

Тема 7: ”. Психологія професійного довголіття”.

План лекції

1. Основні шляхи розвитку особистості професіонала.
2. Розробка гуманістично орієнтованої моделі професійного розвитку.
3. Особливості психології дорослих людей у різні періоди життя
4. Шляхи продовження професійного довголіття.

1. Основні шляхи розвитку особистості професіонала.

Існують різні уявлення про стадії, фази й етапи вікового розвитку людини протягом усього життя. Найчастіше говорять про людину “взагалі”, про особистість, розвиток, життєвий шлях, менше – про розвиток професіонала, його етапи, стадії або фази.

Ряд авторів пропонують різні схеми розвитку професійного індивідуального шляху. Розглянемо етапи професійного шляху за Е. А. Климовим:

1. **Фаза оптації** (оптант) пов’язана з вибором професії або вимушеною її зміною. Вікові рамки однозначно позначити важко, тому що в ролі оптанта можуть бути і школярі, оточені батьківською турботою, і діти з неблагополучних родин, які відносно набувають соціальної зрілості. У ролі оптанта може виявитись і кваліфікований фахівець, який утратив працездатність, і професіонал, змушений змінювати роботу з яких-небудь причин (скорочення, зміна місця проживання, закриття виробництва і т. д.).

2. **Фаза адепта** (адепт) пов’язана з освоєнням професії (студенти, курсанти, службовці). Якщо йдеться про багаторічну підготовку, то необхідно розрізняти курси (роки) навчання, тому що відбуваються істотні зміни самосвідомості, інформування індивідуальності особистості.

3. **Фаза адаптації** (адаптант) пов’язана зі звиканням фахівця до роботи. Як би добре не був налагоджений у навчальному закладі процес підготовки того або іншого фахівця до роботи, він ніколи не підходить, як ключ до замка, до виробництва. На це впливає те, що:

– **по-перше**, діяльність навчального закладу відрізняється від виробництва;

– **по-друге**, у вузі неможливо змоделювати систему відносин, що складається в конкретному трудовому (а не навчальному) колективі;

– **по-третє**, навчальні дисципліни, які формують образ професії, викладаються розрізнено, професійне ж середовище сприймається цілісно.

Усе це вимагає зусиль для структурування образу професій, що і є змістом фази адаптації (звикання). Вважається, що ця фаза триває 5 ± 2 роки для різних професій.

4. **Фаза інтерналу** (інтернал). Це вже досвідчений працівник, який самостійно, впевнено й успішно справляється з основними функціями на своєму робочому місці. Він визначився в професії, у своїй свідомості й свідомості інших.

5. **Фаза майстерності** (майстер). Фахівець, який досяг цієї фази, вирішує будь-які професійні завдання, виділяється універсальністю, широкою орієнтацією в професійній області, відрізняється індивідуальним стилем діяльності. Зазвичай має формальні показники кваліфікації (розряд, категорію тощо).

6. **Фаза авторитету** (авторитет). Фахівця відрізняють визнання поза вузьким професійним колом та відзначення на державному рівні (ступінь, нагороди й ін.). Із його думкою рахуються і колеги, і керівники. Можливо, у нього може бути менше енергії, але завдання він вирішує успішно за рахунок досвіду, організації та помічників.

7. **Фаза наставництва** (наставник) пов'язана з передачею до- свіду учням, послідовникам. Ця обставина робить його життя напов- неним осмисленою перспективою, включенням власного досвіду в справи молодих.

Залежно від *поставлених перед людиною завдань* розрізняються відмінні від вищеописаних фази, етапи чи стадії кар'єроорієнтованого розвитку особистості:

1-ша стадія – стадія розвитку фантазії та відкриттів (від народження до 21 року). Людина виконує ролі школяра, студента, учня на виробництві. *Завдання* цієї стадії зводяться до виявлення індивідом своїх інтересів і потреб, до перетворення фантазій у реальні уявлення про професію, набуття знань та вмінь.

2-га стадія – стадія вступу в трудове життя (16–25 років). Прийнята роль – кандидат на роботу. *Завдання*: ознайомитися з ринком праці, знайти компроміс між особистісними уявленнями про роботу і думкою роботодавця, вибрати й отримати перше робоче місце.

3-тя стадія – стадія основного курсу навчання (16–25 років). **Роль учня**. *Завдання* стадії: подолати перший шок від дійсності, по можливості швидше стати повноцінним й адекватно сприймаючим членом організації.

4-та стадія – стадія початку кар’єрного шляху (17–30 років). Роль нового повноцінного члена організації. *Завдання*: вирішити, чи відповідає обрана професія та організація його (нового фахівця) запитам, накопичувати досвід як базу для кар’єрного росту.

5-та стадія – стадія початку середнього етапу кар’єри (старше 25 років). Роль повноцінного члена організації. *Завдання*: вибрати спеціалізацію, взяти на себе відповідальність, продовжувати навчання і підвищувати свою кваліфікацію, розвиваючи плани подальшого кар’єрного шляху.

6-та стадія – стадія кризи на середньому етапі кар’єри (35–45 років). Повноцінний член організації. Його *завдання*: навчитись адекватно реагувати на розбіжність своїх надій із досягнутими результатами, визначити роль професійної діяльності у своєму житті, узяти на себе функції наставника.

7-ма стадія – стадія кінця кар’єри співробітника, котрий не виконував функцію керівника. Діяльність за штабною чи лінійною схемою. *Завдання*: усвідомити свою функцію наставника, розширювати інтереси й уміння на базі власного досвіду.

8-ма стадія – стадія кінця кар’єри співробітника, який виконував функцію керівника. Роль керівника фірми чи члена правління. *Завдання*: використати свої уміння та здібності на благо організації, розвивати здібності перспективних співробітників.

9-та стадія – стадія поступового припинення діяльності. *Завдання*: навчитись розуміти, що вплив і відповідальність зменшуються, знайти собі нову роль, характерну для ситуації зниження компетентності й мотивації, навчитись жити, не повністю присвячуючи себе роботі.

10-та стадія – стадія виходу на пенсію. *Завдання*: усвідомити відносність своєї ролі, незважаючи на її значущість.

Виділяють *етапи професійного шляху* за Д. Сьюпером. Весь професійний шлях Д. Сьюпер розділив на п’ять етапів. Передусім автора цікавило з’ясування індивідом своїх нахилів і здібностей та пошук відповідної професії, актуалізуючій професійну “Я-концепцію”:

1. **Етап зростання** (від народження до 14 років). У дитинстві починає розвиватись —Я-концепція. У своїх іграх діти програють різні ролі, потім пробують себе в різних заняттях, з’ясовуючи, що їм подобається і що в них добре виходить. У них проявляються інтереси, які можуть вплинути на майбутню професійну кар’єру.

2. **Етап дослідження** (від 15 до 24 років). Хлопці й дівчата намагаються розібратись і визначитись у своїх потребах, інтересах,

здібностях, цінностях та можливостях. Грунтуючись на результатах такого самоаналізу, вони розглядають можливі варіанти професійної кар'єри. До кінця цього етапу молоді люди звичайно підбирають відповідну професію і починають її освоювати.

3. **Етап зміцнення кар'єри** (від 25 до 44 років). Тепер працівники прагнуть зайняти міцне положення у вибраній ними діяльності. В перші роки свого трудового життя вони ще можуть змінювати місце роботи або спеціальність, але в другій половині цього етапу спостерігається тенденція до збереження вибраного роду занять. У трудовій біографії людини ці роки часто виявляються найбільше творчими.

4. **Етап збереження досягнутого** (від 45 до 64 роки). Працівники прагнуть зберегти за собою той статус на виробництві або службі, якого вони домоглися на попередньому етапі.

5. **Етап спаду** (після 65 років). Фізичні й розумові сили тепер уже немолодих працівників починають зменшуватися. Характер роботи змінюється. Врешті-решт, трудова діяльність припиняється.

Вікові межі за фазами досить умовні й відносні, але принциповим є те, що коли йдеться про основні шляхи розвитку професіонала, то мають на увазі дорослу людину. Вікові межі фахівця можуть бути від 17–18 до 55 (жінки) – 60 років (чоловіки). У сучасному суспільстві все більше підвищуються вимоги до психічних можливостей людини; її мобільності; безперервного формування; масштабної діяльності; інтелекту.

На розвиток професіонала впливають різні фактори. Як зазначає у своїй статті Р. В. Ткач, одним із факторів розвитку особистості професіонала є трудова мотивація. Її розкривають теорії, орієнтовані на зміст, і теорії, орієнтовані на процес. Перша група теорій вивчає як базові людські потреби й мотиви, так і мотиви більш високого порядку, наявність та розвиток яких, за А. Маслоу, передбачає самоактуалізацію особистості. Процесуальні ж теорії чи теорії мотивації досягнення вивчають процес вибору лінії поведінки, пов'язаної зі сподіваннями індивіда, і суб'єктивну оцінку наслідків своїх дій на робочому місці. Недостатньо вивчений механізм впливу певних потреб і мотивів на формування певної поведінки. Однак, слід відзначити, що дослідним шляхом встановлена наявність зв'язку між потребами, мотивами, емоціями, з одного боку, і постановкою цілі, саморегуляцією трудової поведінки – з іншого.

Не менш важливим фактором кар'єроорієнтованого розвитку особистості є така ознака, як задоволення роботою. Як приклад можна

використати проведені дослідження у двох групах техніків. Одну групу склали робітники, котрі мали задоволення від роботи, іншу – роботою не задоволені. Усі досліджувані заповнювали той самий тест, у якому їх просили оцінити важливість виконуваної ними роботи і відповісти на запитання, що стосуються задоволення роботою та життям узагалі. Дослідження встановило, що саме задоволення роботою є необхідним складником загального задоволення життям, а не навпаки. Ця закономірність найбільш чітко простежувалась у робітників, які вважали свою працю надзвичайно важливою.

Людину можуть задовольняти одні аспекти її роботи і не задовольняти інші. Це може стосуватися, наприклад, умов праці. Фактом же, що визначає ступінь задоволення роботою, згідно з дослідженням Е. Лоулера (теорія мотивації Л. Портера – Е. Лоулера), є сподівання і потреби людини на шляху свого особистісного розвитку. Позитивні тенденції професійного розвитку особистості підвищують самооцінку, рівень мотивації індивіда і його відданість справі.

Отже, однією зі складових частин життєвого розвитку особистості є її професійний розвиток. Те, що раніше визначалось як професійний життєвий шлях, професійне самовизначення, професійна діяльність, тепер означає поняття професійної кар'єри особистості. Умови зростаючої конкуренції сучасного ринку праці підвищують роль індивідуального планування кар'єри. Простежується тонка межа між розвитком конкретної особистості як професіонала і соціальними інтересами. Дослідження у цій галузі можуть посприяти у створенні необхідної методичної бази для вивчення критеріїв кар'єри, креативної самоактуалізації, особистісно-творчої зрілості професіонала на основі розвинутої теорії професійної діяльності.

2. Розробка гуманістично орієнтованої моделі професійного розвитку

Розроблена в ході дослідження гуманістично орієнтована модель управління професійним становленням фахівців охоплює й активізує всі ланки освітнього процесу в умовах вищої школи, поєднує інтереси учасників навчального процесу.

У моделі розпочато спробу врахувати й погодити державні, соціальні цілі тих, хто навчається (студентів), і тих, хто навчає (викладацького складу). При цьому **основними принципами** є:

– *пріоритет духовно-моральних цінностей* (що припускає, насамперед, повагу до життя та здоров'я людини, усіх прав, свобод і обов'язків, розвиток цивільної, патріотичної, екологічної свідомості), а також визнання законів вищого розуму (не вкради, не давай неправдивих свідчень на ближнього та ін.);

– *демократизм* (що знаходить вираження, зокрема, у прийнятті різноманіття типів і форм навчання, у колегіальності та діалогічності під час установа стосунків у колективі, викладачів зі студентами);

– *професійна спрямованість та професійне самовизначення* (що припускає, зокрема, добір змісту, методів, засобів та форм підготовки фахівців з урахуванням вимог професії, з одного боку, та переваг студентів – з іншого);

– *індивідуалізація*;

– *самопізнання і саморозвиток*;

– *підтримка та зміцнення здоров'я*.

Деякі принципи розглянемо докладніше.

Щодо принципу *самопізнання й саморозвитку*, відзначимо, що він може і повинен реалізовуватися на різних рівнях. Так, самопізнання на рівні самовідчуттів можна досягти шляхом аутогенного тренування. Самовідчуття свого стану – елементарний акт самостійної психодіагностики, споконвічна інформація до самоврядування.

Звертаючись до принципу *індивідуалізації*, відзначимо, що його повноцінній реалізації сприяє облік діагностичних даних про динаміку психофізичних станів й особистісного розвитку студентів. Система діагностики повинна стати одним із головних компонентів психолого-педагогічної технології формування професійних якостей студентів, що дасть змогу індивідуалізувати вимоги щодо навчання, активізувати їхній потенціал. Разом із тим, отримана в ході діагностики інформація, може виявитися важливим стимулом до самопізнання, самоосвіти та, нарешті, особистісного розвитку й професійного самовизначення, що робить мотиви освітньої діяльності стійкішими, а сам процес – результативнішим.

Виділені вище принципи виявляються, таким чином, тісно пов'язаними один з одним.

Цілепокладаючий компонент системи управління передбачає структурування процесу освіти, що інтегрують мету тих, хто навчається, і тих, хто навчає, та, власне, вищих навчальних закладів. Останні зацікавлені в

ефективних результатах, у формуванні в студентів психологічних якостей особистості, які необхідні фахівцеві певного профілю.

При цьому розглядаються три складові частини як основні характеристики потенціалу особистості:

а) психофізіологічні компоненти (рівень психічного й фізичного розвитку, стан здоров'я, працездатність, витривалість);

б) кваліфікаційний компонент (система загальних і спеціальних знань, умінь, що обумовлюють здатність виконувати професійну діяльність);

в) соціальний компонент (рівень свідомості, культури, відносин, ціннісних орієнтацій).

Разом із тим навчальний заклад не нав'язує твердих регламентів і директив, надає студентові волю вибору й виявляє толерантність стосовно його особистості. Вільний вибір студентами вищого навчального закладу і спеціальності, що здобувається, забезпечує:

- самодетермінацію його освітньої діяльності,
- актуалізує внутрішню мотивацію,
- розвиває потребу у волі, творчості, автономності, самоврядуванні й самокорекції особистості.

Реалізована у вузі система управління професійним становленням студентів є поліфункціональною. Для конкретизації та систематизації набору основних професійних якостей, що повинні здобуватися студентами, використовувався метод експертних оцінок. Більше **200** фахівців-гуманітаріїв (психологів, педагогів, керівників і т. д.), які мають значний стаж роботи, виступили в ролі експертів.

Професійно важливими якостями, що складають потенціал фахівця гуманітарного профілю, були названі:

а) **професійна самостійність** – здатність розбиратись у вимогах, пропонованих спеціальністю, уміння самостійно планувати, виконувати й контролювати власну діяльність;

б) **професійна мобільність** – здатність до швидких, раціональних рішень, готовність до зміни професійних завдань і ситуацій;

в) **комунікативність** – спрямованість на спілкування, інтерес до людей, соціальна перцепція, рефлексія, емпатія; г) відповідальність – сформованість мотиваційного поля, високий рівень домагань, відповідальне ставлення до своїх учинків і свого вдосконалювання як особистості та професіонала;

г) *індивідуальність* – здатність до найбільш повного особистісного самовираження і наявність індивідуально неповторних особливостей;

д) *здоров'я* – збереження та розвиток психічних і фізіологічних функцій людини, оптимальної працездатності й соціальної активності.

Усвідомлення студентом цих якостей є важливою передумовою вдосконалювання навчальної діяльності, успішності професійного становлення. Основні функції управління (цілеутворення, інформаційне забезпечення, розробка стратегії здійснення цілей, їхня реалізація та корекція) утворюють відповідну процесуальну структуру.

Педагогічний процес упорядковується завдяки вицленюванню системоутворюючих елементів. Інформаційне забезпечення здійснюється на основі діагностування студентів, знання їхніх особливостей і співвіднесення отриманих при цьому показників із цілями, поставленими навчальним закладом.

Визначено **чотири стадії управління процесом освіти:**

– *завдання системоутворюючого фактора – мети* (“корисного результату” – за П. К. Анохіним);

– *створення інформаційної моделі* управління педагогічним процесом;

– *проектування програми дій;*

– *реалізація розробленого проекту* в практичній діяльності й порівняння отриманого результату з прогнозованою метою.

Система управління освітньою діяльністю студентів повинна враховувати психологічні закономірності розвитку особистості майбутнього фахівця, зокрема гуманітарія. Вона, як указувалося вище, має бути індивідуально орієнтованою, чому сприяє застосування діагностично-оздоровчого комплексу. Передбачається активізація в студентів мотивів і конкретних дій, спрямованих на освітню діяльність як таку, на формування психофізичної готовності до професійної діяльності, безпосередньо на професійне становлення, на духовно-моральне самовиховання.

В основу формування оптимальної мотивації діяльності студентів закладено принцип “*воля-вибір-відповідальність*”, що повинно наблизити процес професійного становлення майбутнього фахівця до досягнення самоактуалізації його особистості. Тому варто відзначити, що зазначений принцип дотепер залишається мало розробленим із погляду його втілення в практику, у чітку систему навчально-виховних заходів.

Розроблена технологія процесу навчання оптимізує розглянутий процес управління, задає форми функціонування вищого навчального закладу і сприяє вдосконалюванню структурних та функціональних характеристик системи вищої освіти з урахуванням тенденцій розвитку ринкової економіки, демократизації і гуманізації суспільства.

Були виділені труднощі побудови системи управління, що задовольняє описані вище вимоги, і сприятливої реалізації відповідної педагогічної технології. Це обумовлено *суперечностями*:

1) між вимогами, пропонованими сучасним суспільством до фахівців, та можливостями випусків вищих навчальних закладів;

2) між цінностями, що затверджуються в суспільній свідомості, відповідно до яких фахівець повинен бути здоровим, висококультурним, інтелектуально розвинутим, творчим, і сучасним станом навчального закладу, випускникам якого важко вийти за межі прийнятих стандартів професійної діяльності;

3) між альтернативними позиціями у визначенні мети освіти: “освіта на користь держави й суспільства” та “освіта на користь конкретної особистості”, що є відображенням соціально-психологічної проблеми співвідношення соціалізації й індивідуалізації.

Утім сучасний гуманістичний підхід знімає альтернативність вищевказаних позицій і відкриває перспективу їхнього синтезу. Такий синтез повинен досягатись як у педагогічних впливах, так і в структурі мотивації студента.

У ствердженні гуманістичних принципів у навчально-виховному процесі дуже важливі щирість та послідовність, єдність слова і справи. Якщо викладачі лише декларують прихильність до гуманістичних цінностей, але реально не змінюють свою поведінку, це сприймається студентами відповідним чином, і ті, у свою чергу, роблять вигляд, що приймають до виконання рекомендації викладачів.

Викладені вище розуміння переконливо свідчать про важливість створення психологічно обґрунтованої та соціально продуктивної концепції освіти й професійного становлення фахівців, у якій центральне місце приділяється гуманістично орієнтованій системі управління.

Гуманістично орієнтована модель професійного формування одержує своєрідну конкретизацію у застосуванні до підготовки фахівців гуманітарного профілю у вузі недержавної форми власності (яким є, зокрема,

Донецький інститут управління). У досвіді роботи Донецького інституту управління викристалізувалися пріоритетні характеристики освітньо-виховного процесу, націлені на формування професійно значимого особистісного потенціалу. До цих характеристик належать:

- **раціоналізація праці й відпочинку** студентів та викладачів, оздоровчо-реабілітаційні гарантії в процесі навчання;
- **стимулювання поведінки** (спрямованої на професійне самовизначення) відповідно до принципу “**воля-вибір-відповідальність**”;
- **стимулювання самопізнання**, у тому числі заглибленого осмислення своїх психологічних якостей, а також мотивів, цілей і способів своєї діяльності;
- **стимулювання духовно-морального пошуку** своєї життєвої позиції, самокорекція поведінки в особистісному й професійно орієнтованому аспектах самовиховання;
- **стимулювання творчої діяльності** (у тому числі, участь у науково-дослідній роботі, робота з оптимізації праці та відпочинку студентів тощо);
- **стимулювання відносин у колективі**, заснованих на чесності, довірі, відповідальній взаємозалежності;
- **здійснення цілеспрямованої профорієнтації** “на себе” (від школи) і “від себе” (на місце майбутньої роботи), що припускає, крім іншого, досягнення конкретного практичного знайомства з умовами, вимогами та труднощами професійної діяльності в обраній галузі, а також організацію діалогу з потенційними роботодавцями.

3. Особливості психології дорослих людей у різні періоди життя

Численними дослідженнями встановлено, що в різні періоди життя людини спостерігається нерівномірний розвиток її психічних функцій.

Так, найвища сприйнятливість соціального і професійного досвіду відзначається у **18–25 років**, тобто в період навчання, у тому числі у вищій школі. У ці роки відбуваються найбільші зміни в інтелектуальних функціях, зростає рухливість і гнучкість зв’язків між сприйняттям та увагою.

У 26–29 років увага за своїм розвитком випереджає пам’ять і мислення. Це пов’язано з визначенням життєвої позиції, зміною становища людини в родині, у колективі.

У 30–33 роки знову відзначається високий розвиток інтелектуальних функцій: пам’яті, мислення, уваги, що знижується до 40 років.

Разом із тим виявлено, що у віці 41–46 років найбільш високий рівень розвитку має функція уваги, найнижчий рівень характерний для функцій

пам'яті. Далі знижуються показники прийому інформації, інтенсивності уваги; знижується емоційна стійкість.

Дослідженнями встановлено, що середній пік творчої активності для багатьох спеціальностей відзначається у **35–39 років**. Пік творчих здібностей для різних наук неоднаковий. Для математики, фізики, хімії – 30–34 роки; геології, медицини – 35–39 років; філософії та політики – 40–55 років.

Період зрілості за **віком (40–45)** був названий древніми греками “акме”, що означає вершина, момент найбільшого розквіту людської особистості. У віці 40 років людина усвідомлює, наскільки її мрії, плани збуваються і чи може вона їх коректувати. За належної корекції, активності людина благополучно переборює кризу і вступає в період зрілості. Фахівці стверджують, що найбільш небезпечним варто вважати стан застою, при якому немає прогресу в розвитку особистості, тому що все начебто досягнуто.

Розумна, адекватна переоцінка цінностей у середині життя створює сприятливі можливості й передумови для успішного входження в **період 40–45 – 55–60 років**. Криза дорослого віку, як і інші вікові кризи, несе в собі позитивний початок, тому що сприяє самопізнанню, саморозвиткові, якісним новоутворенням психіки.

Наступний етап життя людини – **період геронтогенезу (літній і старечий вік)**. Цей період, відповідно до міжнародної класифікації, **починається з 55 років для жінок і 60 – для чоловіків**. На думку багатьох психологів, у цей період розвиток як такий припиняється, замість нього починається розвиток окремих психологічних характеристик, але є й інші точки зору, згідно з якими процес розвитку людини безмежний, але має певні особливості: продовжується виконання соціальних ролей, професійних обов'язків.

На етапі зрілості особистість відрізняють:

- зріле інтелектуальне ставлення до життя;
- зріле професійно-активне життя;
- і, найважливіше, зріле ставлення до себе – суб'єкта життя.

Психологічно зріла особистість – це особистість, яка відповідає за сенс свого життя і перед собою, і перед іншими. Зрілі люди можуть характеризувати свої смаки, спосіб життя, стиль діяльності. У цьому віці багато хто досягає вершини професійної та суспільної кар'єри.

Однак, у зрілому віці людину чекають також чималі іспити. У професійній і соціальній ролі вона може переживати “предметну смерть”,

“кризу ідентичності”, втрату рідних, близьких, знайомих. Ростуть із віком емоційні витрати, що призводять до стресових станів. Процес старіння становить генетично запрограмований процес, що супроводжується віковими змінами в психіці й організмі.

Зміни людини як індивіда в літньому та старечому віці спрямовані на те, щоб актуалізувати резервні можливості, накопичені в організмі. При цьому вплив збереження індивідуальної організації і регуляції її розвитку в період геронтогенезу повинен підсилюватися. Щодо психічних функцій, то у віці 70–90 років особливо страждає механічна пам'ять, краще зберігається логічна; слабшає образна, але менше, ніж смислова. Провідним видом пам'яті стає логічна.

Збереження психофізичних функцій пов'язане з професією. Так, у вчених не змінюється з віком запас слів і загальна ерудиція, в інженерів – багато невербальних функцій, старі бухгалтери виконують розрахунки настільки ж успішно, як і в молодості, у водіїв, пілотів зберігається гострота, поле зору, координація в стандартних умовах. Старі люди зберігають працездатність, але складніше справляються з нормами робочого дня.

До найтипівіших проявів змін особистості в старості відносять:

- зниження самооцінки;
- невпевненість у собі;
- зниження інтересу до нового (бурчання);
- невизначеність у завтрашньому дні;
- слабку ініціативу і т. д.

Виділяють **чотири** соціально-психологічних **типи старості**:

- 1) активна творча старість (участь у суспільному житті);
- 2) заняття справами, на які раніше не було часу (самоосвіта, розваги);
- 3) залучення своїх сил у родину;
- 4) турбота про власне здоров'я (фізична активність).

Досить широко в психологічній літературі використовується класифікація, відповідно до якої виділяються **типи пристосування людини в старості**:

– конструктивне ставлення до старості (задоволеність контактами, терпимість до думки інших, відсутність драматизму в разі закінчення роботи, висока самооцінка);

– залежне ставлення проявляється в підпорядкуванні кому- небудь (сімейне середовище забезпечує відчуття безпеки, емоційної рівноваги);

- захисне ставлення, для якого характерні перебільшення, емоційна стриманість, прямолінійність у звичках (такі люди залишають роботу);
- вороже ставлення до навколишніх проявляється в підозрілості до інших, порушенні контактів із молодими людьми;
- вороже ставлення людини до самої себе проявляється в пасивності, покірності, у депресії, у смутку, а відхід із життя трактується як рятування від страждань.

Інтенсивність старіння інтелектуальних функцій залежить від двох факторів (внутрішнього й зовнішнього): **обдарованості та утворення.**

Утворення протистоїть старінню, гальмує його процеси. Відзначено, що в період між 26 і 35 роками відбувається інтегрованість психічних процесів, до 35 років – становлення цілісної функціональної основи інтелектуальної діяльності. А от у період між 35 і 46 роками під впливом твердих зв'язків між психічними функціями знижуються можливості для новотворень. Це створює чинне протиріччя, яке виражається в тому, що проявляється висока інтелектуальна активність і продуктивність, яка спостерігаються у звичних умовах професійної роботи і в той же час виникають серйозні труднощі в оволодінні новими видами діяльності. Тому перепідготовка й постійне підвищення кваліфікації фахівців, безперервна освіта є важливою умовою інтелектуальності та професійного розвитку людини.

Однак під час навчання для дорослої людини характерні кілька груп протиріч:

- диспропорція між необхідним і реальним рівнем знання для даної спеціальності;
- протиріччя між реальним рівнем знань та соціально схвалюваними нормами поведінки;
- протиріччя між прагненням краще і глибше розібратися в собі й недостатньо розвинутим механізмом рефлексії (пізнання самого себе);
- протиріччя між рівнем знань і нових проблемних завдань (самовиховання, перепрограмування психіки).

Аналіз психологічних особливостей дорослої людини не буде повним, якщо не торкнутися хоча б коротко характеристики гендерних розходжень психіки. Гендерні дослідження наочно продемонстрували статеві відмінності інтересів, бажань, професійних виборів і типів кар'єр, кар'єрних досягнень, поведінки на роботі, поєднання ролей професійних з іншими життєвими ролями. У цьому напрямі американський дослідник Д. Сьюпер запропонував одну з перших психологічних класифікацій кар'єр. У ній

виділені *чоловічі й жіночі типи кар'єр залежно від чергування професійних проб і періодів стабільної роботи.*

Чоловічі:

- 1) стабільна, коли суб'єкт відразу після навчання займається професійною діяльністю і незмінно слідує обраному шляху;
- 2) звичайна, коли після навчання відбувається серія професійних проб, які закінчуються стабільною роботою;
- 3) нестабільна, з чергуванням професійних проб і періодів стабільної роботи;
- 4) кар'єра з множиною проб, коли людина часто змінює вид зайнятості, не маючи стабільної роботи.

Жіночі:

- 1) кар'єра домогосподарки;
- 2) звична кар'єра, коли освічені жінки, вийшовши заміж, припиняють працювати і стають домогосподарками;
- 3) стабільна робоча кар'єра, коли здобута освіта допомагає знайти роботу, що стає справою життя;
- 4) дволінійна кар'єра, коли кар'єра домогосподарки узгоджується зі стабільною робочою кар'єрою;
- 5) переривчаста кар'єра – робота до одруження, потім перерва (народження та виховання дітей), повернення на роботу;
- 6) нестабільна кар'єра – чергування періодів роботи після одруження поряд із поверненням до кар'єри домогосподарки;
- 7) кар'єра з множинними пробами – послідовність непов'язаних видів праці без стабілізації у якій-небудь професійній галузі.

Окрім вищеописаних чоловічих і жіночих типів кар'єр, виділяють **три типи чоловіків:**

1. Урівноважені чоловіки з нормативним самоконтролем. Протягом життя від 13–14 років до 45 зберігають продуктивність у роботі, широту інтересів, честолюбство, самовладання.
2. Неврівноважені чоловіки зі слабким самоконтролем. У підлітковому віці проявляють бунтарство, балакучість, схильність до ризику, дратівливість та агресивність, а в зрілому – імпульсивність, мінливість, драматизацію подій, часту зміну роботи, непередбачуваність поведінки.
3. Люди з підвищеним самоконтролем у підлітковому віці виділяються емоційністю, чутливістю і самозаглибленістю, не впевнені в собі, залежні, недовірливі. Досягши сорокаліття, стають вразливими, напружені в

контактах з іншими людьми, впадають у відчай у разі невдач, важко сходяться з людьми.

Існують певні **типи особистості й серед жінок**. Виділяють **три типологічні групи**:

1. Домінантний тип – характеризується захопленням технікою, творчою активністю, задоволеністю відносинами на роботі.

2. Ситуативний тип – відзначається низькою творчою активністю, високою товариськістю, прагненням до самоствердження, але має низький рівень домагань у професійній діяльності.

3. Пристосовницький конформістський тип відрізняє низька творча активність, незадоволеність роботою, оточенням, низький 232 рівень професійної мотивації, підозрілість, залежність від найближчого оточення.

Гендерна диференціація, як установлено дослідженнями, демонструє деяку перевагу **чоловіків** у просторовій і тимчасовій орієнтації, у розумінні механічних рухів. **Жінки** перевершують чоловіків у спритності рук, швидкості сприйняття, швидкості мови, запам'ятовуванні різного матеріалу.

Серед основних *особистісних якостей чоловіків* більшою мірою виражені агресивність, мотив досягнення, емоційна стабільність,

а у жінок, як правило, – соціальна стабільність; у чоловіків більш стійкими проявляються такі риси, як інтелектуальні інтереси, вони менш піддані мінливості настрою, їм притаманний високий рівень домагань, а в жінок – наполегливість, естетична чуйність, життєрадісність.

Вікові зміни організму в чоловіків і жінок відбуваються неоднаково. І ставлення їх до цього також різне. Старіння для жінки – це своєрідна трагедія, яку вона переживає часто бурхливо і досить відверто. Чоловік своє старіння переживає приховано, як щось глибоко інтимне. Скарги чоловіків мають в основному психомоторний характер. У них настає час оцінки і переоцінки пережитого. Часто чоловіки приходять до думки, що не всі можливості були використані. Така оцінка минулого призводить до надолужування, як вони вважають, утраченого. Психологи називають такий процес симптомом “зачинених дверей” (у цей симптом вони включають і проблеми професійної діяльності).

4. Шляхи продовження професійного довголіття

Весь життєвий шлях людини формується і розвивається в процесі безперервного становлення і вирішення різноманітних за своєю природою і

своїм значенням протиріч, що лежать в основі внутрішніх конфліктів особистості на тому або іншому етапі життя чи в конкретній життєвій ситуації. Внутрішній конфлікт та протиріччя з'являються не відразу, а накопичуються поступово. У якийсь момент порушується психологічна рівновага, що призводить до труднощів на роботі, вдома, у спілкуванні з колегами, друзями. Далі відбувається “розрив” (людина не може робити ніяку справу, поки не вирішить протиріччя) [7, 101]. Якщо ці суперечності загострюються до межі – це криза: “Що робити далі?”

Професійна самоактуалізація є процес пошуку себе в професії, становлення своєї професійної ролі, професійного образу “Я”-особистості, куди входять і професійний імідж, і індивідуальний стиль професійної діяльності. Для актуалізації в професійному плані важливе значення має:

- визначення особистістю своїх професійних перспектив і цілей;
- досягнення їх;
- покладання нових цілей.

Інакше кажучи, необхідне постійне прагнення особистості до розкриття і реалізації свого природного творчого потенціалу. Таке активне самовизначення містить процеси особистісного розвитку, що характеризуються як самопізнання, самооцінювання та саморозвиток. Тобто для активного професійного самовизначення необхідно усвідомлювати особливості своєї особистості, враховувати ступінь відповідності цих особливостей вимогам обраної професійної діяльності й цілеспрямовано розвивати в собі необхідні для професійної діяльності якості за наявності відповідних задатків.

Суттєвим щодо шляхів продовження професійного довголіття, на наш погляд, є питання механізмів і динаміки розвитку професійної кар'єри у структурі конкурентоспроможності спеціаліста. У цьому напрямі досить важливим із факторів розвитку кар'єри у структурі конкурентоспроможності спеціаліста є професійна мотивація. Модель трудової поведінки Р. Хекхаузена і П. Голлівцера поєднує мотивацію і волю, припускаючи нерозривність процесів вибору, реалізації наміру і прояву волі та мотивації в оцінці цілеспрямованої дії. Такий підхід може істотно вплинути на точність прогнозування задоволення людини працею чи результатами виконання роботи.

Дослідження в галузі кар'єри дають змогу диференціювати кар'єру на **три основні стадії: ранню, середню і зрілу.**

Рання стадія кар'єри виражається в тому, що основні завдання працівника полягають у з'ясуванні рівня своїх професійних здібностей, вимог організації та перспектив. Для людини важливо проявити в роботі свій професіоналізм, майстерність, рівень кар'єрного росту і стати фахівцем.

Середня: людина прагне працювати самостійно, стати більш помітною, трудитись ефективно, самоактуалізуватися максимально в інтересах організації.

Зріла проявляється в креативній самоактуалізації, особистісно-творчій зрілості: спостерігається прагнення досягнути максимального результату і вдосконалити свій досвід та майстерність. Виникає необхідність працювати більш ефективно, йти на ризик, розвиваючи свій творчий потенціал, для збереження свого запиту на ринку праці й професійної конкурентоспроможності.

Кар'єрні досягнення людини багато в чому залежать від рівня її особистісного професійного розвитку. Тут мають значення такі **аспекти**, як:

- 1) **кваліфікація** – рівень підготовленості до якогось виду праці;
- 2) **мотивація** – і як елемент здійснюючого керівником переконання та керівництва до дії, і як самомотивація, яка безпосередньо пов'язана з головними цінностями людини й не завжди стосується реалій підприємства;
- 3) **соціалізація** – стосується насамперед неформальної культури певного підприємства (неписані правила і ритуали), що може стати перешкодою для розвитку особистості. Існує ризик отримати негативну оцінку з боку керівництва чи колег за прояв ініціативи, яка може становити загрозу становищу представників організації;
- 4) **реалізація** – безпосередньо пов'язана з аспектом соціалізації. Задуми, що передбачають зміни, не зустрічають належної підтримки. Таким чином, підприємство визначає межі дії своїх співробітників і створює проблеми для їхнього кар'єрного росту.

Людину можуть задовольняти одні аспекти її роботи і не задовольняти інші, а це, у свою чергу, впливає на самооцінку, рівень мотивації індивіда, його відданість справі тощо.

Найважчий період становлення професійної конкурентоспроможності є ранній період особистісної зрілості. У період ранньої професійної зрілості, що пов'язаний із періодом особистісної зрілості, відбувається становлення професійної конкурентоспроможності. Можна виділити традиційні **рівні професійної зрілості**:

- **ранній** – пов'язаний із вибором професії;

– *середній* – пов’язаний із професійною кар’єрою і формуванням професійної конкурентоздатності;

– *пізній рівень* характеризується вищими досягненнями, творчою зрілістю.

У професійному сценарії всіх типів і рівнів професійної конкурентоспроможності відбувається не тільки успіх у кар’єрному рості, але й особистісні кризи, що пов’язані з пониженням рівня конкурентоспроможності.

У середині життя часто відбувається процес самоаналізу, пов’язаний із переоцінкою професійного вибору і просування вперед, який може привести людину до зміни напрямку своєї кар’єри. Причиною може слугувати невдоволення результатами чи характером своєї професійної діяльності, що можуть викликати певні особистісні переживання, пов’язані з кризою цього віку. Можливі зміни цінностей і цілей після сорока років. Це пояснюється так званім «поверненням мрій». На думку багатьох дослідників у цій галузі, дорослим особистостям легше пережити цей період при систематичній самооцінці власних здібностей та якості реалізованого професійного становища.

Процес переоцінювання життєвого укладу, включаючи роботу, більш властивий людям саме середнього віку, оскільки у старшому віці люди або на пенсії, або характер трудової діяльності їх улаштовує, їм складніше змінювати свій спосіб життя. Люди ж молодого віку ще недостатньо визначились зі своїм професійним вибором, у них ще мало досвіду, щоб його переоцінювати.

Проблеми кризового періоду пов’язані не тільки з професійними кар’єрними орієнтаціями, але й родинними проблемами. Учені, описуючи хід розвитку особистості, визначили завдання для середнього віку:

– нагальна потреба в необхідності одночасного пристосування “до зрослої відповідальності за старіючих батьків і обов’язків стосовно дітей, що стають незалежними дорослими”;

– завдання переглянути стосунки з дітьми і відпустити їх у самостійне життя;

– навчитися жити у “спорожнілому гнізді”.

Збільшення середньої тривалості життя і вплив сучасних суспільних умов дають змогу професіоналам довше працювати і діяти згідно із власним вибором. Виконавши свої батьківські обов’язки, незважаючи на неминучість деякого зниження доходів, вони можуть вільно змінювати свій спосіб життя,

чому, у свою чергу, сприяє терпиме ставлення сучасного суспільства до відхилень від прийнятих соціальних норм.

Проте кількість професіоналів середнього віку, що різко змінюють напрям своєї професійної діяльності, є невеликою. Як правило, це або ті, яких не влаштовує реалізація їхніх здібностей на роботі, або ті, хто вважає, що здатні на більше, але нинішня трудова діяльність цього не може дати, або це професіонали, які змушені змінювати роботу внаслідок “професійного згоряння”. Загалом ситуація, коли неможливо досягти бажаних результатів у професійній діяльності (кар’єрі), небезпечна підвищенням рівня тривожності та порушенням душевної рівноваги, що аж ніяк не сприяє особистісному росту професіонала.

Таким чином, досліджуючи вікові періоди професійної конкурентоспроможності, аналізуючи джерела наукової літератури щодо проблеми продовження професійної діяльності індивіда, можна встановити, що професійні орієнтації особистості в рамках психології професійної діяльності ще недостатньо вивчені.

Проблема професійного довголіття є не тільки особистим бажанням кожного, а й насущною соціальною потребою. Питання психології здоров’я в контексті професійної діяльності групуються у двох завданнях:

- виявлення резервів професійного довголіття;
- психологічне забезпечення виходу з професії за віком.

У *рішенні першого завдання* істотна роль відводиться психогігієні праці. З її допомогою відшукуються оптимальні варіанти організації робітничого середовища, психологічного клімату, враховуються індивідуальні особливості суб’єктів діяльності. Проблема професійного довголіття особливо стосується діяльності працівників, на яких покладені функції управління, відповідальності за роботу інших. Професійна діяльність вимагає постійної напруги, енергії, відрізняється хвилюваннями і перевтомою. Її відрізняють насичений робочий день, енерговитрати, нервова напруга. Однією з найважливіших умов підтримки психічного здоров’я в процесі професійної діяльності є вміння людини користуватися прийомами психічного самоврядування (саморегуляції), тобто здійснювати свідомі впливи на психічні явища (процеси, властивості, стани, поведінку).

Виконання другого завдання – забезпечення виходу на пенсію – закладається протягом усього життя людини. Але збереження працездатності може забезпечуватися не тільки за рахунок сприятливого зовнішнього

середовища, раціональної організації праці, а й профілактикою вікових змін організму і психіки.

Питання для самоконтролю

1. Основні варіанти та фази розвитку професіонала.
2. Особливості психології дорослих людей у різні періоди життя.
3. Шляхи продовження професійного довголіття.
4. Резерви професійного довголіття.
5. Стомлюваність і фізична активність.
6. Прийоми регуляції взаємин.
7. Безконфліктне завершення професійного шляху.
8. Особливості психології дорослих людей у різні періоди життя.

Література

1. Волянчук Н. Ю. Психологія професійного становлення толерантності // Психол. перспективи.– Вип. 2.– Луцьк: РВВ —Вежа| ВНУ ім. Лесі Українки, 2008.– С. 26.
2. Гурвич И. Н. Социальная психология здоровья.– СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 1999.– 1021 с.
3. Квин В. Прикладная психология.– СПб.: Питер, 2000.– 560 с.
4. Коцан І.Я., Ложкін Г.В., Мушкевич М. І. Психологія здоров'я людини: [за ред. І. Я. Коцана]. – Луцьк : РВВ “Вежа” Волин. нац. ун-ту імені Лесі Українки, 2011. – 316 с..
5. Маслоу А. Г. Мотивация и личность: Пер. с англ.– СПб.: Евразия, 1999.– 478 с.
6. Мягков И. Ф., Боков С. Н. Медицинская психология: Основы патопсихологии и психопатологии: Учеб. для вузов.– М.: Изд. корпорация —Логос|, 1999.– 232 с.
7. Психология здоровья человека / Г. В. Ложкин, О. В. Носкова, И. В. Толкунова / Под ред. В. И. Носкова.– Севастополь: Вебер, 2003.– 257 с.
8. Психология здоровья: Учеб. для вузов / Под ред. Г. С. Никифорова.– СПб.: Питер, 2003.– 607 с.
9. Психология здоровья / Г. С. Никифоров, В. А. Ананьев, И. Н. Гуревич и др. / Под ред. Г. С. Никифорова.– СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2000.– 504 с.

10. Психосоматика: взаимосвязь психики и здоров'я: Хрестоматия / Сост. К. В. Сельченко.– М.: АСТ; Мн.: Харвест, 2001.– 604 с.
11. Социальная психология личности в вопросах и ответах: Учеб. пособ. / Под ред. В. А. Лабунской.– М.: Гардарики, 2001.– 397 с.
12. Ткач Р. В. Поняття професійної кар'єри у психології менеджменту, її види та динаміка розвитку // Зб. наук. пр. (Психол. науки).– № 2.– Бердянськ: БДПУ, 2005.– 213 с.
13. Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера.– СПб.: Питер, 2002.– 1200 с.
14. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности.– СПб.: Питер, 1999.– 608 с.
15. Юнг К. Г. Психологические типы.– СПб.: Ювента, 1995.– 252 с.
16. Super D. E., Bahn M. Y. Occupational psychology.– L.: Tavistock, 1971. X+209 p.