

К.Л. Мілютіна

## Трансформація професійної ідентичності особистості

*Криза, пов'язана з нестабільністю етнічної або професійної ідентичності особистості, у межах індивідуальної життєвої траєкторії піддає випробуванню адаптивні механізми особистості, і якщо суспільство створює програми допомоги – культурної асиміляції, безперервної освіти, то відбувається успішна перебудова деяких переконань та життєвих диспозицій.*

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

*The crisis that is associated with the instability of ethnic or professional identity of the individual puts the individual's adaptive mechanisms to trial within the personal life trajectory; and if the society provides aid programs – those of cultural assimilation, or continuing education, then restructuring of certain beliefs and dispositions in life may enjoy success.*

*Keywords: adaptation, life trajectory, unemployment, continuing education.*

**Постановка проблеми.** У стабільному суспільстві, якому притаманний соціальний контроль, різні компоненти способу життя (нормативні, реальні та ідеальні) перебувають у процесі встановлення динамічної рівноваги. У таких соціальних системах відбувається соціально спрямована адаптація особистості. Проблеми виникають внаслідок різкої зміни соціально-політичної та економічної ситуації в межах однієї країни (соціальні трансформації 90-х років на території Радянського Союзу), коли сфера реалізації гуманітарних відносин між людьми – гуманітарна сфера – постає як плетиво суперечливих духовних інтересів людей.

У стабільних суспільствах ця сфера має широкі можливості для саморегуляції, інститути соціалізації в них відіграють одну з провідних ролей. Однак у трансформаційному суспільстві – а Україна належить саме до соціальних систем такого типу – ситуація 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. Змінюється й роль держави. Із проголошенням державної незалежності й початком розбудови Української держави більшість соціальних інститутів залишились успадкованими від попереднього, радянського суспільства, і перед новою українською владою постало завдання визначення шляхів оптимальної трансформації соціальної структури відповідно до нових перспектив.

В історії людства відомі періоди, коли суспільні процеси зазнавали істотного впливу інших соціальних інститутів, наприклад церкви (а в деяких країнах така ситуація наявна і тепер) [1], однак сучасні суспільства

розбудовуються як впорядковані саме довкола інституту держави. Відповідно, держава сьогодні 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, дедалі більше автономізуються, утворюючи базову структуру громадянського суспільства. Втім, така автономізація лише зміцнює державу, адже диверсифікує можливі реакції суспільства на історичні виклики, а отже, в кінцевому підсумку, підтримує суспільний порядок.

У нестабільних соціальних умовах, головною ознакою яких є деструкція їхньої ціннісно-нормативної основи, характеристикою соціального статусу є його невизначеність, тому вирішального значення набуває афективний, когнітивний та моральний потенціал окремої особистості. У житті дорослої людини можливі обставини, за яких вона має переглянути усталену систему переконань. Це може бути викликано як внутрішньоособистісними причинами, зокрема кризами в розвитку особистості, так і зовнішньою ситуацією. Найбільш типовою є ситуація, пов'язана з еміграцією та проблемою зміни національної ідентичності. Цікавим є ряд робіт, у яких автори звертають увагу на те, що швидкість адаптаційних процесів людини впливає на темп та спрямованість соціальних змін.

**Мета статті** – розгляд процесу та механізмів адаптації людини до змін у соціокультурному середовищі, формування індивідуальної траєкторії життя при трансформації етнічної або професійної самоідентифікації.

**Виклад основного матеріалу.** У вітчизняній та зарубіжній психології на ці проблеми, на жаль, звертають недостатньо уваги. Ряд досліджень присвячені *формуванню життєвих стратегій та самоідентичності в умовах етнічної нестабільності*: полікультурного середовища, зміни країни проживання тощо. Зокрема, Г.У. Солдатова [6] звертає увагу на динаміку етнічних переконань.

---

Мілютіна Катерина Леонідівна, кандидат психологічних наук, доцент, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України (Київ).

Спираючись на теорію соціальної ідентичності Г. Тежфела, вона висуває такі теоретичні положення:

– індивід, розглядаючи себе як члена якоїсь соціальної групи, прагне оцінити її позитивно, підіймаючи як статус групи, так і власну самооцінку;

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

На пострадянському просторі проблема соціальної ідентичності набула етнічного забарвлення і, сприяючи етнічній інтеграції, почала перешкоджати загальносупільному об'єднанню. Порушення взаємодії між свідомим та неусвідомленим рівнем ідентичності проявляється в 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 свого народу, що викликає актуалізацію спогадів про його драматичне чи героїчне минуле життя [5]. Міфологізація архетипів робить їх надбанням усього народу, а сучасні події несвідомо починають розглядатись крізь призму минулого. Через розширення індивідуальних меж, ототожнення з національними переконаннями особистість може віднайти впевненість та стабільність.

Узагальнюючи цю роботу, можна дійти висновку, що в часи суспільної нестабільності людина не може зберегти ті суспільні переконання та цінності, що були для неї важливі раніше. Використовуючи міфологізацію та ототожнення з архетипами, вона несвідомо підвищує суб'єктивну значущість етнічних переконань та етнічної ідентифікації, що сприяє процесу адаптації людини (а деякою мірою і суспільства в цілому) до нових обставин [8]. Схожі закономірності відбуваються і в процесі соціокультурної адаптації – до іншої країни, її культури та менталітету.

Іншим напрямом полегшення процесу адаптації є система заходів, спрямована на “аккультурацію” мігрантів. Трудова міграція є досить актуальною для сучасної України з огляду на поширення міграції українців за кордон з метою заробітку з подальшим поверненням додому через декілька років. При зміні не лише соціального статусу, а й адаптації до іншої культури і виникає своєрідний процес “аккультурації” [9].

У процесі адаптації візитерів Г. Тріандіс виокремлює п'ять етапів. 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 та незадоволення (людина навіть може повернутися додому, не дочекавшись закінчення терміну перебування в іншій країні). На четвертому етапі депресія поступово змінюється оптимізмом, впевненістю та задоволенням. П'ятий етап характеризується повною адаптацією особистості до нової культури [8, с. 284].

Однак перелічені етапи адаптації та реадaptaції не є неодмінними для людей, які потрапляють у нове культур-

не середовище. Це залежить від багатьох чинників. Зокрема, Т. Стефаненко, Н. Фрейнкман-Хрустальова, О. Новіков [7; 9] 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 так звані культурні асимілятори. Їх іще називають технікою підвищення міжкультурної сензитивності. Головна їх мета – навчити людину бачити ситуацію з точки зору 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), в яких взаємодіють індивіди з двох різних культур, а також чотири інтерпретації їхньої поведінки. Як правило, мають описуватися випадки, які найчастіше зустрічаються при 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 досліджень пов'язаний із вивченням феноменів, що виникли внаслідок розпаду Радянського Союзу. Так, зокрема, Л.Г. Іонін [1] вважає, що загибель радянської моноетнічності призвела до розпаду сформованого за десятиріччя образу світу. Це викликало масову дезорієнтацію, втрату 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 так, щоб реакції зовнішнього середовища відповідали твоїм намірам та очікуванням. Людина помічає, що інші перестали реагувати на її поведінку звичним чином. Такий стан викликає почуття непевності та інші симптоми дезадаптації.

На нашу думку, ідентичність, сформована в процесі соціалізації, може бути втрачена внаслідок двох основних причин, а саме:

- кардинальних психологічних зрушень;
- швидких та значних змін в оточуючому соціальному середовищі.

Першим кроком до перебудови наявної системи переконань та до ідентифікації стає “втрата біографії”. Для індивідуальної біографії характерне співвідношення прожитого життєвого шляху та перспективних життєвих планів. Майбутнє забезпечує єдність та цілісність сприйняття власної біографії, а різкі зміни, що порушують плани на майбутнє, призводять до перегляду минулого. Така деструкція біографії відбувається, як правило, в людей, орієнтованих на кар'єру та звиклих активно формувати свій життєвий шлях. Що сильніша мотивація до успіху в обраній сфері діяльності, то сильнішим є деструктивний вплив культурних та інституційних змін. Людина починає переглядати й переусвідомлювати не лише власне минуле, а й критерії успіху. Втрата ідентичності спричиняє процес її відновлення – створення нового, цілісного світогляду та уявлення про себе, що відрізнятимуться від попередніх.

Після розпаду соціалістичної культури відбувалися намагання заповнити вільний простір зародками різноманітних субкультур.

До третього напрямку можна віднести низку досліджень, пов'язаних із проблемою нестабільності ринку праці та необхідністю зміни професійної ідентичності в дорослих працівників. З боку суспільства відбуваються спроби полегшити адаптацію особистості до нестабільності в цілому та, зокрема, до нестабільності ринку праці. На досягнення цієї мети спрямована концепція безперервної освіти. Основу програми безперервної освіти в її європейській та американській редакції становить орієнтація на розвиток окремих людей та повсюдне забезпечення цього розвитку шляхом зняття вікових, соціальних і організаційних обмежень. Мета навчання – надати кожному індивіду його проблемну сферу діяльності, потрібну для розвитку його ініціативи й формування його самостійного судження. На Заході для позначення безперервної освіти використовують два терміни: “продовжена освіта” (continuing education) та “навчання протягом усього життя” (lifelong learning), при цьому останнім часом перевагу віддають останньому.

Термін “продовжена освіта” з'явився на початку 80-х років минулого століття як відповідь на запити ринку праці. У той час людина розглядалася як “економічна істота”, а освіта – як інвестиція в людський капітал. Таким чином, цінність освіти знижувалася, тому що вона концентрувалася на людських ресурсах як капіталі та на економічних якостях як інвестиціях першої необхідності.

Що стосується “навчання протягом усього життя” (цей термін з'явився в 70-х роках), то воно від самого початку мало гуманістичні традиції. Усі люди розглядаються як здатні до навчання, розвитку своїх потенційних можливостей у будь-якому віці. З цієї точки зору цей термін є інтегруючим і свідчить про вікову безперервність освіти. З іншого боку, його можна розглядати як трохи ідеалістичний, тому що його застосовують в усіх можливих випадках, наповнюючи різним змістом.

Програма безперервної освіти має осмислюватися як форма управління процесами розвитку. Це потребує відмови від багатьох уявлень, що склалися, та визначення нового підходу і нової ідеології в царині освіти.

Ідеєю безперервної освіти є розвиток мислення та діяльності, в межах якої розвиток людини і виробничих систем можуть розглядатися тільки як окремі, фрагментарні завдання. Це особлива політика в царині не тільки навчання, а й організації вільного часу людей, суспільних відносин та соціокультурних систем.

З точки зору індивіда та професійної організації мислення й діяльності, безперервність межує з підготовкою, що координується, та замкненістю її на формування цілісного типу мислення й діяльності.

Особливі вимоги у світовій педагогіці приділяються післядипломній освіті, 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 із практикою. Також слід враховувати, що заклади післядиплом-

ної 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 та засобами самоосвіти й керується державними стандартами до фаху певних рівнів кваліфікації відповідно до вимог суспільно-економічного та науково-технічного прогресу”.

У наукових дослідженнях В.В. Олійника, А.М. Зубка, Н.І. Клокар, В.І. Маслова, В.І. Пуцова, М.І. Романенка, Т.М. Сорочан та інших розглядаються різні шляхи модернізації системи післядипломної педагогічної освіти, що дозволило останнім часом значно розвинути вітчизняну андрагогіку.

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, оволодіння професійно необхідними знаннями та вміннями;
- забезпечення можливості опанування нової кваліфікації, нової спеціальності на основі раніше здобутої в закладах освіти і досвіду практичної роботи, поглиблення професійних знань та умінь за фахом;
- впровадження гнучкої системи безперервної освіти та самоосвіти громадян, забезпечення освіти дорослих впродовж усього життя.

Україна має досить сформовану мережу навчальних закладів і підрозділів післядипломної освіти.

Система післядипломної педагогічної освіти характеризується наявністю чіткої організаційної структури, упорядкованої сукупності навчальних закладів та методичних установ, основними функціями яких є удосконалення науково-теоретичної і методичної підготовки, професійної майстерності, розширення загального культурного рівня працівників шкіл, позашкільних закладів та органів управління освітою.

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

- у сфері суспільної активності – участь у суспільній роботі і задоволеність цією участю;
- у сфері міжособистісного спілкування – соціометричний статус і задоволеність відносинами в колективі;
- ставлення до об'єднання (підприємства);
- ставлення до колективу (мала група);
- задоволеність собою в роботі;
- адекватність взаємодії з іншими учасниками діяльності [2].

Ступінь вираженості й тривалості процесів професійної адаптації в її соціальному аспекті визначається такими характеристиками адаптованої людини.

1. Особистісні розбіжності. Наприклад, молоді, висококваліфіковані і високоосвічені люди адаптуються швидше. Авторитарні особистості менш ефективно

опановують нові соціальні норми і правила, цінності й традиції.

Найбільш оптимальним для адаптації набором особистісних характеристик володіє екстраверт, відкритий для спілкування і професійно компетентний.

2. Готовність до змін. Найбільш адаптивними є люди, сприйнятливі до змін, із наявною мотивацією до адаптації, тобто ті, які мають цілі, заради досягнення яких вони готові пережити тяготи стресу вживання в нове професійне середовище. Неоціненним при цьому є “доконтактний досвід” особистості – знання чи передбачення традицій нового колективу, нормативів, прав і обов’язків, умов і рівня спілкування, ієрархічної та організаційної структури, а також попередня поінформованість про цілі і завдання організації, її структурні підрозділи і головних осіб. На “приживлюваність” у новому професійному середовищі сприятливо впливає попередній досвід зміни місця роботи.

3. Наявність умінь і навичок входження в соціально-рольову структуру нової професійної групи. Установлення дружніх взаємин з колегами в трудовому колективі плідно впливає на процеси професійної адаптації нового працівника. Успішному пристосуванню до нової соціально-рольової структури сприяє також встановлення неформальних міжособистісних стосунків, коли друзі з колективу беруть на себе функції соціальної підтримки. А от обмеженість соціальної взаємодії з колективом може підсилити почуття відчуження й блокувати процеси вживання та звикання до нової ролі в професійній групі.

За стилем поведінки в неординарних ситуаціях можна виділити такі чотири категорії людей:

які, зіткнувшись із об’єктивними труднощами, збираються в силі і намагаються виправити дискомфортну ситуацію;

які порівняно легко пристосовуються до нових обставин, змінюючи заради цього своє поведіння, цілі й настанови;

які воліють піти із ситуації, що травмує, чи ухилитися від її усвідомлення, замість того щоб переборювати несприятливі обставини і пристосовуватися до вимог середовища;

які цілком занурюються в нову культуру, синтезують її елементи, норми й настанови свого поведінки в ній, поповнюючи тим самим уже наявний багаж адаптивних навичок [3].

Відповідно до цього для нового працівника є чотири можливих результати адаптаційного процесу. Людина відкидає свою власну культуру (з минулого трудового досвіду) на користь чужої (“перебіжчик”) або чужу – на користь власної (“шовініст”). “Маргінал” коливається між двома культурами – своєю і новою колективною, найчастіше переживаючи внутрішньоособистісний конфлікт, блукаючи в ідентичності і, врешті-решт, не задовольняючи вимогам жодної з них. Останній тип – “посередник” – синтезує досвід обох культур, будучи їхньою сполучною ланкою.

В індивідів і груп у процесі взаємної адаптації є чотири можливих вибори: асиміляція, сепаратизм, маргіналізація й інтеграція. Однак успішна адаптація не тільки являє собою пристосування до умов нової виробничої

групи, а й припускає оволодіння ще однією культурою без шкоди для цінностей власної [5].

**Висновки.** У трансформаційному суспільстві можлива зміна не лише об’єктивних обставин життєдіяльності, а й суттєвих суб’єктивних складових, що визначають життєву траєкторію особистості: національної та професійної ідентичності. Наявність розвинених адаптивних механізмів та стратегій особистості забезпечує можливість успішного проживання ситуації тимчасової втрати ідентичності. Культурні асимілятори, система безперервної освіти та програми адаптації безробітних на підприємствах сприяють швидшому та успішнішому процесу ресоціалізації осіб, що перебувають у ситуації втрати ідентичності.

#### Список використаних джерел

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

Стаття надійшла 05.02.2013

#### Мінсоцполітики запроваджує паспорт зайнятості для всіх регіонів України

Сьогодні основними напрямками роботи Державної служби зайнятості є розробка паспорта зайнятості регіонів, стимулювання малого й середнього бізнесу для створення нових робочих місць, а також ефективна взаємодія з Державною інспекцією праці. Про це повідомила Міністр соціальної політики України Наталія Королевська.

Міністр зазначила, що буде завершено розробку паспорта зайнятості регіону, який міститиме інформацію про інвестиційні та інфраструктурні проекти регіону, державні та регіональні програми, рівень розвитку підприємництва та економічний потенціал, потребу в трудових ресурсах тощо.

Наталія Королевська наголосила, що завдання працівників Державної служби зайнятості – бути на підприємствах, шукати вакансії, стимулювати малий та середній бізнес для створення нових робочих місць та збереження старих.

18 червня 2013 р.

За матеріалами сайту <http://www.mlsp.gov.ua>