

УДК 316.6 : 159.923.2

Ігор Попович,

доктор психологічних наук, доцент кафедри загальної та соціальної психології Херсонського державного університету;

73000, м. Херсон, вул. Університетська, 27;

e-mail: igorpopovych76@gmail.com

ВПЛИВ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ОЧІКУВАНЬ НА ПРОФЕСІЙНЕ ЗРОСТАННЯ ТА ПРОФЕСІЙНЕ ЗДОРОВ'Я ФАХІВЦІВ

Анотації

Попович Ігор Степанович. Вплив соціально-психологічних очікувань на професійне зростання та професійне здоров'я фахівців. У статті висвітлено результати дослідження впливу соціально-психологічних очікувань на професійне зростання та професійне здоров'я фахівців. Показано, що вплив соціально-психологічних очікувань фахівця і суспільства очевидний, та знаходиться у взаємозумовленому зв'язку.

Розглянуто сукупність соціально-психологічних очікувань як систему очікувань або вимог стосовно норм виконання фахівцем соціальних ролей. Зазначено, що на відміну від офіційних вимог, посадових інструкцій, карт стажування, бізнес-процесів, регламентів роботи та інших регуляторів поведінки в первинному трудовому колективі, характер соціальних очікувань неформалізований і не завжди усвідомлюваний, але такий, що має апробаційний, регулятивний і здоров'язберезувальний вплив на професійне зростання фахівця.

Обґрунтовано, що через низку функцій соціально-психологічні очікування сприяють професійному зростанню фахівця-професіонала.

Ключові слова: соціально-психологічні очікування, професійне зростання, професійне здоров'я, професійне становлення, професійний розвиток, оптант.

Popovych Igor Stepanovych. Influence of social-psychological expectations on professional advancement and professional health of specialists. The article represented the study of social-psychological expectations as a basic psychological mechanism of self-regulation of person's behavior. It was investigated, that the influence of social-psychological expectations of a professional and the public is obvious and inter-conditionally coherent.

The set of social-psychological expectations as a system of expectations or requirements in relation to the rules of performance by a specialist of social roles is considered. It is noted that unlike formal requirements, job descriptions, internship cards, business processes, work regulations and other regulators of behavior in the primary labor collective, the nature of social expectations is not formalized and not always understood, but that is subject to approbation, regulatory and health preserving influence on the professional growth of a specialist.

It is substantiated that due to a number of functions, social-psychological expectations contribute to the professional growth of a professional.

Key words: social-psychological expectations, professional advancement, professional health, professional formation, professional development, probationer.

Постановка наукової проблеми та її значення. Для розв'язання актуальних проблем сьогодення, які ставить перед вузами, середніми спеціальними закладами освіти та професійно-технічними училищами держава, першочерговості набуває питання розвитку національної освіти, спроможної забезпечити Україну високоосвіченими, інтелігентними, соціально зрілими та творчо спрямованими фахівцями, компетентними спеціалістами середньої ланки та кваліфікованими робітниками.

У контексті цих завдань закономірним є посилення уваги сучасної освіти до вивчення соціально-психологічної теорії, дослідження суб'єктної

реальності людини. Особливе місце в цих дослідженнях посідають соціально-психологічні очікування, що здійснюють інтеграційний та регулятивний вплив на змістові характеристики міжособистісної взаємодії в навчальній групі, первинному трудовому колективі тощо. Проблема оптимізації розвитку соціально-психологічних очікувань в міжособистісній взаємодії у малій групі набула особливої актуальності в умовах демократичних перетворень, що відбуваються в Україні. Очікування випускників середніх та неповно середніх загальноосвітніх шкільних закладів іноді не збігаються з реаліями взаємин у навчальних групах вузів, середніх спеціальних закладів і професійно-технічних училищ, які готують фахівців вузької спеціалізації та мають чітко регламентований статут, що, в свою чергу, породжує додаткові конфлікти, невідповідність між очікуваним і реальним перебігом подій зокрема, та результатом в цілому. Окрім того, сьогодення висуває нові вимоги до комунікативних вмінь фахівців, їх толерантності, здатності до саморегуляції тощо, які розвиваються, у тому числі, й через оптимізацію розвитку соціально-психологічних очікувань опитантів в міжособистісній взаємодії навчальної групи, первинному трудовому колективі.

Дослідження впливу соціально-психологічних очікувань на професійне зростання та професійне здоров'я фахівців продовжує наукові пошуки автора [2], і є спробою підкреслити значення і показати роль соціально-психологічних очікувань як одного з найважливіших та маловивчених психологічних феноменів, вплив якого відображається на змістових характеристиках кожного з етапів професійного зростання та позначається на професійному здоров'ї фахівців.

Здійснивши низку наукових пошуків, пов'язаних із соціально-психологічними очікуваннями як базовим психологічним механізмом саморегуляції поведінки особистості, впливом соціально-психологічних очікувань на ефективність міжособистісної взаємодії, особливостями людських взаємин, наш науковий інтерес привернуло вивчення впливу

соціально-психологічних очікувань на професійне зростання та професійне здоров'я фахівців.

Наукові джерела містять багатий емпіричний матеріал про психологічні особливості професійного зростання, професійне здоров'я особистості. Знаходимо наукову літературу, в якій приділялася увага дослідженню чинників, що сповільнюють та перешкоджають професійному зростанню особистості. Зусилля науковців зумовлювались прагненням підвищити ефективність праці людини, зробити її продуктивною, безпечною та творчою. Є низка досліджень про чинники, які сприяють професійному зростанню особистості і перешкоджають, у результаті чого фахівець може отримати емоційне вигорання чи професійну деформацію, що може закінчитися навіть професійною деградацією людини. На наш погляд, психологічний зміст, механізми та функції соціально-психологічних очікувань потребують скрупульозного дослідження в контексті професійного зростання особистості. У науковій літературі відстежуємо, що науковці торкаються проблеми соціально-психологічних очікувань, зачіпають деякі її аспекти у професійному і особистісному становленні. З соціально-психологічними очікуваннями людина повсякчас зв'язана, починаючи з вибору професії чи інших етапів її становлення як фахівця-професіонала. У повсякденному житті їй завжди хотілося зазирнути в майбутнє, передбачити, спрогнозувати перебіг подій. Кожна людина на щось сподівається, надіється, чогось очікує, чекає. Очікуваннями, сподіваннями наповнена кожна мить людських взаємин, стосунків, конфліктів та людського буття загалом. З професійною зайнятістю, професійним зростанням фахівець пов'язує своє майбутнє, свою самореалізацію. Соціально-психологічні очікування – це проєкції в майбутнє, орієнтири, які не дозволяють йому заблукати у вирі людського буття і допомагають знайти себе, зберегти своє професійне здоров'я.

З огляду на висвітлені міркування, очевидно є **теоретична і практична актуальність** запропонованої теми дослідження.

Мета статті полягає у дослідженні впливу соціально-психологічних очікувань на професійне зростання та професійне здоров'я фахівців як одного з найважливіших, маловивчених психологічних феноменів, вплив якого позначається на всіх етапах професійного зростання та змістових складових професійного здоров'я фахівців.

У дослідженні ми спираємося на **праці вчених, що присвячені проблемі** розвитку особистості як суб'єкта активності, соціально-психологічним очікуванням: К. Абульханова-Славська, М. Бобнева, М. Боришевський, В. Врум, І. Кон, Г. Костюк, С. Рубінштейн, М. Савчин, В. Татенко, Т. Титаренко, О. Тишковський, С. Тищенко та ін.; професійного зростання: С. Безносков, Р. Грановська, К. Гуревич, Е. Зеєр, Є. Климов, Л. Корнєєва, А. Маркова, В. Мерлін, Н. Завацька та ін.; становлення та розвитку особистості, проблемі професійного здоров'я: В. Берзін, О. Дубогай, Е. Вільчковський, В. Ковалько, Л. Омельченко та ін.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Початок ХХІ сторіччя характеризується закономірним посиленням уваги сучасної соціально-психологічної теорії до дослідження суб'єктної реальності людини, до розвитку особистості як суб'єкта активності. З одного боку спостерігаємо відродження національної самосвідомості та національної ідентифікації, формування громадянського суспільства, а з іншого – все більше прагнення до уніфікації та глобалізації не тільки економіки, але й культурного простору, типу державного устрою, навіть психологічного складу найрізноманітніших націй, етносів, народів. Соціально-економічні зміни, що відбуваються в суспільстві, зумовлюють висунення нових вимог до особистості фахівця.

Проблема професійного зростання та професійного здоров'я фахівців є відображенням більш загальної проблеми співвідношення особистості і професії загалом. Виокремлюємо два взаємодоповнюючих погляди на таке співвідношення. Сутність першого погляду полягає у запереченні чи

мінімізації впливу професії на особистість. Послідовники цього підходу, керуючись традиційними, до певної міри ідеалістичними поглядами давньогрецької філософії про початкову «професійність» людини, стверджують про первинність особистісної структури фахівця. Зазначають, що особистість обравши професію, не змінюється впродовж професійного зростання. Відповідно, ми можемо припустити, що професійна діяльність не позначається на професійному здоров'ї фахівців. Прихильники іншого погляду переконані, що професійна діяльність позначається на змінах особистості у процесі професійного розвитку і становлення. Такої парадигми дотримується низка вітчизняних і зарубіжних вчених. Процес формування особистості фахівця-професіонала отримав у вітчизняній психології назву професіоналізації. Професіоналізація – це цілісний перманентний процес розвитку та становлення особистості фахівця, який починається з моменту вибору майбутньої професії та завершується, коли особистість припиняє активну трудову діяльність. Він починається на стадії опанування фахом і триває на подальших етапах. Більш того, він не закінчується на стадії самостійного виконання діяльності, а може тривати аж до повного відходу фахівця від справ, набуваючи своєрідної форми і змісту.

Професійний розвиток особистості став предметом дослідження психологів ще на початку минулого століття. Останнім часом в зарубіжній психології отримала поширення концепція поліваріантної кар'єри. Її основні положення полягають в наступному: професійна біографія кожного працівника визнається унікальною та неповторною; динаміку професійного розвитку визначають кар'єрні цикли, кожен із яких складається з міні-стадій професійного становлення; переходи від однієї стадії до іншої супроводжуються короткими, але інтенсивними періодами навчання, підвищення кваліфікації; професійна успішність забезпечується рівнем розвитку компетенцій. Компетенції об'єднують в низку блоків: корпоративні, функціональні, управлінські та особистісної ефективності.

Присутність належного рівня компетенцій, прагнення розвивати і формувати актуальні компетенції є важливою передумовою професійного зростання співробітників сучасної організації.

Варто пригадати, що у 80-х рр. проблема професійного розвитку досліджувалася за такими напрямками: професійне становлення; формування професіоналізму і професіоналізація суб'єкта діяльності; професійне самовизначення особистості. У дослідженнях чітко простежується суб'єктно-діяльнісний підхід, важливе значення відводиться активності самої особистості – сценаристу свого успішного професійного становлення. У якості механізмів, що спряють професійному становленню та розвитку особистості, науковці розглядають саморегуляцію, саморозвиток, самоорганізацію. Диференціювання на етапи, стадії, періоди здійснюється за різними критеріями: за рівнем виконання діяльності, соціальною ситуацією, провідною діяльністю, рівнем професіоналізму. Мало уваги приділяється професійному здоров'ю фахівця. Аналіз наукової літератури підтвердив, що дослідженню чинників, які сповільнюють та перешкоджають професійному розвитку, що зумовлювалися прагненням підвищити ефективність праці людини, зробити її надійною, безпечною та творчою [1; 3]. Зокрема, до врахування індивідуально-психологічних особливостей фахівця, профвідбору та створення індивідуального стилю діяльності, зводили розуміння професійного зростання такі вчені, як І. Бандурка, П. Гончарук, К. Гуревич, Є. Климов, В. Мерлін, Н. Завацька та ін.

Досліджувалися чинники, що негативно позначаються на професійному зростанні та професійному здоров'ї фахівця: несприятлива соціально-економічна ситуація, низька організаційна культура праці, відсутність стійкого соціально-професійного інтересу до змісту професійної діяльності, недостатній рівень знань, сформованості та розвитку вмінь та навичок, професійно важливих рис, ключових компетенцій, зокрема психофізіологічних властивостей та ін.

Такі психологи як О. Андрієнко, С. Безносів, Р. Грановська, Л. Корнеєва, А. Маркова та ін., зазначають, що професійне зростання почасти супроводжується періодами регресу, дезадаптації, стагнації, кризами, деформаціями, а в окремих випадках і професійною деградацією фахівців.

Аналізуючи причини, що перешкоджають професійному зростанню фахівців, А. Маркова вказує на віковий аспект і пов'язане з ним старіння, професійні деформації, професійну втому, емоційне вигорання, монотонію, тривалу психічну напруженість, зумовлену складними умовами праці, а також на кризи професійного розвитку.

Вчений А. Філіппов, аналізуючи психологічні механізми реалізації нововведень, виокремлює декілька типів психологічних бар'єрів: організаційно-психологічні, соціально-психологічні, когнітивно-психологічні та психомоторні. Психологічні бар'єри беззаперечно, на думку вченого, зумовлюють виникнення конфліктних ситуацій, викликають психічну напруженість, невдоволеність змістом праці, досягнутими результатами, організацією бізнес-процесів, управлінським складом організації та іншими чинниками.

Виходячи з аналізу наукової літератури та власних наукових пошуків, можемо констатувати, що професійний розвиток – це не тільки вдосконалення, але й руйнування, виникнення негативних тенденцій та розвиток професійно небажаних новоутворень. Але одні й ті ж самі психологічні бар'єри можуть бути необхідним чинником, що забезпечує, активізує, виступає рушійною силою розвитку діяльності, а відповідно, і особистості (Р. Шакуров та ін.). Психологічні бар'єри можуть як сповільнювати, так і сприяти професійному зростанню особистості, виконувати здоров'язберезувальну функцію розвитку фахівця, вони є тією «перешкодою», яку необхідно долати на етапах професійного зростання особистості.

Під «професійним зростанням особистості» розуміємо особистісні новоутворення в результаті опанування професії, які характеризуються індивідуальним, своєрідним шляхом особистості, починаючи з формування уявлень про професію та професійні наміри до завершення професійної біографії. Таким чином, професійне зростання охоплює весь онтогенез людини, звісно, якщо людина впродовж життя не змінює професії. Але внаслідок швидких темпів розвитку деяких галузей народного господарства, нестабільної політичної, соціально-економічної ситуації, безробіття, трудових міграцій, значна частина людей змушена впродовж трудового життя опановувати низку професій, повторюючи стадії професійного зростання.

Професійне зростання фахівця тісно пов'язане з його розвитком та становленням. Під «розвитком» розуміємо процесуальні зміни, перехід від одного якісного стану до іншого, вищого. Під «становленням» – процес діалектичного переходу від одного ступеня розвитку до наступного, як взаємоперетворення протилежних і разом з тим взаємопов'язаних моментів розвитку – виникнення і зникнення; процес виникнення, утворення чого-небудь у сукупності характерних ознак і форм; формування когось, чогось у процесі розвитку. Приходимо до висновку, що розвиток особистості передбачає становлення особистості. Окремі досягнення професійного зростання на етапі розвитку супроводжуються певними змінами, зокрема виникненням психічних новоутворень, а саме їхнім становленням, що є переходом кількісних змін у якісні. На наш погляд, становлення є якісною складовою розвитку особистості.

У працях Н. Завацької розглянуто розвиток особистості як входження та інтеграцію індивіда у соціальне середовище. Розвиток особистості проходить такі фази становлення: адаптацію – засвоєння особистістю норм і цінностей, та оволодіння відповідними засобами і формами діяльності, чим вона уподібнюється до інших членів спільноти; індивідуалізацію – виникнення суперечностей, зумовлених прагненням

проявити себе як індивідуальність, що супроводжується виокремленням себе із соціуму; інтеграцію – виникнення суперечностей між прагненнями індивіда до визнання групою його особливостей і бажанням групи визнати лише деякі з них, які сприяють розвитку групи та його особистісному розвитку [1]. Щоб підкреслити значущість проблеми соціально-психологічних очікувань, ми розглядаємо їх вплив на професійне зростання та професійне здоров'я фахівців.

У проблемі вибору професії та плануванні кар'єри, вітчизняна психологічна наука виходила з того, що надавала якомога точну оцінку індивідуально-психологічним особливостям індивіда, з точки зору схильності до того чи іншого виду діяльності, рекомендації, що допомагають зосередитись на сферах діяльності, яка є найзатребуванішою для суспільства. При цьому вважається, що всі види діяльності рівною мірою є доступні та привабливі для оптанта. Керуючись такими рекомендаціями, оптанту, почасти, важко було здійснити правильний вибір, уникнути помилок, оскільки рекомендації найменше враховували соціальну складову поведінки індивіда в процесі вибору, а відповідно соціально-психологічні очікування залишалися поза увагою. Бажаність вибору залежить від статусу професії, привабливості для індивіда стилю поведінки, пов'язаного з обраною професією, а не тільки від наявності у нього деяких професійних рис. Також вибір залежить від реальної доступності професії у суспільстві. Всі ці процеси зумовлені соціально-психологічними чинниками. Саме ця стадія – професійного визначення є однією з ключових не тільки у професійному зростанні фахівців, а й збереженні їхнього професійного здоров'я, раціонального використання свого психічного, фізичного, інтелектуального ресурсу. Уникнення помилок на стадії професійного відбору дозволяє мінімізувати ризик професійних стресів, деформацій, монотоній, і звісно продовжити професійну працездатність і професійну придатність на функціонально достатньому рівні.

Соціально-психологічні очікування через постійну апробацію соціальних змін коригуються. Спочатку на рівні когнітивної складової, яка безумовно знаходиться в органічному зв'язку з емоційно-ціннісною та конативною складовими, що свідчить про те, що будь-які зміни причинно-зумовлені. Ця єдність спонукає функціонувати такий складний соціально-психологічний механізм аналізу і синтезу соціально-психологічної реальності, як соціально-психологічні очікування. Помилково обрана професія негативно позначається не тільки на самооцінці та рівні домагань оптанта, а й може стати причиною пригніченого стану, депресії, психологічної кризи, прискорює процеси професійної деформації.

Сукупність соціально-психологічних очікувань є системою очікувань або вимог стосовно норм виконання фахівцем соціальних ролей. Ця система упорядковує іншу систему – систему ставлень і взаємин у відділі чи первинному колективі. На відміну від офіційних вимог, посадових інструкцій, карт стажування, бізнес-процесів, регламентів роботи та інших регуляторів поведінки в первинному трудовому колективі, характер соціальних очікувань неформалізований і не завжди усвідомлюваний. Має місце право на очікування від інших поведінки, яка відповідає їх рольовій позиції, та зобов'язаність поводитись відповідно очікувань інших співробітників. При цьому варто відмітити, що наказові соціальні очікування визначають належний характер виконання ролі, а соціальні очікування, що передбачають та зумовлюють ймовірний характер виконання ролі, окреслюють тільки індивідуальні особливості «виконавця» і конкретної ситуації. Описані ознаки соціальних очікувань є необхідними елементами трансформації соціальних очікувань особистості в соціальні норми та особистісні норми зокрема.

Оптимізація розвитку соціально-психологічних очікувань є важливим складником в системі підготовки фахівців. Отримані знання, навички конструктивної міжособистісної взаємодії, вміння планувати, прогнозувати перебіг подій, поєднувати толерантність і вимогливе

ставлення до учасника взаємодії, узгоджувати власні дії з діями інших членів, зокрема відділу, підрозділу, первинного трудового колективу – позитивно впливають на рівень сформованості саморегуляції, підвищують психологічну готовність фахівця, сприяють стабілізації соціально-психологічного клімату на робочих місцях. Від узгоджених дій співробітників міжособистісної взаємодії може залежати не тільки результат виконання завдання, досягнення місячних, квартальних і річних показників, зокрема розкриття злочинів, ефективність військових операцій, але й в екстремальних, складних умовах – життя кожного учасника взаємодії чи конфлікту зокрема.

Аналіз результатів дослідження дає підстави зробити такі **висновки**. Бажаність вибору професії залежить від доступності професії у суспільстві, статусу, її привабливості для оптанта стилем поведінки, що пов'язаний з обраною професією, а не тільки від наявності у нього необхідних професійних рис. Вплив соціально-психологічних очікувань фахівця і суспільства очевидний, та знаходиться у взаємозумовленому зв'язку.

Сукупність соціально-психологічних очікувань є системою очікувань або вимог стосовно норм виконання фахівцем соціальних ролей. Ця система упорядковує іншу систему – систему ставлень і взаємин у відділі чи первинному колективі. На відміну від офіційних вимог, посадових інструкцій, карт стажування, бізнес-процесів, регламентів роботи та інших регуляторів поведінки в первинному трудовому колективі, характер соціальних очікувань неформалізований і не завжди усвідомлюваний, але такий, що має апробаційний, регулятивний і здоров'язбережувальний вплив на професійне зростання фахівця.

У професійному зростанні, зокрема на стадіях первинної, вторинної професіоналізації та професійної майстерності, соціально-психологічні очікування відіграють стрижневу роль, виступаючи базовим психологічним механізмом саморегуляції поведінки. Через регулятивну, посередницьку, коригувальну, орієнтувальну та інші функції соціально-

психологічні очікування сприяють професійному зростанню фахівця-професіонала.

Список використаних джерел

1. Завацька Н. Є. Суб'єктне самовизначення та адаптація особистості в системі економічних відносин : соціально-психологічний аспект : монографія / Н. Є. Завацька, В. Є. Харченко, Л. В. Хитрош / Під ред. Н. Є. Завацької. – Луганськ : СНУ імені В. Даля, 2012. – 192 с.
2. Попович І. С. Психологічні виміри соціальних очікувань особистості : монографія / І. С. Попович. – Херсон: ПАТ «ХМД», 2017. – 504 с.
3. Vroom V. H. *Work and Motivation* / Victor V. Vroom. – New-York : Jossey Bass, 1994. – 324 p.

References

1. Zavatska N. Je. (2012). *Subjektne samovyznachennja ta adaptacija osobystosti v systemi ekonomichnych vidnosyn : socialno-psycholohichnyj aspekt : monohrafija [Subjective self-determination and adaptation of the personality in the system of economic relations]*. Luhansk : SNU imeni V. Dalja [in Ukrainian].
2. Popovych I. S. (2017). *Psycholohichni vymiry socialnyh ochikuvan osobystosti [Psychological dimensions of social expectations of personality]*. Kherson: PJSCo «КТРН» [in Ukrainian].
3. Vroom V. H. (1994). *Work and Motivation [Work and Motivation]*. New-York : Jossey Bass [in English].

Попович Ігор Степанович – доктор психологічних наук, доцент, доцент кафедри загальної та соціальної психології Херсонського державного університету, м. Херсон.