

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ СПРЯМОВАНОСТІ, КОМПЕТЕНТНОСТІ ТА ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ ФАХІВЦІВ ПРОФЕСІЙ ТИПУ “ЛЮДИНА-ЛЮДИНА” У ПОРІВНЯННІ ІЗ ФАХІВЦЯМИ ПРОФЕСІЙ ІНШИХ ТИПІВ

В статті представлено результати досліджень особливостей розвитку професійної спрямованості та компетентності фахівців професій типу “людина-людина” та фахівців інших типів. Ці результати можуть бути використані з метою підвищення ефективності професійної підготовки та діяльності фахівців подібного профілю.

Ключові слова: професійне становлення, професії типу “людина-людина”, професійна спрямованість, професійна компетентність.

Постійне підвищення значимості професій типу “людина-людина”, яке є характерним для розвитку сучасного суспільства, зумовлено окрім їх надзвичайно важливої суспільної значущості, яку вони відіграють самі по собі, так би мовити “у чистому вигляді”, ще й тим, що вони природним чином тісно інтегровані у професії всіх інших типів. Так, наприклад, режисер, актор (творчі професії), майстер, начальник цеху (“людина-техніка”), працівник екологічної служби (“людина-природа”), головний бухгалтер, директор видавництва (“людина-знак”) та ін., окрім свого основного типу професій також відносяться ще й до професій типу “людина-людина”. Також слід відзначити, що особливості роботи та вимоги до фахівців із вказаних професій за останні 20 років зазнали значних змін у зв’язку з кардинальною трансформацією соціально-політичного та економічного ладу у нашій країні, а також із все більш інтенсивною інтеграцією України до світової спільноти [2], [3].

Сучасні дослідники майже у один голос відзначають, що наростаючі темпи розвитку нових технологій, інформаційний “вибух” та швидке “зістарення” інформації, різке ускладнення, автоматизація та комп’ютеризація виробничих процесів, висока вірогідність виникнення “нестандартних” ситуацій у виробничій та соціальній сферах висувають все нові вимоги до фахівців [1], [8] - [10]. Адже вони окрім професійних знань, вмінь та навичок нині мають мати ще й спеціальні здібності, вміння та особистісні властивості, що забезпечують гнучкість та динамізм професійної поведінки, креативність у професійній діяльності, самостійність у пошуку та засвоєнні нової інформації і нового професійного досвіду. Особливо підкреслюється необхідність набуття здатності до прийняття адекватних рішень в “нестандартних” ситуаціях, в умовах дефіциту часу та наявності навичок оптимальної взаємодії із іншими учасниками виробничого процесу у спільній професійній діяльності в колективі [5] - [7].

У зв’язку з цим, важливим науковим завданням є здійснення психологічного забезпечення всіх етапів становлення фахівців професій типу “людина-людина”. Подібне забезпечення передбачає постійне підвищення професійної

кваліфікації й ефективності фахівців професій типу “людина-людина за умови їх безупинного особистісного розвитку. Ґрунтуватися воно має на науково достовірних результатах досліджень, що характеризують психологічні особливості діяльності і професійного становлення фахівців.

В даній статті ми викладемо результати наших досліджень, спрямованих на визначення особливостей професійної спрямованості, компетентності та професійно важливих якостей фахівців професій типу “людина-людина” у порівнянні з фахівцями професій інших типів.

Проведення досліджень засновувалось на використанні такого психодіагностичного підходу як дистанційна професійна психодіагностика [4] із застосуванням розробленого нами діагностичного сайту <http://prof-diagnost.org>. В них взяли участь студенти та фахівці з усіх 15 країн колишнього СРСР: 1) 901 студент; з них 490 опановують типові професії типу “людина-людина”, чи пов’язані з роботою з людьми, а 411 - професії інших типів; 2) 1027 фахівців (918 - професій типу “людина-людина”, 109 - професій інших типів).

В ході досліджень використовувалися спеціально розроблені нами для студентів та фахівців опитувальники та п’ять психодіагностичних методик: 1) диференційно-діагностичний опитувальник Є.О. Климова; 2) методика виявлення “Комунікативних та організаційних здібностей” (КОЗ-2); 3) Шкала само-ефективності Р. Шварцера та М. Єрусалима; 4) Модифікація опитувальника на професійне “вигорання” та деформацію – МВІ; 5) Методика “Вивчення задоволеності своєю професією та роботою”.

Порівняння отриманих у нашому дослідженні показників професійної спрямованості, компетентності та професійно важливих якостей майбутніх фахівців професій типу “людина-людина” з показниками майбутніх фахівців професій інших типів дало можливість отримати, на наш погляд, досить цікаві результати.

Так, всі три показники професійної спрямованості (оцінка студентами власного бажання мати професію, наміру за нею працювати та зацікавленості у навчанні) і один показник компетентності майбутніх фахівців професій типу “людина-людина” значно та на достовірному рівні ($p \leq 0,05 - 0,001$) перевищують аналогічні показники майбутніх фахівців професій інших типів (таблиця 1). Можливо це зумовлено такими чинниками як: цікавіша професійна підготовка при опануванні професій типу “людина-людина”, більш свідомий їх вибір, потенційно більший рівень заробітку, який вони можуть давати, наявність психологічних відмінностей в осіб, які вибрали професії даного типу, у порівнянні з особами, які обрали професії інших типів та ін. Але щодо ступеню впливу кожного з цих чинників на отриманий результат можуть дати відповідь лише подальші поглиблені дослідження.

Цікавими та закономірними, на наш погляд, є отримані відмінності у показниках за Диференційно-діагностичним опитувальником Є.О. Климова у майбутніх фахівців професій типу “людина-людина” та професій інших типів (таблиця 2). Так, майбутні фахівці професій типу “людина-людина” істотно (на рівні достовірності $p \leq 0,001$) перевищують за рівнем схильності фахівців про-

фесій інших типів не тільки за типом “людина-людина”, але й також за типом “людина-природа”. При цьому, в них вираженість середнього показника за типом “людина-людина” значно перевищує показники за іншими типами. Показники за типом “людина-художній образ” у цих двох груп досліджуваних практично не відрізняються. А майбутні фахівці професій інших типів достовірно ($p \leq 0,001$) перевищують за рівнем схильності фахівців професій типу “людина-людина” за показниками типів “людина-техніка” та “людина-знак”.

Таблиця 1

Порівняння показників професійної спрямованості та компетентності майбутніх фахівців професій типу “людина-людина” із показниками майбутніх фахівців професій інших типів

№	Показники	Тип професій	n	M	σ	$p \leq$
1	Бажання мати дану професію	людина-людина	490	2,63	0,96	0,001
		інші	411	2,31	0,95	
2	Зацікавленість у навчанні	людина-людина	490	3,37	1,01	0,001
		інші	411	3,14	1,06	
3	Намір працювати за професією	людина-людина	490	3,91	1,03	0,05
		інші	411	3,75	1,07	
4	Знання умов і особливостей професії	людина-людина	490	3,13	0,89	0,01
		інші	411	2,97	0,89	
5	Рівень професійних знань та вмій	людина-людина	490	2,89	0,86	–
		інші	411	2,85	0,88	
6	Готовність до самостійної праці	людина-людина	490	2,99	0,97	–
		інші	411	2,93	1,04	

Також, на нашу думку, природним є те, що майбутні фахівці професій типу “людина-людина” мають суттєво вищі (на рівні достовірності $p \leq 0,01 - 0,001$) діагностичні показники таких професійно важливих для цього типу професій якостей як комунікативні та організаційні здібності (таблиця 3). А навчальна самоефективність, при цьому, у наших двох порівнюваних вибірках майже не відрізняється.

Як і у випадку зі студентами, при порівнянні показників професійної спрямованості, компетентності та професійно важливих якостей фахівців професій типу “людина-людина” з показниками фахівців професій інших типів були отримані досить цікаві та показові результати. Спочатку розглянемо результати порівняння показників професійної спрямованості та компетентності досліджуваних фахівців (таблиця 4).

Перше, що слід відмітити, за рівнем професійної компетентності (для професій свого типу) виділені нами вибірки практично не відрізняються – вони мають достатньо близькі усереднені показники рівня професійної самоефективності та індексу етапу професійного становлення. Це є повністю природним та засвідчує адекватність вибору методичного інструментарію для дослідження цієї складової професійної спрямованості.

Відмінності показників Диференційно-діагностичного опитувальника Є.О. Климова у майбутніх фахівців професій типу "людина-людина" та професій інших типів

№	Показники типу професії	Тип професій	n	M	σ	$p \leq$
1	“Людина-природа”	людина-людина	490	3,03	1,85	0,001
		інші	411	2,56	1,88	
2	“Людина-техніка”	людина-людина	490	3,13	1,74	0,001
		інші	411	3,58	1,77	
3	“Людина-людина”	людина-людина	490	5,48	1,65	0,001
		інші	411	4,75	1,68	
4	“Людина-знак”	людина-людина	490	3,56	1,87	0,001
		інші	411	4,15	1,88	
5	“Людина-художній образ”	людина-людина	490	4,81	1,97	–
		інші	411	4,96	2,02	

Таблиця 3

Відмінності показників навчальної самоефективності, комунікативних та організаційних здібностей у майбутніх фахівців професій типу “людина-людина” та професій інших типів

№	Показники	Тип професій	n	M	σ	$p \leq$
1	Навчальна само ефективність	людина-людина	490	31,04	4,57	–
		інші	411	30,64	4,62	
2	Комунікативні та здібності	людина-людина	490	11,50	4,80	0,001
		інші	411	10,08	5,08	
3	Організаційні здібності	людина-людина	490	13,25	3,48	0,01
		інші	411	12,50	3,91	

А от за п'ятьма із восьми показників професійної спрямованості, фахівці професій типу “людина-людина” мають достовірно вищі показники. І це саме такі показники професійної спрямованості, які несуть більше професійно-емоційне навантаження. І не випадково, що саме вони у представників професій типу “людина-людина” є вищими (задоволеність своєю професією і роботою, зацікавленість у власній професійній діяльності, задоволеність соціальним становищем, любов до своєї професії, зусилля, спрямовані на підвищення власного професійного рівня).

А якраз за трьома показниками, які мають більше професійно-прагматичне навантаження (задоволеність змістом професійної діяльності, зарплатою та кар'єрою), виділені вибірки практично не відрізняються. Це як раз і є, на нашу думку, однією із найбільш характерних особливостей професійної спрямованості фахівців професій типу “людина-людина” у порівнянні з фахівцями професій інших типів.

Порівняння показників професійної спрямованості та компетентності фахівців професій типу “людина-людина” із показниками фахівців професій інших типів

№	Показники	Тип професій	M	σ	$p \leq$
1	Рівень професійної самоефективності	людина-людина	31,08	4,77	–
		інші	30,10	5,49	
2	Індекс етапу професійного становлення	людина-людина	36,90	7,35	–
		інші	35,47	8,88	
3	Ступінь задоволеності своєю професією і роботою	людина-людина	3,98	6,39	0,001
		інші	1,01	8,11	
4	Рівень зацікавленості у професійній діяльності	людина-людина	3,85	1,05	0,05
		інші	3,57	1,14	
5	Рівень задоволеності її змістом	людина-людина	2,91	,91	–
		інші	2,94	,97	
6	Рівень задоволеності зарплатою	людина-людина	2,16	1,01	–
		інші	2,10	,94	
7	Рівень задоволеності кар’єрою	людина-людина	2,55	,98	–
		інші	2,45	1,04	
8	Рівень задоволеності соціальним становищем	людина-людина	2,55	1,00	0,01
		інші	2,20	1,00	
9	Рівень любові до своєї професії	людина-людина	3,15	0,80	0,05
		інші	2,92	0,91	
10	Рівень зусиль щодо підвищення професійного рівня	людина-людина	3,25	0,79	0,05
		інші	3,04	0,89	

Примітки: показник № 1 отримано за Шкалою самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема, № 2 – на основі перших 12-ти питань опитувальника, № 3 – за методикою "Вивчення задоволеності своєю професією та роботою, № 4 - 10 – за питаннями № 13 - 19 опитувальника.

Результати порівняння показників професійно-важливих якостей та чинників, які впливають на успішність професійного становлення між виділеними вибірками фахівців наведені у таблиці 5.

Як і у випадку зі студентами, фахівці професій типу “людина-людина” природно мають суттєво вищі (на рівні достовірності $p \leq 0,001$) діагностичні показники таких професійно важливих для цього типу професій якостей як комунікативні та організаційні здібності. Але особливо слід відзначити, що у представників професій типу “людина-людина” істотно нижчим є вияв всіх чотирьох показників опитувальника на професійне “вигорання” та деформацію ($p \leq 0,05 - 0,001$). Тобто, представники даного типу професій менше підвладні виникненню подібних найпоширеніших негативних наслідків професійної діяльності. Також представники професій типу “людина-людина” мають істотно кращі стосунки з колегами по роботі. Інші ж чинники, які здатні впливати на

успішність професійного становлення фахівців (стосунки з колегами та начальством, рівень стомлення за робочий день та рівень здоров'я), у виділених вибірках фахівців мають приблизно однаковий ступінь вияву.

Таблиця 5

Порівняння показників професійно-важливих якостей та чинників, які впливають на успішність професійного становлення фахівців професій типу "людина-людина" із показниками фахівців професій інших типів

№	Показники	Тип професій	М	σ	$p \leq$
1	Комунікативні здібності	людина-людина	11,44	4,70	0,001
		інші	9,21	5,17	
2	Організаційні здібності	людина-людина	13,34	3,69	0,001
		інші	10,94	3,96	
3	Емоційне виснаження	людина-людина	24,68	10,43	0,001
		інші	28,42	10,64	
4	Деперсоналізація	людина-людина	11,91	5,82	0,05
		інші	13,51	5,89	
5	Редукція особистих досягнень	людина-людина	15,63	8,03	0,001
		інші	21,22	9,24	
6	Сумарне знач. проф. "вигорання" та деформ.	людина-людина	52,22	19,88	0,001
		інші	63,15	20,63	
7	Рівень позитивності стосунків з колегами	людина-людина	4,03	,63	0,001
		інші	3,65	,75	
8	Рівень позитивності стосунків з начальством	людина-людина	3,80	,75	–
		інші	3,78	,85	
9	Рівень стомлення за робочий день	людина-людина	2,99	,84	–
		інші	2,98	,90	
10	Рівень здоров'я	людина-людина	3,64	,68	–
		інші	3,55	,79	

Примітки: показники № 1 - 2 отримано за методикою виявлення "Комунікативних та організаційних здібностей" (КОЗ-2), № 3 - 6 – за Модифікацією опитувальника на професійне "вигорання" та деформацію (МВІ), № 7 - 10 – за питаннями № 20 - 23 опитувальника.

Висновки

Показники професійної спрямованості майбутніх фахівців професій типу "людина-людина" значно перевищують аналогічні показники майбутніх фахівців професій інших типів. Вони також значно вищі у фахівців професій інших типів за особистісною схильністю до професій типу "людина-людина". Останні, в свою чергу, значно перевищують за рівнем схильності фахівців професій типу "людина-людина" за показниками типів "людина-техніка" та "людина-знак". Майбутні фахівці професій типу "людина-людина" мають суттєво вищі діагностичні показники таких професійно важливих для цього типу професій якостей як комунікативні та організаційні здібності.

За рівнем професійної компетентності фахівці професій типу “людина-людина” практично не відрізняються від фахівців професій інших типів. А за п’ятьма із восьми показників професійної спрямованості, які мають більше професійно-емоційне навантаження (задоволеність своєю професією і роботою, зацікавленість у власній професійній діяльності, задоволеність соціальним становищем, любов до своєї професії, зусилля, спрямовані на підвищення власного професійного рівня), фахівці професій типу “людина-людина” мають достовірно вищі показники. За трьома ж показниками, які мають більше професійно-прагматичне навантаження (задоволеність змістом професійної діяльності, зарплатою та кар’єрою), виділені вибірки практично не відрізняються. Подібні відмінності можна розглядати в якості однієї з найбільш характерних особливостей професійної спрямованості фахівців професій типу “людина-людина” у порівнянні з фахівцями професій інших типів.

Фахівці професій типу “людина-людина” мають суттєво вищі, за фахівців професій інших типів, показники комунікативних та організаційних здібностей. Також вони значно менше підвладні професійному “вигоранню” та деформації, мають істотно кращі стосунки з колегами по роботі. Інші ж чинники, які здатні впливати на успішність професійного становлення фахівців (стосунки з колегами та начальством, рівень стомлення за робочий день та рівень здоров’я), у виділених вибірках фахівців мають приблизно однаковий ступінь вияву.

Перспективи подальших досліджень полягають у розробці практичних заходів та рекомендацій, спрямованих на психологічне забезпечення професійного становлення фахівців професій типу “людина-людина”.

Література

1. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебн. пособие. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Академический Проект, Фонд «Мир», 2005. – 336 с.
2. Кокун О.М. Психофізіологічне забезпечення становлення фахівця у професіях типу «людина-людина»: зміст та програма досліджень // Актуальні проблеми психології. – Т. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. / За ред. С.Д. Максименка. – К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2008. – Вип. 8. – С. 65-73.
3. Кокун О.М. Теоретичні та практичні засади психологічного забезпечення професійного становлення особистості // Матеріали II Всеукраїнського психологічного конгресу, присвяченого 110 річниці від дня народження Г.С. Костюка (19-21 квітня 2010 р.). – Т. III. – К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2010. – С. 167-171.
4. Кокун О.М. Теоретико-методологічні та практичні засади дистанційної психодіагностики в професійній сфері / О.М. Кокун // Практична психологія та соціальна робота. - 2010. - № 7. – С. 65-68.
5. Кринчик Е.П. К проблеме психологического сопровождения профессионального становления студентов-психологов // Вестник Московск. ун-та. – Сер. 14. Психология. – 2005. – № 2. – С. 45-56.
6. Малхазов О.Р. Психология праці: Навч. посіб. – К.: Центр навчальної літера-

- тури, 2010. – 208 с.
7. Психофізіологічне забезпечення готовності студентів до педагогічної діяльності: Монографія / За ред. О.М. Кокуна. – К.: Педагогічна думка, 2008. – 296 с.
 8. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. – 3-е изд. – М.: Академия, 2005. – 480 с.
 9. Рибалка В.В. Психологія праці особистості: Навчально-методичний посібник. – К. –ременчук: ПП Щербатих, 2006. – 76 с.
 10. Толочек В. А. Современная психология труда: Учебн. пособие. – СПб.: Питер, 2005. – 479 с.

В статье представлены результаты исследований особенностей развития профессиональной направленности и компетентности специалистов профессий типа “человек-человек” и профессий других типов. Эти результаты могут быть использованные с целью повышения эффективности профессиональной подготовки и деятельности специалистов такого профиля.

Ключевые слова: профессиональное становление, профессии типа “человек-человек”, профессиональная направленность, профессиональная компетентность.

The article consists the researches' results which characterize the features of professional orientation and competence of professionals “persons-persons” type's and professionals of others types. These results can be used for better efficiency such professionals.

Key words: professional becoming, professions “persons-persons” type, professional orientation, professional competence.