

ОСОБИСТІСНА СКЛАДОВА УСПІШНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАКТИЧНОГО ПСИХОЛОГА

Ляховець Л.О.

Чернігівський державний педагогічний університет імені Т.Г. Шевченка

Стаття присвячена вивченню основних підходів до явища професійної успішності практичних психологів. Висвітлено, зокрема, зовнішній та внутрішній критерії успішності професійної діяльності, що склалися у вітчизняній соціально-психологічній науці. Розглядаються чотири блоки професійно-важливих якостей практичного психолога (особистісна складова), які обумовлюють успішність в діяльності психолога.

Ключові слова: успішність професійної діяльності, індивідуально-особистісні особливості (ІОО), професійно-важливі якості (ПВЯ).

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Поняття професійної успішності є однією з найважливіших характеристик будь-якої діяльності. Сформованість адекватного уявлення про успішність дозволяє керівнику приймати рішення, важливі як для конкретного суб'єкта праці, так і для всієї організації чи підприємства. Працівника ж, в свою чергу, інформація про рівень успішності його діяльності спонукає до вдосконалення професійної майстерності або пошуку нового місця роботи, впливає на його уявлення про цінність власної особи, певною мірою формує самооцінку, рівень домагань. Крім того, зазначена проблема, на наш погляд, має ще кілька актуальних аспектів:

1) в ситуації соціокультурної кризи в суспільстві, зміни системи цінностей та існуючих стереотипів, адекватне уявлення про успішність забезпечує чітке розуміння особливостей професійної адаптації та кар'єрного росту в умовах ринкових відносин;

2) розуміння змісту поняття «ефективна професійна діяльність» дозволяє систематизувати її фрагментарні дослідження та встановити однозначні критерії професійної оцінки успішності.

Метою статті є здійснення теоретичного огляду уявлень, що склались у сучасній вітчизняній соціально-психологічній науці щодо складових успішності професійної діяльності практичного психолога.

РЕЗУЛЬТАТИ ТЕОРЕТИЧНОГО АНАЛІЗУ

Професію психолога традиційно відносять до сфери людина – людина, а поняття успішності ототожнюють із ефективністю діяльності. Незважаючи на велику кількість досліджень, пов'язаних із зазначеною проблемою (Г.Абрамова, К.Абульханова-Славська, О.Бодальов, Ж.Вірна, Є.Клімов, Т.Кудрявцев, А.Маркова, Н.Пророк, А.Реан, О.Родіна, В.Шадриков), єдиного визначення поняття «успішність діяльності» так і не запропонували. На думку Ж.Вірної, успішність визначається високою мотиваційною спрямованістю до успіху, позитивним уявленням про образ «Я» та чітким когнітивним контролем ситуації професійної діяльності [9, 46]. А вже у працях Є.Клімова, М.Кліщевської, А.Маркової, О.Родіної [14; 17; 19; 28] кількість складових, які дозволяють проаналізувати проблему успішності, значно збільшується. Започатковано розгляд цієї проблеми роботами Є.Клімова, який вважав, що аналізуючи успішність праці психолога, слід зважати на її специфіку (Клімов, 1988) та обумовленість індивідуально-особистісними особливостями (ІОО). Саме це твердження вчений представляє у вигляді «золотого правила» психології праці: праця ефективна, якщо індивідуально-особистісні особливості суб'єкта відповідають вимогам, висунутим до них (до ІОО) самою професією як системою функцій. Сукупність же ІОО людини, яка визначає ефективну реалізацію трудових функцій, автор називає професійно важливими якостями (Клімов, 1990). Решта зазначених дослідників, враховує ІОО і пропонує розглядати загальну оцінку успішності професійної діяльності як поєднання зовнішнього

критерію – оцінки, яка надається іншими людьми, та внутрішнього – власної оцінки своєї діяльності (Рис. 1).

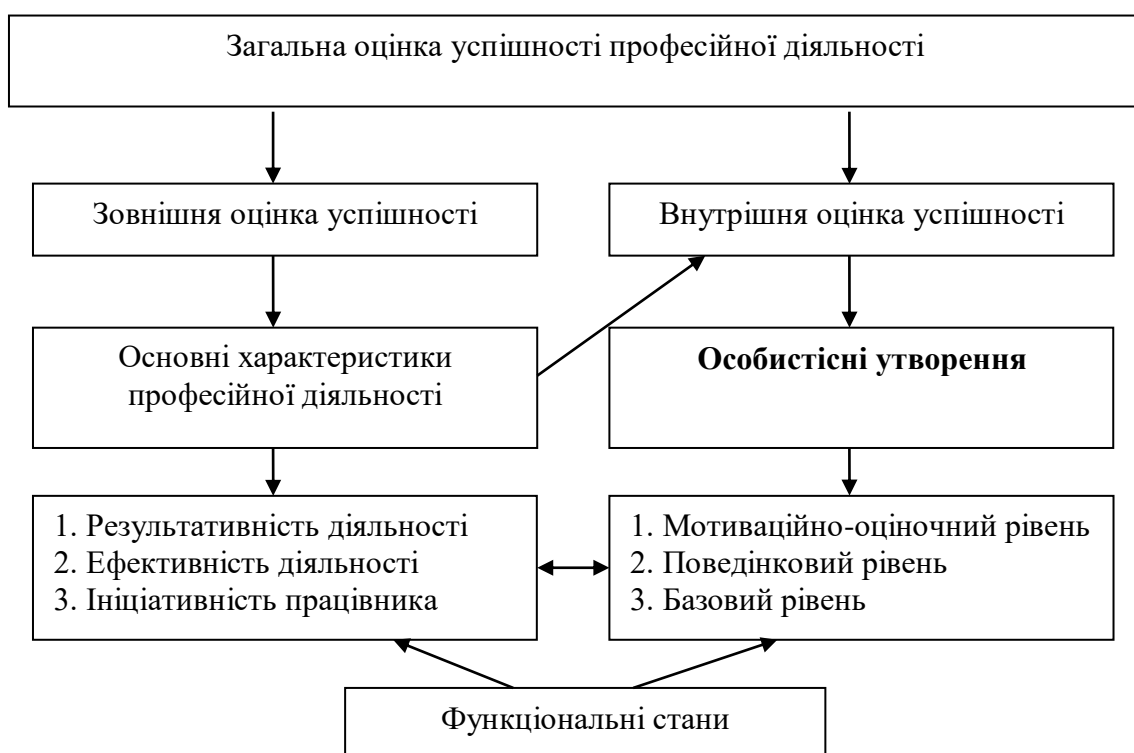


Рис. 1. Структурні складові оцінки успішності професійної діяльності психолога

Стисло проаналізуємо запропоновану схему, починаючи із зовнішньої оцінки. **Результативність** діяльності виражає кількість високоякісних одиниць продукції (публікацій, практичних та тренінгових занять, консультацій та ін.). В основному розглядається здатність фахівця вирішувати специфічні професійні задачі. На думку Г.Абрамової, А.Маркової та К.Романова [1; 19; 28] для практичного психолога такими задачами є:

1. Розуміння психологічного змісту різних життєвих і професійних ситуацій, дій, вчинків та інших зовнішніх проявів особистості.

2. Прогнозування можливих способів поведінки людей в контексті певних життєвих і професійних ситуацій.

3. Проектування доцільних способів спілкування з людьми в контексті конкретних ситуацій.

4. Практична реалізація доцільних і обґрунтованих способів спілкування з людьми.

5. Адекватне розуміння себе.

6. Реалізація власного особистісного і професійного потенціалу.

Ефективність взаємодії з колегами залежить, по-перше, від особистісних особливостей, які впливають на результативність поведінкових проявів у сфері спілкування (Родіна, 1996), на вибір соціономічної професії (Клімов, 1997). По-друге, від місця, яке посідає спілкування у структурі цінностей особистості, її самооцінки, оцінки оточуючими її професійної діяльності (Родіна, Прудкова, 1996).

Ініціативність у трудовій діяльності – характеристика, яка найбільше залежить від суб'єктивізму тих, хто оцінює. У роботі представників професій типу «людина – людина», на думку О.Родіної, важливою є власне не ініціативність, а ступінь її збігу з очікуваннями оточуючих [27, 58], великого регулюючого впливу вона зазнає з боку позитивного чи негативного оцінювання керівництва.

Внутрішня оцінка успішності трудової діяльності виникає в процесі співвіднесення винагороди за роботу та уявлень людини про результативність, ініціативність праці, ефективність взаємин з колегами, а також з мотиваційно-оціночними структурами особистості (Родіна, 1996). Більш детального аналізу, на нашу думку, у зазначеній схемі вимагає **особистісна складова**, оскільки успішна реалізація професійних функцій передбачає наявність і яскраве вираження у фахівця відповідних особистісних якостей. Під особистістю ми будемо розуміти цілісне утворення, структура якого складається з таких рівнів (Анциферова, 1999; Ананьєв, 1980; Мерлін, 1986): мотиваційно-оціночний рівень включає інтенційні структури (мотиви, потреби, спрямованість, інтереси, оцінки, самооцінку); поведінковий рівень (набір своєрідних форм поведінки в конкретних ситуаціях, характерологічні особливості, які виявляються через зовнішні реакції, вчинки, а також пов'язаний із мотиваційно-оціночними

структурами контроль за якістю виконання когнітивних та моторних операцій, мотив трудової діяльності; уявлення людини про важливість та корисність її праці для суспільства; право на помилку); базовий рівень (основні психофізіологічні властивості нервової системи). Всі рівні пов'язані між собою, поєднані у характері і виявляються у поведінці людини.

Найочевидніше успішність діяльності, на думку О. Родіної, виявляється у функціональному стані, який розуміється як продуктивність та особливості міжособистісних контактів фахівця [27, 63]. Дослідниця зазначає, що людина може досягти високих показників у професійній діяльності ціною перевтоми, стресів, «професійного вигорання», психогенних захворювань. Слід зазначити, що аналогічні дослідження проведено й вітчизняними вченими під керівництвом Л.М.Карамушки [4]. Вони виявили, що хронічні несприятливі функціональні стани ведуть до формування негативних емоційних розладів, шкодять здоров'ю працівника, тому його діяльність не може бути визнана ефективною.

Вивчаючи успішність професійної діяльності, ми не можемо розглядати її у відриві від особистості фахівця. Найбільш поширеним способом аналізу професійно важливих якостей, які забезпечують ефективність діяльності, вважається побудова моделі особистості спеціаліста. Такі вітчизняні науковці як Г.Абрамова [1], А.Маркова [19], Н.Пророк [22], Н.Пряжніков [8], К.Романов [28], Н.Чепелева та Н.Пов'якель [31], пропонують ряд моделей, більшість з яких, однак, є «моделями підготовки спеціаліста», тобто «вони складаються на основі аналізу навчальної діяльності майбутніх спеціалістів та прогнозування успішності їх діяльності» [8, 226]. В цій статті акцент зроблено на основні вимоги саме до тих якостей практичних психологів, які безпосередньо впливають на успішність їх діяльності. На підставі аналізу психологічного змісту професійних задач психологів та огляду наукової літератури з проблеми, було виокремлено кілька блоків професійно важливих якостей.

Перший блок включає *спрямованість особистості* та *мотиваційно-цільові аспекти* професійної діяльності. Отже, особистість практичного психолога має характеризуватися стійким, усвідомленим, позитивним ставленням до іншої людини, як до самостійної, рівної, унікальної особистості, тобто, гуманістичною спрямованістю. Це означає здатність приймати кожну людину такою, якою вона є; виключає будь-яку можливість здійснення тиску чи використання як знаряддя для досягнення власних цілей; сприяння її особистісній самореалізації. Виявляється ця спрямованість у доброзичливості, чуйності, щирості, оптимізмі в стосунках, а її специфічність пояснюється інтересом психолога до людини та внутрішнього світу особи як до предмету пізнання і перетворення. Психолог має позитивно сприймати себе та інших, бути впевненим у своїх гуманістичних прагненнях, демонструвати альтруїстичність установок і не мати стереотипів в міжособистісних стосунках [22, 191], крім того – виявляти постійне прагнення до саморозвитку і самовдосконалення. В.Машин [20] виділив дві форми прагнення до саморозвитку: індивідуальна та особистісна. Особистісна форма притаманна ефективному спеціалісту, бо передбачає прагнення до пошуку нових життєвих смислів, навіть якщо вони знаходяться в межах цієї ж професії, та стимулює, як поглиблення знань про професію, так і подальше кар'єрне зростання. На відміну від особистісної форми, О.Фонарьов [30, 89] та Т.Карцева [13, 123] виявили індивідуально-особистісну (перехідну, кризову) форму розвитку особистості психолога, якій притаманна непевненість у собі, нечіткість життєвих цілей, дискредитація всієї системи цінностей, втрата внутрішньої цілісності. Саме тривале перебування фахівця на кризовій стадії призводить до формування психологічних захистів, виникнення психосоматичних та невротичних розладів, в цьому випадку ми не можемо говорити про успішність діяльності.

Другий блок включає *когнітивні (інтелектуальні) складові* професійної діяльності – це орієнтація психолога у широкому просторі психічних явищ (особистісних рисах, мотивах поведінки, відносинах та ін.),

здатність до цілепокладання та проектування оптимальних засобів впливу на людей. Крім того, фахівець має володіти психологічним мисленням – системою розумових дій, що відтворює у суб'єктивній формі психологічну сутність людини як суб'єкта, особистості та індивідуальності. Воно спирається на відповідні когнітивні утворення: психологічні поняття, суб'єктивні образи, соціальні стереотипи та ін. [28, 22]. Психологічне мислення розвивається у процесі інтеріоризації та має певні специфічні особливості: низьку точність, суб'єктивізм, логічну суперечливість, конкретність, низький рівень рефлексії, підвищену залежність від емоційної та потребово-мотиваційної сфери людини, тобто воно емпіричне або житейське. Психолог має формувати науково-теоретичний тип психологічного мислення. До того ж, професіонал має вміти налагоджувати контакти з людьми, спираючись на власні знання, володіти когнітивною компетентністю (використовувати професійний тезаурус, розуміти себе та інших, мати професійний інтелект). Високу успішність діяльності забезпечує відсутність хронічних внутрішньоособистісних конфліктів, які обумовлюють проєкції та неадекватні психологічні захисти [31, 38]. Зазначений блок включає також і специфічні соціально-перцептивні якості, зокрема володіння особливою психологічною спостережливістю – здатністю за незначними, мало помітними явищами та ознаками побачити визначальні якості особистості, риси характеру, темпераменту, волі; зрозуміти стан людини; помітити симптоми неблагополуччя; швидко виявляти найбільш сильні та слабкі сторони особистості [22]. Крім того, у висококваліфікованого психолога формуються такі психічні якості, як інтуїція (згорнутий розумовий процес, що дозволяє швидко оцінити іншу людину, її стан, наміри, ситуацію взаємодії й спрогнозувати її розвиток), децентрація (вміння стати на позицію іншої людини), саморефлексія (своєрідне спостереження людини за собою в ході спілкування з метою своєчасної корекції власної вербальної і невербальної поведінки) [6].

Третій блок включає **операційно-технологічні засоби** професійної діяльності. Передбачається, що притаманна фахівцю розвинена операціональна компетентність – сформовані процедурні знання, вміння інтерпретувати отримані результати. Професійний психолог володіє системою вмінь та навичок, які забезпечують можливість використовувати теоретичні знання та психологічне мислення для роботи з людьми; має здатність до психологічного впливу на клієнтів завдяки володінню комунікативною компетентністю; застосовує прийоми саморегуляції, вміє висловлювати власні думки та презентувати себе, слухати, чути і розуміти інших людей [28]. Успішна діяльність виключає використання егоцентризму психологічного впливу, маніпуляцію людьми [19] та проєкціювання особистісних проблем фахівця на клієнта [1].

Четвертий блок включає **регулятивні** складові професійної діяльності. В роботі практичного психолога великого значення набувають емоційно-вольові властивості (витримка, володіння собою, сміливість у спілкуванні), особливо в умовах дефіциту часу, стресів, високої втомлюваності, у конфліктних ситуаціях та комунікативних ситуаціях великої інтенсивності [22]. Не менш значущою є здатність отримувати задоволення від своєї праці і не потрапляти під вплив фрустрації, професійного виснаження та синдрому емоційного вигорання [10; 12]. Зазначені явища нейтралізуються в разі отримання задоволення від професії, яке, на думку Т.Кудрявцева [18] та А.Реана [25], є запорукою психологічного здоров'я фахівця. Дослідниця М.Степанова наголошує на тому, що задоволення професією не слід плутати з амбіціями, а «людину, яка отримує позитивні відчуття під час аналізу результатів своєї діяльності можна вважати такою, що оволоділа професією» [29, 94]. Якщо ж психолог бурхливо реагує на надмірні емоційні навантаження, неповагу до особистості та її цінностей, не досить добре розуміє себе, не може впоратись із невідповідністю між вимогами професії, умовами праці та рівнем власних домагань, знижує ефективність професійної діяльності, то це свідчить про виникнення «синдрому емоційного

вигорання». Це стан фізичного, емоційного та розумового виснаження [23, 170]. Н.Пророк описує синдром так: депресивний стан, втома, почуття спустошення, зменшення енергії, втрата здатності бачити позитивні результати своєї праці, значне збіднення спектру професійних умінь (спеціаліст не може повторити те, що сказав клієнт, резюмувати, уточнити, переходячи відразу до надання рекомендацій з проблеми) [23].

Слід пам'ятати і про наявність таких обов'язків практичного психолога, як особиста відповідальність за свої оцінки, судження та рішення; дотримання професійної етики та принципу конфіденційності (які не висвітлюються в межах цієї статті). Таким є неповний список професійно важливих якостей, що мають бути притаманні успішному практичному психологу.

ВИСНОВКИ

Підбиваючи підсумки, нагадаємо, що оцінюючи успішність професійної діяльності практичного психолога, необхідно враховувати як зовнішні її критерії – суб'єктивні уявлення тих, хто оцінює, про три групи факторів: результативність праці, ефективність взаємин з колегами, ініціативність, так і внутрішні – уявлення самого суб'єкта праці про ці ж складові. Обидві оцінки ефективності діяльності суттєво залежать від особистісних особливостей працівника.

Наявність виділених чотирьох блоків професійно важливих якостей успішного психолога свідчить про високі вимоги, які висуваються до нього суспільством. Фактично неможливо знайти реально існуючого професіонала, який задовольняв би всім цим вимогам, тобто – це ідеальний портрет фахівця, що має спонукати його до саморозвитку. Проблематичним лишається і питання методологічного дослідження внесених до блоків якостей (не всі з них можна виміряти тестами, оцінити в балах).

ЛІТЕРАТУРА

1. Абрамова Г.С. Введение в практическую психологию. – М.: Международная педагогическая академия, 1995.
2. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. – М: Мысль, 1991.
3. Ананьев Б.Г. избранные психологические труды: В 2 т. – Т. 2. – М.: Педагогика, 1980.
4. Анастаси А., Урбина С. Психологическое тестирование. – СПб.: Питер, 2001.
5. Анциферова Л.И. Некоторые теоретические проблемы психологии личности/ Психология личности: Хрестоматия: В 2 т.– Самара: Издательский дом «БАХРАХ», 1999. – Т. 2. – С.331-334.
6. Бодалев А.А. Об одаренности человека как субъекта общения// Мир психологии. – 1998. – № 4. – С.272-275.
7. Варбан М.Ю. К изучению рефлексивного опосредования профессионального становления// Журнал практикующего психолога. – 1997. – № 3. – С.162-171.
8. Вачков И.В., Гриншпун И.Б., Пряжников Н.С. Введение в профессию «психолог»: Учебное пособие/ Под ред. И.Б.Гриншпуна. – 2-е изд. – М.: Изд-во Московского психолого-социального института, 2003.
9. Вірна Ж.П. Мотиваційно-сміслова регуляція у професіоналізації психолога: Монографія. – Луцьк, РВВ «Вежа», 2003.
10. Власова Ю.В., Белобрыкина О.А. К вопросу о профессиональном становлении и развитии личности психолога// Психология в ВУЗе. – 2004. – № 2. – С.86-98.
11. Зотова Н.Н., Родина О.Н. Исследование профессионального становления студентов-психологов// Вест. Моск. ун-та. – Сер. 14. Психология. – 2003. – № 3. – С.69-78.
12. Карамушка Л.М., Зайчикова Т.В., Ковальчук О.С., Федосова Г.Л., Філатова О.Ф., Філь О.А. Комплекс методик для діагностики синдрому «професійного вигорання» у вчителів. – К.: «Міленіум», 2004.

13. Карцева Т.Б. Личностные изменения в ситуации жизненных перемен// Психологический журнал. – 1998. – Т. 9. – № 5. – С.120-128.
14. Климов Е.А. Введение в психологию труда. – М.: Просвещение, 1988.
15. Климов Е.А. Как выбрать профессию. – М.: Просвещение, 1990.
16. Климов Е.А. Основы психологии: Учебник для вузов. – М.: Культура и спорт, издательское объединение «ЮНИТИ», 1997.
17. Клищевкая М.В., Солнцева Г.Н. Профессионально-важные качества как необходимые и достаточные условия прогнозирования успешности деятельности// Вест. Моск. ун-та. – Сер. 14. Психология. – 1999. – № 4. – С.61-66.
18. Кудрявцев Т.В., Шегурова В.Ю. Психологический анализ динамики профессионального самоопределения личности// Вопросы психологии. – 1983. – № 2. – С.51-59.
19. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М.: Международный гуманитарный фонд «Знания», 1996.
20. Машин В.А. О двух уровнях личностной регуляции поведения человека// Вопросы психологии. – 1994. – № 3. – С.144-149.
21. Мерлин В.С. Очерк интегрального исследования индивидуальности. – М.: Просвещение, 1986.
22. Пророк Н.В. Один з підходів до вивчення професійного розвитку практичного психолога// Актуальні проблеми психології. – Т. 1. – Ч. 7. – С.166-171.
23. Пророк Н.В. Практичний психолог: професійно важливі якості// Проблеми загальної та педагогічної психології: Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України. – 2001. – Т. III. – Ч. 8. – С.190-194.
24. Психологічний словник/ За ред. В.І.Войтка. – К.: Вища школа, 1982.
25. Реан А.А. Психологический анализ проблемы удовлетворенности избранной профессией// Вопросы психологии. – 1988. – № 1. – С.83-88.

26. Родина О.Н., Прудков П.Н. особенности профессиональной адаптации начинающих психологов// Вест. Моск. ун-та. – Сер. 14. Психология. – 2001. – № 3. – С.25-35.
27. Родина О.Н., Прудков П.Н. Предпосылки успеха в труде психолога// Вест. Моск. ун-та. – Сер. 14. Психология.– 2000. – № 4. – С.55-65.
28. Романов К. Психологическая культура как фактор профессионального мастерства// Прикладная психология и психоанализ. – 2003. – № 1. – С.19-28.
29. Степанова М.А. О критериях профессионализма школьного психолога// Вопросы психологии. – 2002. – № 1. – С.88-94.
30. Фонарев А.Р. Формы становления личности в процессе ее профессионализации// Вопросы психологии. – 1997. – № 2. – С.88-93.
31. Чепелева НВ., Пов'якель Н.І. Теоретичне обґрунтування моделі особистості практичного психолога/ Психологія: Збірник наукових праць. – 1998. – Вип. III. – С.35-41.
32. Шадриков В.Д. Системогенез профессиональной деятельности/ Психологические проблемы рационализации деятельности/ Под ред. Н.П.Ерастова. – Ярославль, 1976. – С.92-104.