджувані, п’ятеро із шести, належали до другого типу «старанний працівник» за методикою ТиГР. Світогляд, у якому переважає сприйняття оточення як природного середовища, екосистеми, яка перебуває у гармонійних стосунках, сприяє стабільній роботі без суттєвих конфліктів у колективі та й без стрімкого кар’єрного зростання. Троє з усієї групи створили малюнки «метафоричного» типу, вони належали до шостого типу за методикою ТиГР Цей тип індивідуальності характеризуються багатою уявою і просторовим баченням. Їм подобаються різні види технічної, художньої або інтелектуальної творчості. Найчастіше вони є інтровертованими. Так само, як і інтуїтивний тип, ці студенти живуть власними нормами. Стійкі до тиску з боку соціального оточення. Емоційно збудливі. В них легко виникають оригінальні ідеї. Активність та ефективність їх роботи зростає при збільшенні напруженості. Несприятливі обставини їх мобілізують. Здатні міркувати і діяти незалежно. Уміють відстоювати власну точку зору. Важко примиряються зі своїми помилками. Бурхливо реагують на зауваження навколишніх. Не квапляться проявляти ініціативу при встановленні контактів, можливо, саме це і перешкоджає їм у пошуку роботи. Сталі зв’язки з іншими людьми відрізняються глибиною і тривалістю. В цих досліджуваних було виявлено високий рівень креативності. Під час першого етапу профорієнтаційної програми студенти не просто пройшли тестування, а й дізналися про власні результати і могли обговорити їх як із тренером, так і між собою.

Групи для обговорення формувалися за ознакою схожості отриманих результатів і студенти дізнавалися, хто з групи та за якою ознакою схожий на них.

Результати методики ОСАІ стосувалися наявної культури свого навчального закладу та бажаної культури робочого місця.

Студенти достатньо одностайно сприймали корпоративну культуру свого навчального закладу як бюрократичну. Але на формувальному етапі ми запропонували їм описати корпоративну культуру «Ідеальної організації, на якій мені хотілося б працювати».

З 25 досліджуваних студентів десять вважали б прийнятною та бажаною таку саме бюрократичну культуру – це частина юнаків зі схематичною картиною світу та дівчата, орієнтовані на «екологічну» картину світу. Для дев’яти студентів виявилася бажаною адхократична творча атмосфера у трудовому колективі – частина осіб із «технічною» картиною світу та усі – з метафоричною.

Троє (схематична картина світу) сприймали як бажану ринкову корпоративну культуру і троє описували настільки неузгоджений варіант, що його було неможливо віднести до жодної корпоративної культури. Жоден студент не вважав, що кланова корпоративна культура є сприятливою для професійної діяльності.

Як виявилось, студенти достатньо успішно розуміють, у якому саме типі корпоративної культури вони хотіли б працювати, і правильно співвідносять це зі своїми можливостями. Після закінчення цього заняття студенти проводили його рефлексію, узагальнювали інформацію про самого себе, яку вони дізналися, розмірковували, що вони знали про себе завжди, а що було новим і неочікуваним. Потім вони отримували завдання на самостійну роботу другого етапу.

Ми застосовували модифікацію профінформаційного заходу, запропонованого К. Л. Мілютіною для школярів.

1 етап. За два тижні до наступного інтерактивного заняття всі студенти отримують завдання знайти серед своїх знайомих людину, яка працює та якій подобається робота та взяти інтерв’ю за наступним планом:

 - Як називається посада, на якій людина працює?

- Скільки років людина працює саме тут?

- Яка для цього потрібна освіта?

- Який зміст праці (що саме робить людина протягом робочого часу)?

- Яка заробітна платня та як вона нараховується?

- Чи є перспективи зростання та які саме?

- Чим ця робота подобається?

- Які в ній є недоліки?

 - Скільки ще людина планує пропрацювати на цьому робочому місці?

Результати інтерв’ю оформлюються письмово.

2 етап. Студенти об’єднуються у сім підгруп. Кожна підгрупа одразу отримує по чотири листки з інтерв’ю, та обмінюється з іншими підгрупами через 5 хвилин.

Таким чином, за 35 хвилин всі студенти ознайомляться з усім наявним інформаційним матеріалом. Кожна підгрупа має свою мету.

Учні є членами журі, які мають обрати (обговорюючи та записуючи) по одному робочому місцю у наступних номінаціях:

- Найоригінальніша робота.

- Найпростіша робота.

- Найбільша оплата.

- Найпотрібніша робота.

 - Робота на віддаленому робочому місці.

- Гарний старт (робота, що має найбільшу перспективу кар’єрного або професійного зростання).

Після закінчення кожна підгрупа називає та обґрунтовує свій вибір.

3 етап. Обговорення.

 Студенти звертають увагу на нові для них варіанти працевлаштування, привабливі особисто для кожної конкретно спеціалізації, ознаки, за яким здійснюється професійний вибір.

Можливо проведення цього етапу профорієнтаційної роботи в аудиторній формі за методом «Жива бібліотека».

 В цьому форматі до аудиторії запрошуються представники різних видів діяльності і студенти спілкуються з ними у вільному форматі, ставлячи всі запитання, що їх цікавлять.

Цей формат менш структурований і потребує більших часових витрат від навчального закладу.

На проєктному етапі студенти об’єднуються у підгрупи таким чином, щоб у кожній підгрупі були представники різних напрямів професійної діяльності.

Тренер звертає увагу як на сам проєкт, так і на необхідність розділення праці відповідно до обраного напряму професійного зростання.

Після закінчення відбувається захист проєктів та аналізується корпоративна культура, яка виникла у кожній підгрупі.

Студенти виставляють оцінки за критеріями «привабливість своєї діяльності на проєкті», «привабливість корпоративної культури, яка склалася».

Це допомагає перевірити ставлення до професійного вибору, відчути свої здібності до роботи в команді, усвідомити свій внесок у побудову корпоративної культури.

4 етап. Студенти виконують у парах і невеликих підгрупах вправи, які допомагають вибудувати власну перспективу професійного зростання.

Після завершення часу учасники міняються ролями та продовжують спілкування [27].

 Після цього етапу учасники проходять повторне тестування за методикою «Каузометрія».

В основній групі відбулося достовірне збільшення подій майбутнього та професійно значущих подій, достовірно (на рівні р ≤ 0,01 за G-критерієм знаків) збільшилася зв’язність подій.

Достовірних відмінностей між двома дослідженнями контрольної групи не відбулося.

Отже, проведення профорієнтаційних занять зі студентами сприяло збільшенню інтересу до майбутньої професії, більшій впевненості у майбутньому.

Студенти почали сприймати своє життя як цілеспрямований життєвий шлях, а не як сукупність випадкових подій.

Обмеженням цього дослідження є те, що для розуміння віддаленого ефекту необхідне спостереження протягом 10–15 років. Особливо важливою стає ця проблема при проєктній формі організації праці, бо процес звільнення та найму під час проєкту є вельми проблематичним.

Внаслідок цього дослідження була запропонована стратегія роботи з підбору персоналу, яка містила наступні кроки:

 1) аналіз структури діяльності майбутнього працівника та формулювання кваліфікаційних вимог;

2) аналіз корпоративної культури підприємства;

3) визначення на базі цього індивідуально-типологічних і мотиваційних особливостей майбутнього працівника,

4) визначення стратегії професійного підбору у конкретному випадку;

5) проведення співбесіди,

6) адаптація працівника до нової діяльності та корпоративної культури.

За результатами попередніх досліджень ми можемо запропонувати проведення співбесіди у три етапи.

На першому етапі бажано виявити наявність відповідних професійних компетенцій спеціаліста за допомогою кейсів або тестових завдань. Якщо кваліфікація працівника є достатньою для виконання професійних завдань, то бажано дізнатися, яким чином він буде ставитись до корпоративної культури підприємства.

З цією метою слід використати методику ОСАІ з проханням описати найбільш придатну та непридатну корпоративну культуру.

Надалі відбувається порівняння уявлень майбутнього працівника про бажану та небажану корпоративну культуру з тією, яка вже склалася на цьому підприємстві (її можна виявити за допомогою опитування персоналу, який вже працює у цьому підрозділі або проєкті).

Якщо корпоративна культура збігається з очікуваннями кандидата, це дає більше шансів, що людина буде успішно професійно та кар’єрно зростати саме на цьому підприємстві.

В тому випадку, коли необхідно оцінити прагнення працівника до кар’єрного та професійного зростання, можна застосувати модифікацію методики «Каузометрія», запропонувати клієнту описати десять послідовних подій свого професійного життя, які б стосувалися минулого, сьогодення та майбутнього та вказати наявність зв’язку між означеними подіями.

Тому якщо у цій компанії прийнятна саме така стратегія кар’єрного зростання, то цей працівник є достатньо хорошим кандидатом, але якщо там немає стратегії кар’єрного та професійного зростання персоналу, то існує висока ймовірність, що цей працівник достатньо швидко звільниться.

У деяких випадках можна застосовувати тест ТиГР, якщо виникає потреба в оцінці креативного або управлінського потенціалу майбутнього працівника.

З метою оптимізації адаптації персоналу бажано інформувати новачків про перспективи кар’єрного та професійного зростання персоналу про ті дії, які мають здійснити працівники з метою власного зростання.

Існують різні види коучингу, основні з яких: коучинг-менеджмент – особливий вид управління, і коучинг-консультування – вид психологічної допомоги клієнту щодо досягнення цілей.

Останній поділяється на безліч різновидів відповідно до типів клієнтів і можливих цілей клієнта: бізнес-цілей, особистих цілей тощо.

Здебільшого коучинг призначається для роботи з бізнес-цілями і цілями професійного зростання.

Як було виявлено у констатувальному дослідженні, між спеціалістами середнього та високого рівня наявні розбіжності за декількома параметрами: креативністю, орієнтацією на результат, баченням перспективи свого життєвого шляху.

Відмінності були і за індивідуально-типологічними особливостями, але ці особливості є сталими і вони не змінюватимуться від зусиль психолога-консультанта.

Тому в процесі професійного зростання спеціалістів бажано використовувати коучингові програми, спрямовані на розвиток креативності, спрямованості на досягнення та бачення перспективи життя.

На другому етапі дослідження в коучинговій програмі брало участь 18 спеціалістів середнього рівня, бо саме вони зараз перебували в активному процесі професійного зростання, на думку їхнього керівництва.

Було розроблено програму, яка складалася з 12 індивідуальних занять по одній годині:

1.Знайомство та постановка задачі.

2.Аналіз наявної професійної ситуації.

3.Прояснення життєвого стилю.

4.Розвиток креативності.

5.Тренування стратегій прийняття рішення.

6.Аналіз пріоритетів.

7.Робота з переконаннями, які перешкоджають професійному зростанню.

8.Розвиток емоційного інтелекту.

9.Розвиток комунікативних та управлінських здібностей.

10.Побудова моделі покрокового досягнення.

11.Ознайомлення із системою мотивування персоналу.

12.Остаточне формулювання індивідуальної траєкторії професійного зростання.

На першому занятті коуч знайомився з працівником, вони обговорювали етапи подальшої співпраці, методи, за якими відбуватиметься процес коучингу.

Позаяк коуч-сесії відбувалися не завжди з ініціативи спеціаліста, а часто з ініціативи керівництва, важливим стало досягнення усвідомленої згоди та мотивації. Крім цього, під час першої сесії відбувається оцінка рівня невротизації клієнтів, визначається його потреба або в коучингу, або у психологічному супроводі.

З цією метою використовуються методики «Самооцінка тривожності» та «Копінг-стратегії».

У випадку, коли рівень невротизації низький – клієнт потребує проведення коуч-сесій, але якщо він високий – необхідно саме психологічне консультування, спрямоване на подолання кризи професійного зростання працівника.

Під час першого візиту також відбувається узгодження з клієнтом, який варіант коучингу йому більшою мірою підходить – із застосуванням більш когнітивно-спрямованих технік або методів арт-коучингу.

Друга сесія присвячена аналізу наявної професійної ситуації працівника за допомогою нейрологічних рівнів.

Працівник відповідає на наступні запитання (запропоновані Р. Ділтсом), які допомагають структурувати умови та мотивацію праці на цьому робочому місці:

- Де, коли та з ким відбувається процес праці?

- Що саме робить працівник?

- Як він це робить? Що саме подобається, а що ні в наявному робочому процесі?

- Які ідеї, переконання та цінності реалізуються під час професійної діяльності?

- Яким себе бачить, як може описати своє становище у компанії працівник?

- Як він бачить місію компанії та наскільки вона відповідає його власним переконанням?

Вже на цьому етапі можна було помітити різницю між більш амбітними працівниками кадрового резерву та тими, для кого професійне зростання обмежено варіантами актуальної діяльності.

Вже на другій сесії можна відрізнити працівників, які мають внутрішній локус контролю, прагнення до саморозвитку та достатньо цілісне бачення своєї робочої ситуації від пасивних виконавців, які орієнтовані на процес праці та заробіток і не замислюються про більш глобальні речі. При застосуванні принципів арт-коучингу можна запропонувати клієнту намалювати малюнок «Я та моя компанія» та пояснити його. Це дає змогу дізнатися не лише про свідому оцінку ситуації на робочому місці, а й про неусвідомлене ставлення до власної діяльності.

Метою коучингу не було стимулювати до зростання виконавців, які достатньо задоволені наявним професійним становищем, а прояснити з усіма клієнтами їхню оптимальну траєкторію професійного розвитку.

 Третя коуч-сесія стосувалася прояснення життєвого стилю працівників. Для цього було використано методики ТиГР, «Тест світу», «Життєвий шлях» О. Кроніка.

 Результати обговорювалися відразу з клієнтами, що допомагало їм усвідомити свої можливості та індивідуальні особливості життєвого стилю. Внаслідок цієї сесії клієнти виявилися дуже задоволеними отриманою інформацію, бо багато з того, що вони вважали вадами або проблемами, виявилося нормативними проявами індивідуально-типологічних властивостей, з якими слід не боротися, а використовувати як ресурси.

Для більш раціональних клієнтів було доцільнішим застосування методики «Життєвий шлях» та ТиГР, тоді як «Тест світу» більше подобався та давав можливість самовизначитись тим клієнтам, які були спрямовані на підходи арт-коучингу.

Четверта сесія була присвячена розвитку креативності.

Із шести учасників у чотирьох ці задачі викликали зацікавленість, вони охоче розшукували по декілька варіантів їхнього рішення та дізнавалися, де можна ще ознайомитись з цією методологією.

Для одного учасника ці завдання були достатньо легкими і він не дуже розумів, чому не всі можуть їх вирішити. В цього досліджуваного було зафіксовано максимальний рівень креативності на попередньому етапі дослідження.

Для одного з респондентів завдання були занадто складними, він не міг їх вирішити та вважав розвиток креативності необов’язковим для роботи з тими рутинними завданнями, які йому подобались.

Після такого тренування всім учасникам було запропоновано ті задачі, які вони сформулювали на початку сесії, у п’яти випадках із шести задачі були успішно вирішені.

П’ята сесія була присвячена пошуку стратегій прийняття рішення й потребувала не однієї, а двох зустрічей для трьох осіб. Ця різниця була зумовлена тим, що троє з тих, хто проходив коуч-сесії, прагнули у найближчій перспективі стати керівниками, тоді як для інших учасників наявність цих компетенцій не була важливою.

 З метою дослідження загальної стратегії прийняття рішень і розширення когнітивного та поведінкового діапазону було використано стратегію «Добре сформульованого результату». Предметом розмови були професійні плани учасників сесії.

Стратегія «Добре сформульованого результату» містить п’ять стандартних пунктів:

1. Бажаний результат має бути сформульованим позитивно.

 2. Досягнення цього результату має залежати від клієнта.

3. У клієнта мають бути достатньо чіткі уявлення про те, що є ознакою досягнення цього результату.

4. Результат не має бути шкідливим для самого клієнта або його оточення.

5. Клієнт має уявляти собі, який перший крок та коли він робитиме для досягнення цієї мети. Ці запитання були достатньо простими для частини досліджуваних, які мали внутрішній локус контролю та спрямованість на досягнення мети і складними для тих, хто був орієнтований на процес або уникнення.

Наведемо приклади діалогів із клієнтами на цьому етапі коучингу.

− Як би ви сформулювали свою мету професійного зростання?

− Я хотів би через п’ять років працювати на іноземну компанію.

− Від кого це залежить?

− Від мене та частково від тих проєктів, які я виконую зараз.

− Що саме важливо при роботі на іноземну, а не на вітчизняну компанію?

− Там завдання складніші й цікавіші та рівень заробітної платні вищий.

− Що може статися неприємного для вас або інших при такому переході?

− Від самого переходу нічого, але треба витрачати час та енергію на засвоєння нового.

− Чи можна отримати тут цікавіші проєкти та вищу зарплатню, якщо навчатись?

− Не певен – проєкти залежать від керівництва, і для більшості з них вистачає моїх навичок, які є зараз.

− Який перший крок ви збираєтесь здійснити на шляху до мети?

− Регулярно цікавитись новинками у сфері, в якій я працюю.

При аналізі стратегій прийняття рішення було зафіксовано три варіанти: зворотне простеження результату, уникання ризику та неприємностей, орієнтація загалом на процес, а не на результат.

Якщо клієнт обирає варіант арт-коучингу, то в цьому етапі застосовується малювання «Простої форми» – кола, спіралі, знаку безкінечності.

 Клієнт обирав для малювання ту просту форму, яка здавалася йому найвідповіднішою та після завершення «безперервного малювання» пояснював, яким чином його звична стратегія співвідноситься з планами професійного зростання на робочому місці.

Спроби демонстрації інших стратегій, не притаманних конкретній людині, не мали успіху, бо вступали у протиріччя з індивідуально-типологічними рисами клієнтів.

 Тому метою цього етапу стало вдосконалення наявних стратегій. Наступна зустріч була присвячена аналізу пріоритетів у професійній діяльності. Клієнти визначалися з тим, що є дійсно важливим, а що другорядним; в середньому ієрархія в цій групі виявилася наступною:

1) Цікаві проєкти;

2) Клімат колективу;

3) Рівень заробітку;

4) Вільний графік роботи.

При роботі з переконаннями було виявлено переконання, які заважають успішному професійному зростанню та переформульовано на більш конструктивні.

Типовими неконструктивними переконаннями, які заважали професійному зростанню спеціалістів, були наступні: «В Україні перспективи немає», «Щоб чогось досягти, працювати треба з ранку до смерканку», «Вище голови не стрибнеш», «Якщо будеш зростати, інші люди будуть тобі заздрити та заважати».

При аналізі, звідки взялися ці переконання, частина з них ґрунтувалась на власному негативному досвіді, а частина – з розмов і засобів масової інформації.

 Ті з переконань, які не мали стосунку до власного досвіду, легше підлягали корекції та переформулюванню.

Під час восьмої зустрічі, з метою розвитку навичок спілкування та емоційного інтелекту було використано методику «порожнього стільця» та трипозиційний опис подій.

Під час трипозиційного опису подій учасник коучингової зустрічі звертав увагу на власну позицію – свою мету, емоційний стан, дії та слова, що спрямовані до співрозмовника.

 Також його увага була спрямована на партнера з конфліктного спілкування: що хотіла ця людина, що вона відчувала, як це відбилося на її діях. Під час консультації спеціаліст пропонує відійти до третьої позиції сприймання – погляду збоку на процес спілкування, та вдосконалити власні дії, спрямовані на конструктивний вихід із конфлікту.

Для клієнтів, які обрали варіант арт-коучингу, було обрано методику «стратегічна соціометрія» з аналізом стосунків і коаліцій, які склалися у трудовому колективі.

 Малюнок стратегічної соціометрії – це зображення у вигляді кіл самого клієнта та членів його робочої групи. Під час аналізу звертається увага на розуміння клієнтом свого місця у команді, коаліцій, системи прийняття рішень й особливостей міжособистісного спілкування. Ця робота допомогла учасникам коучингових зустрічей оволодіти методами аналізу конфліктних ситуацій, та зрозуміти партнерів за проєктом.

Дев’ята сесія була запропонована не всім учасникам, а лише трьом, бо для них виявилось важливим навчання навичкам організації та управління, тому що в їхні професійні плани входило стати керівниками проєктів протягом найближчого півріччя.

З клієнтами була проведена роз’яснювальна робота, проаналізовано типові ситуації управлінської діяльності, які доводиться вирішувати керівникам.

 Внаслідок разової коуч-сессії ці працівники зрозуміли, що при зміні виду професійної діяльності потрібно більш систематичне вдосконалення в управлінських навичках.

Десята коуч-сесія була потрібна всім учасникам, бо вона була призначена для формування остаточного плану професійних досягнень.

Було використано вдосконалений варіант типової коуч-стратегії SMART:

- S (specific) – план має бути достатньо конкретним.

- C (challenging) – план має містити достатній «виклик», він не має сприйматись як рутинна робота, результати якої ніяк не вплинуть на якість життя. Коли план достатньо амбітний, він надає поштовх для подальшого розвитку.

- H (harmonious) – гармонійний. План має бути достатньо гармонійним та екологічним, щоб нові досягнення не зашкодили вже наявній організації життя, спілкуванню тощо. Для цього треба звертати увагу на свою систему цінностей, переконань і пріоритетів й будувати перспективне планування, виходячи саме з цього.

 - М (measurable) – обчислений. У добре сформульованому плані наявні строки виконання, числові показники тощо, за якими можна відслідкувати, чи відбувається реалізація плану належним чином.

- А (affordable) – досяжний. Ця мета має бути досяжною загалом, такою, яку можна реалізувати з урахуванням сучасних досягнень.

 - R (realistic) – реалістичний. План має стосуватись не лише того, що взагалі можна досягти, а й того, що може реалізувати саме ця людина, виходячи з її індивідуально-типологічних, особистісних, професійних характеристик.

 - Т (tangible, time-based) – гнучкий і визначений у часі.

У плані має бути враховано можливість його зміни залежно від зовнішніх обставин та пошуку оптимальних засобів досягнення мети. Застосування цієї стратегії зіткнулося з проблемами у двох осіб із шести, тому що вони вважали, що їхнє професійне зростання не має стосунку до них особисто та від них не залежить.

Але навіть вони вважали, що застосування цієї стратегії буде корисним при виконанні рутинних завдань, допоможе зменшити рівень прокрастинації, запланувати власну роботу та роботу свого підрозділу.

Одинадцята зустріч була присвячена структуруванню знань щодо тієї системи мотивування персоналу, яка притаманна цій компанії, та власної системи мотивації, яка існує в самих клієнтів.

З метою дослідження власної мотивації була використана методика О. Потьомкіної та методика «Граничні смисли» Д. О. Леонтьєва.

Згідно з цією методикою психолог із клієнтом створюють карту-схему мотивації клієнтів, тих сенсів, які клієнт вважає найважливішими у своєму житті.

 Створення такої схеми дає можливість співвіднести систему власних сенсів клієнтів із тією системою мотивування персоналу, яка існує в цій компанії.

Було виявлено наступні граничні смисли клієнтів коучингових зустрічей:

- свобода,

- розвиток,

- задоволення,

- гармонія,

- щастя.

На думку клієнтів, робота у цій компанії достатньої мірою збігається з мотивацією розвитку, задоволенням. Вона ніяким чином не перетинається з прагненням до гармонії та щастя, і вступає у деяке протиріччя з мотивацією збільшення свободи.

Високий рівень структурованості та контролю, притаманний цій компанії, перешкоджає відчуттю свободи цього працівника, але він вважає, що за достатнього рівня професійного зростання рівень особистої свободи та відповідальності також зросте.

Під час останньої, дванадцятої, зустрічі підводилися підсумки всіх коучсесій; клієнти аналізували зміни, які відбулися в їхньому житті та розумінні перспектив професійного зростання.

При застосуванні коучингових технологій всі клієнти визначились зі своїми пріоритетами та планами професійного зростання. Ті з клієнтів, які обрали варіант арт-коучингу, на останній сесії зробили колаж власного майбутнього.

Повторне проведення методики «Каузометрія» продемонструвало в них збільшення подій майбутнього, професійно значущих подій, значне збільшення зв’язності подій – з 2,3 до 6,8.

За відгуками керівництва компанії, ефективність діяльності працівників та їхня залученість до власного професійного зростання зросла внаслідок проведених коуч-сесій.

Таким чином, внаслідок коучингу достовірно зросла кількість професійно спрямованих подій майбутнього та загальна рефлексія життєвих подій, що позначилось у збільшенні зв’язності подій життя.

 **3.2. Психологічний та статистичний аналіз результатів формувального етапу дослідження**

Серед досліджуваних на констатувальному етапі було виокремлено кластер, до якого належали спеціалісти середнього рівня професійної кваліфікації, які за індивідуально-типологічними особливостями були «інтуїтивні» та «незалежні», з низьким рівнем креативності, високою тривожністю та неадаптивними копінгами.

Вони були віднесені до групи ризику щодо формування девіантних типів професійного зростання. Вплинути на індивідуально-типологічні особливості особистості достатньо важко, тому психологічна допомога була спрямована на зменшення рівня тривожності, розвиток адаптивних захисних механізмів і копінгстратегій, допомогу у формуванні індивідуального стилю професійної діяльності.

По допомогу звернулося 14 осіб, з яких шестеро працювали в умовах фрилансу та на віддаленому робочому місці, інші – в офісі.

 Говорити про статистичні закономірності ефективності цієї допомоги неможливо, але при спостереженні за динамікою психічних станів клієнтів психотерапії було використано непараметричний G-критерій знаків, що довело її достатню успішність.

Через те, що індивідуальна психологічна допомога мала конфіденційний характер, ми не можемо відобразити у дослідженні повні протоколи бесід із клієнтами.

Теоретичною основою програми подолання криз і девіантних форм професійного зростання спеціалістів ми обрали когнітивно-поведінковий напрям та арт-терапію.

Поєднання саме цих напрямів дає можливість впливати і на свідоме логічне мислення клієнтів, і деякою мірою коригувати підсвідомі процеси, які породжують тривогу.

З кожним клієнтом консультативний процес мав свою специфіку, але в узагальненому вигляді його можна представити наступним чином:

- знайомство та визначення проблеми;

- корекція нераціональних переконань;

- тренування навичок саморегуляції;

- гармонізація емоційного стану:

- допомога у визначенні оптимальної траєкторії професійного зростання та індивідуального стилю діяльності.

Кількість зустрічей коливалася в діапазоні від шести до восьми, що є нормальним для проблемно-спрямованого, короткострокового консультування.

На етапі знайомства та формулювання проблеми ми користувалися базовим алгоритмом консультування, запропонованим К. Л. Мілютіною [154], бо він сприяє формулюванню проблеми та мети консультативної допомоги протягом першого візиту і спрямовує увагу клієнта на вирішення реальних проблем своєї професійної діяльності.

На етапі «скарг» клієнти згадували перевантаження на роботі, втому, конфлікти з керівництвом, нудьгу на робочому місці.

Метою процесу психологічного супроводу клієнти вважали розвиток навичок раціональної організації часу, зменшення рівня тривожності, у трьох випадках – усвідомлення того, чи правильно обрана спеціальність взагалі та конкретний вид діяльності.

Психологічною метою було виявлення перешкод для раціональної організації часу, корекція нераціональних переконань, краще розуміння свого емоційного стану та розвиток навичок саморегуляції. Контакт з усіма клієнтами був успішним. Завдяки невеликій кількості консультативних зустрічей проблем із трансфером або контртрансфеорм не виникало.

Клієнти були психічно здоровими, із середнім рівнем професійної успішності, достатньо соціально адаптовані. Контракт містив домовленість щодо місця, часу та оплати консультативних зустрічей.

Наступний етап консультативного процесу було присвячено аналізу процесу прокрастинації та пов’язаних з цим емоцій і переконань.

Рівень прокрастинації працівників цієї групи на початку програми був 82,16 ± 8,39.

Наведемо приклади оцінки роботи клієнтами:

- робота здається такою складною та такою великою за обсягом, що я одразу боюсь не впоратись;

- робота нудна, не хочеться до неї братись;

- коли я бачу завдання, то воно видається простим, я думаю, що впораюся з ним швидко, тому зараз можу зайнятись чимось іншим.

Як бачимо, на цьому етапі не відбувається раціональної оцінки обсягу робіт – скільки реально потрібно годин для її виконання, оцінка має переважно емоційний, інтуїтивний характер. Тому було запропоновано як домашнє завдання ведення хронометражу реальних робочих годин, які потрібні для виконання робіт залежно від обсягу та складності. Це допомогло клієнтам оцінювати витрати робочого часу більш реалістично.

На наступному етапі метою консультування стало виявлення переконань, які сприяють процесу прокрастинації.

Типовими переконаннями виявилися наступні:

- Я маю зробити все ідеально, але в мене це не вийде.

- Моя кваліфікація не відповідає цій роботі (недостатня або завелика).

- Як би я не зробив, все одно переробляти.

- Керівництво та інші працівники однаково будуть незадоволені, тому нема чого і напружуватись.

- Робота потребує тиші та зосередженості, а в офісі цього досягти неможливо.

Щодо виявлених переконань застосовувалася техніка збору інформації та переформулювання:

- Звідки клієнт дізнався, що це переконання дійсно вірне?

- До яких наслідків у роботі воно призводить?

- Чи є воно реалістичним?

- Чи сприяє підвищенню успішності праці та гарному настрою?

- Які почуття викликає це переконання?

- Яким чином можна змінити це переконання, щоб воно стало більш корисним?

Внаслідок цієї роботи частина переконань виявилася нереалістичною, основаною на поодиноких випадках та була переформульована.

Частина, наприклад таке: «Робота потребує тиші та зосередженості, а в офісі цього досягти неможливо» – виявилося реалістичним, пов’язаним з об’єктивними характеристиками уваги клієнта. Тому клієнт прийняв рішення домовитись із керівництвом про зміну умов праці – перехід на віддалене робоче місце, що поліпшило як результативність, так і емоційний стан.

При аналізі емоційної та поведінкової складової прокрастинації було виявлено два базових типи прокрастинації: з переважним відчуттям тривоги та базовим відчуттям ліні та відсутності належної мотивації діяльності.

 З метою виявлення емоційної складової було використано арттерапевтичну техніку «Відчуття в тілі».

Інструкція цієї вправи була наступною: «Пригадайте ситуацію на роботі, коли ви відкладаєте її виконання, не можете взятись за роботу вчасно.

Розфарбуйте різними кольорами на малюнку людини ці відчуття, які при цьому виникають. Назвіть їх».

У випадку відсутності мотивації було зроблено допоміжний тест рівня депресії А. Бека та виявлено наявність депресивного розладу. Клієнт звернувся по медичну допомогу, що покращило його нервово-психічний стан.

 Тривожні переживання клієнтів не виходили за межі норми, але вони були одним із механізмів, який сприяв прокрастинації. Тому було запропоновано декілька вправ, які сприяли зменшенню рівня тривожності клієнтів. З арт-терапії було обрано роботу з нейрографікою. Саме цей метод було обрано, бо він не займає багато часу, не потребує спеціальних навичок та, засвоївши його, клієнти зможуть користуватися ним вдома при нападах тривоги.

Інструкція мала наступний характер: «Намалюйте довільну криву на аркуші А4 формату. Подивіться, де при перетині ліній наявні гострі кути та замалюйте їх. Напишіть на тому ж аркуші слово, яке викликає тривогу. Знову замалюйте кути та зафарбуйте довільним чином порожні фрагменти малюнку».

Виконання цієї роботи потребує зосередження уваги, воно не може бути правильним або неправильним і підсвідомо «вписує» предмет тривожних переживань у загальний контекст життя.

Скруглені плавні лінії, які виникають внаслідок такого типу малювання, теж заспокійливо впливають на психічний стан клієнта.

Також із метою подолання тривоги в працівників було застосовано роботу з активною уявою. Якщо переживання в уяві клієнта виглядали як «фільм», то було запропоновано роботу із субмодальностями сприймання: зміною кольору зображення, його швидкості, яскравості, контрастності тощо, допоки цей спогад або уявна ситуація не переставали викликати почуття тривоги. Зменшення тривожних переживань, зі свого боку, скоротило період прокрастинації.

Для того щоб ще більше зменшити цю поведінку, було використано роботу з позитивним підкріпленням та пошуком того, який саме варіант підкріплення буде найкориснішим для стабілізації процесу праці.

Було виявлено, що для трьох досліджуваних оптимальним є позитивне підкріплення в процесі праці: вони підібрали для себе приємну музику, яка вмикалася лише тоді, коли відбувалася робота над проєктом.

Для ще двох осіб наявність постійного підкріплення, навпаки, знижувала працездатність та погіршувала концентрацію уваги. Вони обрали для себе «накопичувальне» підкріплення за часом: «Випиваю філіжанку кави з печивом, у випадку, коли працював безперервно і не відволікаючись на сторонні справи протягом трьох годин».

Для двох клієнтів найзручнішим варіантом підкріплення виявилося позитивне підкріплення «ритуал» перед початком роботи.

Таким чином, можна вважати, що реалістична оцінка складності та обсягу робіт, зменшення тривожності та оптимізація самого процесу діяльності сприяє успішності роботи спеціалістів.

 Після вирішення актуальних проблем організації праці працівники звернули увагу на перспективи свого професійного зростання. Вони визначили для себе оптимальну траєкторію та швидкість професійного розвитку, виходячи з власних індивідуально-типологічних особливостей. Лише для одного з них професійне та кар’єрне вдосконалення в галузі програмування сприймалося як бажане.

Після завершення процесу консультативної допомоги було проведено повторне тестування за методиками Спілбергера-Ханіна, Хейма, «Тест прокрастинації».

 Згідно з G-критерієм знаків виявлено достовірне (на рівні 0,05) зниження рівня ситуативної та особистісної тривожності та особистісної тривожності під час індивідуального консультування працівників з 53,13 до 35,44 балів, зменшення кількості неадаптивних стратегій, зменшення рівня прокрастинації.

Таким чином, описані вище результати контрольного дослідження підтверджують ефективність застосування консультативної допомоги.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Абсалямова Я. В. Професійна адаптація молодих викладачів іноземної мови до роботи у вищих навчальних закладах. Рідна школа. 2006. № 7 (918). С. 41–44.
2. Алексєєва А. В. Застосування тренінгових технологій у процесі підвищення професійної конкурентоздатності особистості. Практична психологія та соціальна робота. 2011. № 9. С. 34–42.
3. Антоненко Т. Л. Психологічні основи впливу ціннісно-смислової сфери на професійне становлення майбутнього фахівця. Педагогіка і психологія. 2009. № 4 (65). С. 26–36.
4. Афанасьєва Н. Є. Особливості професійної адаптації менеджерів Проблеми заг. та пед. психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. Київ, 2006. Т. 8, ч. 9. С. 20−25.
5. Балецька Л. М. Психологічні особливості атрибуції успіху у професійному самовизначенні студентів вищих навчальних закладів : дис. канд. психол. наук; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. Київ, 2014. 254 с.
6. Балл Г. Інтегративно-особистісний підхід у психології: впорядкування головних понять. Психологія і суспільство. 2009. № 4. С. 25–53.
7. Балл Г. О., Бастун М. В., Гордієнко В. І., Красильникова Г. В. та ін. Психологія праці та професійної підготовки особистості : Навч. посіб.; Акад. пед. наук України. Ін-т педагогіки і психології проф. освіти. Хмельницький : Універ, 2001. 329 c.
8. Балл Г. О., Губенко О. В., Завгородня О. В., Зливков В. Л., Грек Ю. М. Інтегративно-особистісний підхід у психологічній науці та практиці : монографія / За ред.: Г. О. Балла; НАПН України, Ін-т психології ім. Г. С. Костюка. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2012. 206 c.
9. Башкатова Н. В. Адаптація випускників коледжу до професійно-педагогічної діяльності. Педагог професійної школи : зб. наук. пр. / АПН України, Ін-т пед. освіти і освіти дорослих АПН України, Київ. проф.-пед. коледж ім. А. Макаренка. Київ : Наук. світ, 2007. Вип. 8. С. 107–112.
10. Бегеза Л. Є. Рольова ідентичність практичних психологів як чинник соціально-психологічної адаптації. Актуальні проблеми природничих та гуманітарних наук у дослідженнях молодих учених «Родзинка – 2015» : ХVІІ Всеукр. наук. конф. молодих учених; Черкаси, 24 квітня 2015 р. / М-во освіти і науки України, ЧНУ ім. Б. Хмельницького. Черкаси : ЧНУ ім. Б. Хмельницького, 2015. 252 с.
11. Березовська Л. І., Тангел А. А. Психологічні особливості кар’єри особистості. Вісник Національного університету оборони України : зб. наук. праць. Київ : НУОУ, 2015. № 1 (44). С. 212 – 217.
12. Бех І. Д. Теоретико-прикладний сенс компетентнісного підходу в педагогіці. Педагогіка і психологія : Вісник АПН України. 2009. № 2. С. 27–33.
13. Бондаренко І. І. Психологічні умови ефективної професійної адаптації психологів-початківців : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. Київ, 2004. 19 с.
14. Бондарчук О. І. Професійна кар’єра керівників шкіл: психологічний аспект. Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інст. психології ім. Г.С. Костюка АПН України / Ред. С. Д. Максименко, Л. М. Карамушка. Київ : Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України, 2002. Т. 1. Ч. 16. С. 86–89.
15. Бочелюк В., Пучина О. Організаційна психологія на підприємстві. Київ : Скиф, 2012. 272 с.
16. Василькевич Я. З. Психологічні особливості професійної адаптації студентів педвузу. Вісн. Черніг. держ. пед. ун-ту. Серія: Психолічні науки. Чернігів, 2006. Вип. 41, т. 1. С. 40−43.
17. Вдович С. Професійна адаптація майбутніх фахівців як педагогічна проблема. Проблеми та перспективи формув. нац. гуманіт.-техн. еліти : зб. наук. пр. / АПН України, Нац. техн. ун-т «Харк. політехн. ін-т». Харків, 2007. Вип. 15/16. С. 228−235.
18. Вінник М. О. Розроблення моделювання системи формування науково-дослідницької компетентності майбутніх інженерів. ScienceRise : Pedagogical Education : наук. журнал / ред. кол.: Олійник В. В. (гол. ред.) та ін. Харків : Вид-во НВП ПП «Технологічний центр», 2016. Вип. 8 (4). С. 69–74.
19. Вінник М. О., Тарасич Ю. Г., Андрюк О. Пошук та прийняття рішень : навч.-метод. посіб. Херсон : ТОВ СТАР ЛТД, 2016. 316 с.
20. Вірна Ж. П. Стильова організація професійної адаптації психолога. Наук. часоп. НПУ ім. М. П. Драгоманова. Серія. 12. Психологічні науки. Київ, 2007. Вип. 19. С. 155−161.
21. Вірна Ж. П. Ціннісні орієнтації як мотиваційно-смисловий чинник професійної адаптації вчителів з різним стажем роботи. Проблеми заг. та пед. психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. Київ, 2006. Т. 8, вип. 5. С. 39−47.
22. Власова О., Мілютіна К., Мамбетова А., Ситнік В. та ін. Вікові особливості інформальної соціалізації особистості : монографія. Дніпро : Середняк Т. К., 2019. 412 с.
23. Галус О. Активна професійна адаптація студентів педагогічного ВНЗ у контексті неперервної освіти. Педагогіка і психологія проф. освіти. 2006. № 2. С. 33–41.
24. Галус О. М. Професійна адаптація студентів в умовах ступеневого педагогічного ВНЗ : монографія. Хмельницький : ХГПА, 2007. 473 с.
25. Глазкова І. Я. Підготовка майбутнього вчителя до організації навчального діалогу в професійній діяльності : автореф. дис. … канд. пед. наук; Харк. держ. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. Харків, 2004. 20 с.
26. Говорун Т. В. Соціалізація статі як фактор розвитку Я-концепції : дис.... доктора психол. наук. Київ, 2002. 375 с.
27. Головко Л. Л. Формування досвіду самостійної діяльності студентів вищої сільськогосподарської школи : автореф. дис. Київ, 2000. 20 с.
28. Горліченко М. Г. Основні напрями професійної адаптації молодих викладачів і командирів військових ВНЗ. Наук. вісн. Південноукр. держ. пед. ун ту ім. К. Д. Ушинського : зб. наук. пр. Одеса, 2005. № 5/6. С. 47−51.
29. Гупаловська В., Каляманська О., Щербатюк О. Гендерні особливості кар’єрних орієнтацій молоді. Вісник Львівського університету. Філософські науки. 2008. Вип. 11. С. 229–246.
30. Гребенюк Г. Є. Теоретичні і методичні основи безперевнопрофесійної освіти будівельно-архітектурного профілю : автореф. дис. Київ, 1997. 41 с.
31. Гушлевська І. Поняття компетентності у вітчизняній та зарубіжній педагогіці. Шлях освіти. 2004. № 3. С. 22–24.
32. Давидович В. Дослідження адаптації випускників ПТУ на виробництві. Наук. вісн. Чернів. ун-ту : зб. наук. пр. Педагогіка та психологія. Чернівці, 2005. Вип. 256. С. 53–60.
33. Дробот О. В. Психосемантика управлінської свідомості керівника : монографія. Одеса : ОНУ ім. І. І. Мечникова, 2014. 372 с.
34. Дробот О. В. Управлінська свідомість особистості керівника: монографія. Одеса : ОНУ імені І. І. Мечникова, 2012. 399 с.
35. Жигайло Н. Психологічні проблеми адаптації студентівпершокурсників і шляхи їх вирішення. Педагогіка і психологія професійної освіти. 2004. № 4. С. 107–112.
36. Жовта І. Кредитно-модульна система в навчальному процесі. Освіта України. 2003. № 34. С. 3.
37. Заверіко Н. В. Пономаренко О. В. Комплексні завдання з соціальної педагогіки : навч. посібник. Запоріжжя : ЗДУ, 2003. 41 с.
38. Заскалєта С. Г. Особливості організації занять з іноземної мови на нефілологічних факультетах у вищих закладах освіти. Педагогічний процес: Теорія і практика. Наукові записки. 2002. Вип. 1. 254 с.
39. Зелінська Я. Ц. Вивчення феномену адаптаційного потенціалу студентів в умовах вищого навчального закладу. Психологія праці та управління : збірник ХІІ науково-практичної конференції. 22 травня 2015 року. Київ, ІПК ДСЗУ, 2015.
40. Зелінська Я. Ц. Вплив стресостійкості на соціально-психологічну адаптацію персоналу. Психологія праці та управління : збірник ХІІ науково-практичної конференції. 22 травня 2015 року. Київ, ІПК ДСЗУ, 2015.
41. Іванова І. В. Підготовка майбутніх учителів до основ гендерної освіти старшокласників у процесі навчально-професійної діяльності : дис. … канд. пед. наук. Одеса, 2007. 255 с.
42. Іванченко Є. А. Формування професійної мобільности майбутніх економістів у процесі навчання у вищих навчальних закладах : дис.... канд. пед. наук. Одеса, 2005. 262 с.
43. Карамушка Л. М., Філь О. А. Формування конкурентоздатної управлінської команди : монографія ; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України, Укр. асоц. організац. психологів та психологів праці, Центр організац. та екон. психології. Київ : ІНКОС, 2007. 264 c.
44. Корнілова А. Ключові кваліфікації компетентності особистості у вищих навчальних закладах Німеччини. Шлях освіти. 2005. № 3. С. 18–22.
45. Костюченко М. Поняття «модуль» у педагогічних дослідженнях. Педагогіка і психологія професійної освіти. 2000. № 4. С. 27–45.
46. Курлянд З. Н. Професійна усталеність вчителя – основа його педагогічної майстерності : уч. посібник. Одеса: Астпропринт, 1995. 160 с.
47. Курлянд З. Н. Становлення позитивної Я-концепції майбутнього вчителя. Одеса : Астропринт, 2005. 163 с.
48. Лівенцова В. А. Пізнавальна активність студентів у процесі вивчення іноземної мови згідно до загальноєвропейських рекомендацій : зб. наук. пр. Гуманізація навчально-виховного процесу / за заг. ред. В. І. Сипченка. Вип. XXVI. Слов’янськ, 2005. 118 с.
49. Ложкін Г. В., Волянюк Н. Ю., Солтик О. О. Психологія праці : навч. посіб. для студ. ВНЗ. Хмельницький : ХНУ, 2013. 191 c.
50. Лозовецька В. Т. Професійна кар’єра особистості в сучасних умовах. Київ, 2015. 279 с.
51. Лузік Е. В. Методологічні основи гуманітарної підготовки спеціаліста технічного університету. Вища освіта України. 2004. № 1. С. 14–19.
52. Манько В. Визначення пізнавальної ініціативи як показника пізнавальної самостійності та активності особистості : зб. наук. пр. Гуманізація навчально-виховного процесу / За заг. ред. В. І. Сипченка Вип. XXX. Слов’янськ: Видавничий центр СДПУ, 2006. 198 с.
53. Матвієнко Л. І., Алексейченко К. С. Особливості ціннісномотиваційної сфери осіб зайнятих волонтерською діяльністю. Психологія праці та управління : Зб. наук, пр. XІ Наук.-практ. конф. (м. Київ, 22 квітня 2015 р.) відп. ред. О. А. Ліщинська. Київ : ІПК ДСЗУ, 2015. С. 92–97.
54. Матвієнко Л. І., Загребельна Я. О. Чинники емоційного вигорання у представників соціономічних професій. Ринок праці та зайнятість населення. 2014. № 2. С. 30–34.
55. Мельник Т. Міжнародний досвід гендерних перетворень: Закони зарубіжних країн з гендерної рівності. Київ : Ліга, 2004. 320 с.
56. Мілютіна К. Л. Ігрові технології у навчальному процесі як засіб інформальної соціалізації особистості. Вісник ХДУ. Серія Психологічні науки. № 6, том 1. 2016. С. 73–78.
57. Мілютіна К. Л. Оптимізація процесу професійного становлення засобами спілкування в Інтернет-середовищі. Prague (Czech Republic), the 5th of March, 2014. Publishing Center of the European Association of pedagogues and psychologists «Science», Prague, 2014. Vol. 2. p. 146–152.
58. Мілютіна К. Л. Психологічні особливості інформального варіанту трудової соціалізації. Актуальні проблеми психології, 2017. т. 1, вип. 40, С. 98–103.
59. Мілютіна К. Л. Траєкторії життєвого шляху особистості у динамічному середовищі. Ніжин : Аспектполіграф, 2012. 298 с.
60. Модернізація вищої освіти України і Болонський процес : матеріали до першої лекції / Уклад. М. Ф. Степко, Я. Я. Болюбаш, К. М. Левківський, Ю. В. Сухарніков; відп. ред. М. Ф. Степко. Київ, 2004. 24 с.
61. Мудрик А. Б. Психологічний аналіз особливостей прояву професійних деформацій особистості на різних етапах її професіоналізації. Проблеми сучасної психології. 2014. Вип. 23. С. 434–445.
62. Мурована Н. М. До проблеми професійного саморозвитку вчителів: основні теоретичні підходи. Педагогічна освіта: теорія і практика. Педагогіка. Психологія : зб. наук. пр. 2011. № 15. С. 47–51.
63. Овсяннікова В. В. Особливості професійної кар’єри особистості. Проблеми сучасної психології : зб. наук. пр. / Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України, Держ. вищ. навч. закл. «Запоріз. нац. ун-т». Запоріжжя : ЗНУ, 2013. № 1. С. 91–104.
64. Онучак Л. Професійна спрямованість позааудиторної роботи студентів економічних спеціальностей. Педагогіка і психологія професійної освіти. 2002. № 6. С. 129–137.
65. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління : посібник. Київ, 2003. 568 с.
66. Орлов В. Ф. Професійне становлення вчителя як предмет педагогічних досліджень. Педагогіка і психологія. 2005. № 1. С. 42–51.
67. Особливості формування фахівця нового типу : наук.-метод. зб. Проблеми освіти. Київ : Наук.-метод. центр вищої освіти, 2003. Вип. 32. 193 с.
68. Островерхова Н. М. Самоаналіз уроку як чинник професійної адаптації вчителя. Таврійський вісник освіти. 2008. № 1. С. 25–32.
69. Панок В. Г. Основні напрями професійного становлення особистості практичного психолога у вищій школі. Практична психологія та соціальна робота. 2003. № 4. С. 14–16.
70. Панченко Л. В. Особливості професійної адаптації технічного персоналу на хімічному виробництві. Вісн. Харк. нац. пед. ун-ту ім. Г. С. Сковороди. Психологія. Харків, 2008. Вип. 27. С. 128–138.
71. Парубок О. М. Дидактичні умови застосування ділових ігор у професійній підготовці фахівців пожежної безпеки : автореф. дис. Хмельницький, 2003. 18 с.
72. Петльована Л. Моделювання професійної адаптації майбутніх економістів з використанням програмних продуктів професійного призначення. Молодь і ринок. 2007. № 1/2. C. 152–158.
73. Петльована Л. Л. Педагогічні основи професійної адаптації студентів-економістів засобами новітніх інформаційних технологій : автореф. дис.; Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Б. Хмельницького. Хмельницький : Вид-во Нац. акад. ДПСУ, 2008. 20 с.
74. Побірченко Н. А. Професійна адаптація в системі профорієнтаційної роботи з майбутніми робітниками. Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання : зб. наук. пр. III Всеукр. наук.-практ. конф., (26 верес. 2008 р.) / Ін-т підготов. кадрів держ. служби зайнятості України [та ін.]. Київ, 2008. С. 232–240.
75. Побірченко Н. Професійна адаптація майбутніх робітників. Проф.- техн. освіта. 2007. № 1. С. 35–37.
76. Побірченко Н. Психологічний опис професійної адаптації випускників ПТНЗ до умов ринкової праці. Педагогічна освіта і освіта дорослих: європейський вимір : зб. наук. пр. Київ ; Хмельницький, 2008. С. 386–393.
77. Рач В. А. Інновації в проектній діяльності та закономірності «провалів» продуктів проектів : наук. пр. Луганськ : Вид-во СНУ iм. В. Даля, 2014. № 3 (23). С. 31–41.
78. Руденко Л. А. Роль комунікативної компетентності у процесі професійної адаптації фахівців сфери обслуговування. Проблеми та перспективи формув. нац. гуманіт.-техн. еліти : зб. наук. пр. / АПН України, Нац. техн. ун-т «Харк. політехн. ін-т». Харків, 2007. Вип. 15/16. С. 275−282.
79. Семиченко В. А. «Я» в структурі професійно надійної особистості. Наука і освіта. 2009. № 3. С. 30–33.
80. Ситник В. В. Вплив профорієнтаційних заходів на уявлення студентів про майбутню діяльність. Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання: досвід, тенденції, перспективи. Матеріали ІV Міжнародної науково-практичної Інтернетконференції (м. Тернопіль, 7–8 листопада 2019 р.). Тернопіль : ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2019. С. 16–18.
81. Ситник В. В. Методи дослідження чинників професійного становлення спеціалістів. Організаційно-управлінські та психологічні аспекти сучасного ринку праці України : тези доповідей V Всеукр. наук.-практ. конф. студентів та аспірантів. / упоряд. О. П. Канівець, Л. Г. Новаш. Київ : ІПК ДСЗУ, 2016. 192 c. С. 106–107.
82. Ситник В. В. Методи подолання криз професійного зростання спеціалістів ІТ-галузі. Матеріали IX Міжнародної науковопрактичної інтернет-конференції «Сучасний рух науки». Дніпро, 2019. Т. 3. 715 с. С. 272–277.
83. Ситник В. В. Особливостi мотивацiйноi сфери майбутнiх спецiалiстiв у сферi iнформацiйних технологiй. Науковий вiсник Херсонського державного унiверситету. Серiя Психологiчнi науки. Херсон : Вид. Херсон. держ. ун-ту, 2017. № 3. Том 1. С. 138–142.
84. Cергєєнкова О. П. Професійна ідентичність в практиці професійної підготовки особистості. Педагогічна освіта: теорія і практика. Педагогіка. Психологія : зб. наук. пр. 2012. № 18. С. 82–86.
85. Сергєєнкова О. П. Психологічні основи формування професійної індивідуальності майбутніх учителів: автореф. дис. ; Харк. нац. ун-т ім. В. Н. Каразіна. Харків, 2007. 36 с.
86. Становлення індивідуальності майбутнього вчителя іноземних мов : зб. наук. пр. Гуманізація навчально-виховного процесу / за заг. ред. В. І. Сипченка. Вип. XXIX. Слов’янськ : Видавничий центр СДПУ, 2006. 198 с.
87. Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. / За наук. ред. Л. М. Карамушки. Київ : ІНКОС, 2005. 366 с.
88. Титаренко Т. Впливи сучасності на самоконституювання особистості. Соціальна психологія. 2009. № 3. С. 3–12.
89. Траверсе Т. М. Психологія викладацької роботи. Київ : Науковий світ, 2009. 269 с.
90. Трофімов А. Ю. Психологічний капітал в організації. Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки : зб. наук. праць. 2014. Т. C. 259–265.
91. Трофімов А. Ю. Психологічний капітал як особистісний ресурс організаційної лояльності. Особистість у сучасному світі : Всеукраїнський психологічний конгрес з міжнародною участю, 2014. Т. 3. C. 270–273.
92. Ямницький В. Професійний розвиток особистості в контексті психології життєтворчості. Освіта регіону. 2010. № 1. С. 94–96.