

Ключевые слова: профессиональная деятельность, профессиональная адаптация, личностная идентичность.

Kyrychenko V. V. Discrete stages of employees' personal identity formation during professional adjustment

The article attempts to highlight the main steps of the discrete adaptation of workers to the profession, to determine the peculiarities of their personal identity in this period. The study is based on the assumption that active involvement of a person into professional activity at his/her workplace leads to qualitative changes in the structure of personal identity of the employee, his/her perception of himself/herself as a professional group representative. The level of abilities and value-based attitude towards them determine individual dynamics of the process of adaptation and strategic differences in professional development.

Key words: professional activities, professional adjustment, personal identity.

**ТРАНСФОРМАЦІЯ ІДЕНТИЧНОСТІ ОСОБИСТОСТІ
В СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ**

=====

К. Л. Мілютіна

Криза, пов'язана з нестабільністю етнічної або професійної ідентичності особистості, розглядається як чинник, що піддає випробуванню адаптивні механізми особистості в межах індивідуальної життєвої траєкторії. Стверджується, що успішна перебудова деяких переконань і життєвих диспозицій відбувається за умови створення суспільством програм допомоги щодо культурної асиміляції та безперервної освіти.

Ключові слова: адаптація, життєва траєкторія, безробіття, безперервна освіта.

Проблема психологічного дослідження трансформації ідентичності особистості полягає в необхідності виявлення закономірностей процесу самоперетворення та розроблення адекватних методів психологічного супроводу особистості в ході зміни її професійної ідентичності. У стабільному суспільстві, де зберігається соціальний контроль, між різними компонентами способу життя (нормативними, реальними та ідеальними) встановлюється динамічна рівновага, тобто в стабільних соціальних системах відбувається процес соціально спрямованої адаптації. Означена проблема виникає звичайно внаслідок різкої зміни соціально-політичної та економічної ситуації в тій чи тій країні (наприклад, перебудова 1990-х років на теренах країн – колишніх республік Радянського Союзу). Хоч гуманітарна сфера як сфера реалізації гуманітарних відносин між людьми являє собою переплетіння суперечливих духовних інтересів людей, у стабільних суспільствах ця сфера має широкі можливості для саморегуляції.

Вирішальна роль в таких суспільствах належить інститутам соціалізації. Зрозуміло, що роль інститутів соціалізації в стабільному і трансформаційному суспільствах не може бути однаковою.

Мета статті: теоретичний розгляд процесу трансформації етнічної або професійної ідентичності особистості в нестабільному соціальному середовищі.

Трансформаційне суспільство, – а Україна належить саме до соціальних систем такого типу, – є суспільством мінливим [1]. Ситуація в ньому постійно змінюється, причому не завжди на краще: виникають нові або радикально змінюються існуючі соціальні групи, інститути, відносини, мотиви, оцінки тощо. Змінюється їхня участь у регуляції суспільних відносин, стає інакшою і роль держави. Історично склалося так, що з проголошенням державної незалежності й початком розбудови Української держави більшість соціальних інститутів були успадковані нею від попереднього радянського суспільства, і завдання, що постало перед новою українською владою, полягало у визначенні шляхів оптимальної трансформації наявної соціальної структури відповідно до нових історичних завдань і перспектив.

В історії людства відомі періоди [2], коли суспільні процеси зазнавали вирішального впливу тих чи тих соціальних інститутів, наприклад церкви (а в деяких країнах така ситуація зберігається й донині), однак сучасні суспільства розбудовуються як упорядковані саме довкола *інституту держави*. Відповідно, держава на сьогоднішній день більш або менш жорстко регламентує практично всі суспільні процеси. Для цього вона повинна рахуватися з логікою і нормативністю тих соціальних інститутів, які вона охоплює як свої складові – центральні чи периферійні. Такі інститути, як сім'я, приватна власність чи церква, що далі, то більше автономізуються від держави, утворюючи базову структуру *громадянського суспільства*. Утім, така автономізація лише зміцнює державу, адже диверсифікує можливі реакції суспільства на історичні виклики, а отже, в кінцевому підсумку, підтримує суспільний порядок. Найбільш типовою є ситуація еміграції та пов'язана з нею проблема зміни національної ідентичності.

У нестабільних соціальних умовах, головною ознакою яких є деструкція ціннісно-нормативних основ суспільства, визначальну роль відіграє адаптивний потенціал окремої особистості. Основною характеристикою соціального статусу в умовах дезорганізованого суспільства виступає його невизначеність. Цікавою видається низка праць, у яких автори звертають увагу на те, що швидкість адаптаційних процесів індивіда впливає на темп та спрямованість соціальних змін. У житті дорослої людини часом складаються обставини, за яких вона буває змушена переглядати усталену систему переконань. Це може бути пов'язано як з

внутрішньоособистісними причинами, зокрема кризами розвитку особистості, так і з зовнішньою ситуацією.

На жаль, цим проблемам, надається ще недостатня увага і у вітчизняній, і в зарубіжній психології. Хотілося б відзначити з огляду на сказане дослідження, присвячені формуванню життєвих стратегій та самоідентичності в умовах етнічної нестабільності: полікультурного середовища, зміни країни проживання тощо (*перший напрям*). Зокрема, Г. У. Солдатова [3] розглядає динаміку етнічних переконань. Спираючись на теорію соціальної ідентичності Г. Теджфела, вона обґрунтувала такі теоретичні положення:

1) індивід, розглядаючи себе як члена певної соціальної групи, прагне оцінювати її позитивно, підіймаючи як статус групи, так і власну самооцінку;

2) емоційний компонент ідентичності (у вигляді різних почуттів) полягає в усвідомленні факта своєї належності до групи.

У зв'язку з особливостями перебігу трансформаційних процесів у країнах пострадянського простору проблема соціальної ідентичності набула етнічного забарвлення і, сприяючи етнічній інтеграції, стала водночас перешкоджати загальносуспільному об'єднанню. Порушення взаємодії між свідомим і неусвідомленим рівнями ідентичності проявляється у змінах змісту та структури національної ідентичності. Один бік цієї трансформації – це ідентифікація з Тінню: неусвідомленими, неприємними рисами національного характеру. Другий бік – ідентифікація з архетипами, прадавніми образами та архаїчними символами народу, що викликає актуалізацію спогадів про драматичне чи героїчне минуле його життя [4]. Міфологізація архетипів робить їх надбанням усього народу, а відтак сучасні події несвідомо починають розглядатися крізь призму минулого. Через розширення індивідуальних меж, ототожнення з національними переконаннями особистість може віднайти впевненість та стабільність (*перший спосіб адаптації*). Отже, у часи суспільної нестабільності та змін людина не може зберігати ті суспільні переконання та цінності, що були для неї важливими раніше. Використовуючи міфологізацію та ототожнення з архетипами, вона несвідомо підвищує суб'єктивну значущість етнічних переконань та етнічної ідентифікації, що, власне, і сприяє адаптації людини (а певною мірою і суспільства в цілому) до нових обставин [5]. Схожі закономірності спостерігаються і в процесі соціокультурної адаптації. Це адаптація до іншої країни, її культури та менталітету.

Другим способом полегшення процесу адаптації є система заходів, спрямована на акультурацію мігрантів. Трудова міграція стає досить актуальним для сучасної України явищем: українці виїжджають за кордон на заробітки, щоб через декілька років повернутися на батьківщину. У разі

зміни не лише соціального статусу, а й культурного середовища виникає своєрідний процес “акультурації” [6].

Г. Тріандіс виокремлює п'ять етапів процесу адаптації прибульців [5]. Перший етап дослідник назвав “медовим місяцем”; він характеризується ентузіазмом та великими сподіваннями. На другому етапі адаптації стан тимчасової ейфорії минає і людина починає відчувати себе “чужинцем”, робить спроби відійти від реальності, спілкуючись тільки із земляками. Кульмінація настає на третьому етапі, коли індивіди, які не зуміли адаптуватися до нової культури, втрачають контроль над ситуацією, відчувають безпорадність і незадоволення. Трапляється, що людина повертається додому, не дочекавшись закінчення терміну перебування в іншій країні. На четвертому етапі депресія поступово змінюється оптимізмом, упевненістю та почуттям задоволеності. П'ятий етап характеризується повною адаптацією особистості до нової культури [там само, с. 284]. Однак перелічені етапи адаптації та реадaptaції не є обов'язковими для людей, які потрапляють у нове культурне середовище. Це залежить від багатьох чинників. Зокрема, Т. Г. Стефаненко, Н. С. Фрейнкман-Хрустальова, О. І. Новиков [6; 7] виокремлюють індивідуальні та групові чинники, які впливають на процес адаптації. До індивідуальних чинників дослідники відносять демографічні та особистісні характеристики індивіда. Вони стверджують, що на процес адаптації впливає вік людини: швидко адаптуються маленькі діти, чого не можна сказати про літніх людей, для яких такий процес може стати важким випробуванням.

Широко застосовують у багатьох країнах світу і так звані культурні асимілятори. Їх ще називають технікою підвищення міжкультурної сензитивності. Основна їхня мета – навчити людину бачити ситуацію очима членів чужої групи, розуміти їхнє бачення світу, але при цьому, безперечно, не забувати своєї культури. Культурний асимілятор містить опис різних ситуацій (від 35 до 200), у яких взаємодіють індивіди двох різних культур, а також чотири інтерпретації їхньої поведінки. Звичайно описуються випадки, які найчастіше трапляються під час взаємодії представників двох різних культур; ситуації, які неправильно пояснюють, і це спричиняє конфлікт, а також ситуації, які дають можливість отримати важливу інформацію про чужу культуру.

Другий напрям пов'язаний з вивченням феноменів, що завдячують своїм виникненням розпаду Радянського Союзу. Так, Л. Г. Іонін [2] вважає, що руйнування радянської моноетнічності призвело до розпаду сформованого впродовж десятиріч образу світу. Це викликало масову дезорієнтацію колишніх громадян Союзу, втрату ними попередніх цінностей та переконань. За таких обставин світ для людини та людина для самої себе перестають бути зрозумілими. Втрата ідентифікації проявляється як дезадаптація – втрата можливості поводитися таким чином, щоб реакції

зовнішнього середовища відповідали твоїм намірам й очікуванням. Людина помічає, що інші перестали реагувати на її поведінку звичним чином; такий стан викликає в неї почуття непевності та інші симптоми дезадаптації. На думку дослідника, причинами втрати ідентифікації, сформованої в процесі соціалізації, можуть бути кардинальні психологічні зрушення; швидкі та значні зміни в навколишньому соціальному середовищі.

Першим кроком до перебудови наявної системи переконань та ідентичності стає “втрата біографії”. Індивідуальна біографія характеризується співвідношенням прожитого життєвого шляху і перспективних життєвих планів. Саме майбутнє забезпечує єдність і цілісність сприйняття власної біографії, а тому різкі зміни, що порушують плани на майбутнє, призводять до перегляду минулого. Така деструкція біографії спостерігається, як правило, у людей, орієнтованих на кар’єру, і тих, хто звик активно формувати свій життєвий шлях. Що сильніша мотивація до успіху в обраній сфері діяльності, то сильнішим є деструктивний вплив культурних та інституціональних змін. Людина починає переглядати та переосмислювати не лише власне минуле, а й критерії успіху. Втрата колишньої ідентичності зумовлює процес її відновлення – створення нового, цілісного світогляду та уявлення про себе, що буде відрізнятися від колишнього. Після розпаду соціалістичної культури численні зародки різноманітних субкультур активно намагаються заповнити вивільнений простір.

До *третього напрямку* можна віднести низку досліджень, пов’язаних із проблемою нестабільності ринку праці та необхідністю зміни дорослими працівниками своєї професійної ідентичності. Суспільство намагається полегшити адаптацію особистості до нестабільності в цілому та зокрема нестабільності ринку праці. Серед заходів, спрямованих на досягнення цієї мети, назвемо *концепцію безперервної освіти*. Основу програми безперервної освіти в її європейській та американській редакції становить орієнтація на розвиток окремих людей і повсюдне забезпечення цього розвитку за рахунок зняття вікових, соціальних та організаційних обмежень. Мета навчання – відкрити перед кожним індивідом проблемну ділянку та сферу діяльності, що необхідно для розвитку його ініціативи та формування в нього самостійних суджень. На Заході для позначення безперервної освіти використовують два терміни: “продовжена освіта” (continuing education) та “навчання через усе життя” (lifelong learning). (При цьому останнім часом перевагу віддають останньому).

Термін “продовжена освіта” з’явився на початку 1980-х років як відповідь на запити ринку праці. На той час людина розглядалася як “економічна істота”, а освіта – як інвестиції в людський капітал. Таким чином, цінність освіти знижувалася, тому що вона концентрувалася на людських ресурсах як капіталі та економічних якостях як інвестиціях першої необхідності.

Що ж до “навчання протягом усього життя”, що з’явилося в 1970-х роках, то воно від самого початку спиралося на гуманістичні традиції. Усі люди розглядаються як здатні до навчання, розвитку своїх потенційних можливостей, причому в будь-якому віці. Із цього погляду термін виступає як інтегруючий і наголошує на віковій безперервності освіти. Разом з тим його можна розглядати як певною мірою ідеалістичний, тому що його застосовують в усіх можливих випадках, а відтак і наповнюють різним змістом.

Особливі вимоги у світовій педагогіці висуваються до післядипломної освіти, яка вважається найбільш гнучкою складовою процесу фахового зростання людини. Система післядипломної освіти, порівняно з базовою професійною, має певні переваги, а саме: вона є менш інерційною і здатна реагувати на швидкі соціально-економічні зміни; має безпосередній двосторонній зв’язок з практикою. Також слід враховувати, що заклади післядипломної освіти навчають дорослих людей, які вже мають відповідну вищу освіту, досвід практичної діяльності за фахом. Так, Г. Н. Протасова визначає післядипломну педагогічну освіту як систему навчання та розвитку фахівців з вищою освітою, що відбувається у спеціалізованих навчальних закладах і засобами самоосвіти та керується державними стандартами щодо фаху певних рівнів кваліфікації відповідно до вимог суспільно-економічного та науково-технічного прогресу.

У працях В. В. Олійника, А. М. Зубка, Н. І. Клокар, В. І. Маслова, В. І. Пуцова, М. І. Романенка, Т. М. Сорочан та інших дослідників розглядаються різні шляхи модернізації системи післядипломної педагогічної освіти, що сприяло останнім часом помітному розвитку вітчизняної андрагогіки. Програма безперервної освіти повинна, на нашу думку, осмислюватися як форма управління процесами розвитку. Це вимагає відмови від багатьох уявлень, що склалися, та визначення нового підходу і нової ідеології в царині освіти.

Ідея безперервної освіти – це програма розвитку мислення та діяльності, в рамках якої розвиток людини та удосконалення виробничих систем можуть виступати тільки як приватні, фрагментарні завдання. Це особлива політика не тільки в царині навчання, а й у сфері організації вільного часу людей, суспільних відносин та соціокультурних систем. З погляду індивіда та професійної організації мислення і діяльності безперервність межує з підготовкою, що координується, та зосередженістю її на формуванні цілісного типу мислення та діяльності.

На цей час в Україні сформовано досить потужну мережу навчальних закладів і підрозділів післядипломної освіти.

Головними завданнями післядипломної освіти є:

- задоволення потреб господарського механізму у кваліфікованих кадрах та гнучке реагування на зміни, що відбуваються в суспільстві;
- забезпечення умов для постійного підвищення кваліфікації фахівців, безперервного розвитку потенціалу кожного спеціаліста, його

інтелектуального та загальнокультурного рівня, здобування професійно необхідних знань та умінь;

- забезпечення одержання нової кваліфікації, нової спеціальності на основі раніше здобутої в закладах освіти і досвіду практичної роботи, поглиблення професійних знань та умінь за фахом;

- упровадження гнучкої системи безперервної освіти та самоосвіти громадян, забезпечення освіти дорослих упродовж усього життя.

Сформована в Україні система післядипломної педагогічної освіти характеризується чіткою організаційною структурою, упорядкованою сукупністю навчальних закладів та методичних установ, основними функціями яких є удосконалення науково-теоретичної і методичної підготовки, професійної майстерності, підвищення загального культурного рівня працівників шкіл, позашкільних закладів та органів управління освітою.

Критеріями ефективності соціальної адаптації після зміни місця роботи або спеціальності можна вважати:

- 1) у сфері суспільної активності – участь у суспільній роботі і задоволеність цією участю;

- 2) у сфері міжособового спілкування – соціометричний статус і задоволеність відносинами в колективі;

- 3) ставлення до об'єднання (підприємства);

- 4) ставлення до колективу (малої групи);

- 5) задоволеність собою в роботі;

- 6) адекватність взаємодії з іншими учасниками діяльності [1].

Ступінь виразності і тривалості процесів професійної адаптації в її соціальному аспекті визначається характеристиками самої адаптованої людини, серед яких такі:

1. *Особистісні особливості.* Наприклад, молоді, висококваліфіковані і високоосвічені люди адаптуються швидше. Авторитарні особистості менш ефективно опановують нові соціальні норми і правила, цінності і традиції.

Оптимальним з погляду адаптації набором особистісних характеристик володіє екстраверт, відкритий для спілкування і професійно компетентний.

2. *Готовність до змін.* Найбільш адаптивними є люди, сприйнятливі до змін, із усвідомленою мотивацією до адаптації, тобто ті, які мають цілі, заради досягнення яких вони готові пережити всі труднощі стресу вживання в нове професійне середовище. Неоціненним при цьому є “доконтактний досвід” особистості – знання чи передбачення традицій нового колективу, нормативів, прав та обов’язків, умов і рівня спілкування, ієрархічної та організаційної структури, а також попередня поінформованість про цілі і завдання організації, її структурні підрозділи і голов-

них людей. Також на “приживлюваності” в новому професійному середовищі позитивно позначається попередній досвід зміни місць роботи.

3. *Наявність умінь і навичок уходження в соціально-рольову структуру нової професійної групи.* Налагодження дружніх відносин з колегами в трудовому колективі продуктивно впливає на процеси професійної адаптації нового працівника. Успішному пристосуванню до нової соціально-рольової структури сприяє також налагодження неформальних міжособових відносин, коли товариші по колективу беруть на себе функції соціальної підтримки. Натомість обмеженість соціальної взаємодії з колективом може підсилювати почуття відчуження і блокувати процеси вживання та звикання до нової ролі в професійній групі.

За стилем поведіння в неординарних ситуаціях людей можна поділити на такі категорії:

1. Ті, що, зіткнувшись з об’єктивними труднощами, збираються на силі і намагаються виправити дискомфортну ситуацію.

2. Ті, що порівняно легко пристосовуються до нової обстановки, змінюючи заради цього свою поведінку, цілі й настановлення.

3. Ті, що воліють “вийти” із ситуації, яка травмує, чи ухилитися від її усвідомлення, замість того щоб переборювати несприятливі обставини і пристосовуватися до вимог середовища.

4. Ті, що повністю засвоюють, синтезують елементи нової культури, змінюють відповідно норми й настановлення своєї поведінки в ній, поповнюючи таким чином уже наявний багаж адаптивних навичок [8].

Відповідно до цієї моделі можливі чотири різних результати адаптаційного процесу для нового працівника. Людина відкидає або свою власну культуру (з минулого трудового досвіду) на користь чужої (“перебіжчик”), або чужу на користь власної (“шовініст”). “Маргінал” вагається між двома культурами – своєю і новою колективною, найчастіше переживаючи внутрішньоособистісний конфлікт, блукаючи в пошуках ідентичності, і, урешті-решт, виявляється нездатним задовольнити вимоги ні однієї з них. Останній тип – “посередник” – синтезує досвід обох культур, стаючи їхньою сполучною ланкою.

Індивіди і групи в процесі взаємної адаптації можуть зробити чотири вибори: асиміляція, сепаратизм, маргіналізація й інтеграція. Зауважимо, що успішна адаптація – це не просто пристосування до умов нової виробничої групи, а оволодіння ще однією культурою без втрат для цінностей власної [4].

Висновки. У трансформаційному суспільстві можлива зміна не лише об’єктивних обставин життєдіяльності, а й важливих суб’єктивних складових, що визначають життєву траєкторію особистості, – національної і професійної ідентичностей. Наявність в особистості розвинених адаптивних механізмів і стратегій робить можливим успішне проживання нею ситуації тимчасової втрати ідентичності. Культурні асимілятори, сис-

тема безперервної освіти та програми адаптації безробітних на підприємствах [9] сприяють більш швидкому та успішному процесові ресоціалізації осіб, що переживають ситуацію втрати ідентичності.

Література

1. *Климов Е. А.* Психология профессионала / Е. А. Климов. – М. : ИПП ; Воронеж : МОДЭК, 1996. – 400 с.
2. *Ионин Л. Г.* Логика и история повседневности / Л. Г. Ионин // Социология культуры: путь в новое тысячелетие. – М. : Логос, 2000. – Гл. 2. – С. 57–122.
3. Психодиагностика толерантности личности / Г. У. Солдатова, Л. А. Шайгерова, Т. Ю. Прокофьева, О. А. Кравцова. – М. : Смысл, 2008. – 172 с.
4. *Пирен М. I.* Основы этнопсихологии / М. I. Пирен. – К. : Наука, 1996. – 360 с.
5. *Триандис Г. К.* Культура и социальное поведение / Гарри К. Триандис ; [пер. В. А. Соснин]. – М. : Форум, 2007. – 384 с.
6. *Стефаненко Т. Г.* Этнопсихология / Т. Г. Стефаненко. – М. : Ин-т психологии РАН ; Академ. проект, 1999. – С. 279–300.
7. *Фрейнкман-Хрусталева Н. С.* Эмиграция и эмигранты: История и психология / Н. С. Фрейнкман-Хрусталева, А. И. Новиков ; [науч. ред. Г. А. Тишкин]. – СПб. : Гос. академия культуры, 1995. – 153 с.
8. *Налчаджян А. А.* Социально-психическая адаптация личности (формы, механизмы и стратегии) / А. А. Налчаджян. – Ереван : Изд-во АН Армянской ССР, 1988. – С. 18–22.
9. *Петров В. П.* Психологические проблемы профессиональной переориентации безработных / В. П. Петров // Психологический журнал. – 1993. – Т. 14, № 3. – С. 79–89.

Милютина К. Л. Трансформация идентичности личности в современном обществе

Кризис, связанный с нестабильностью этнической или профессиональной идентичности, рассматривается как фактор, в силу действия которого адаптационные механизмы личности подвергаются испытанию в границах индивидуальной жизненной траектории. Утверждается, что успешная перестройка некоторых убеждений и жизненных диспозиций происходит при условии создания обществом программ помощи культурной ассимиляции и непрерывного образования.

Ключевые слова: адаптация, жизненная траектория, безработица, непрерывное образование.

Miliutina K. L. Transformation of personal identity in modern society

The crisis connected with instability of ethnic and professional identity of personality is considered as a factor which tries the adaptive mechanisms in individual life trajectory. It is affirmed that successful rebuilding of some beliefs and life disposition goes on the condition of making programs of help in cultural assimilation and continuous education.

Key words: adaptation, life trajectory, unemployment, continuous education.