

Voytovich M.V. The psychological factors of professional self-fulfillment of school psychologists. The article presents the results obtained from the empirical research aimed at identifying of the psychological factors of professional self-fulfillment of school psychologists.

It is established that the most important factor of professional self-fulfillment of school psychologists among used psychodiagnostic indicators, is the level of professional self-efficacy. This factor was prominent as for all three generalized indicators of professional self-realization (general level, levels of internal and external professional self-fulfillment) and for seven out of ten signs that these levels make.

Another important factor influencing the indicators of professional self-realization of school psychologists is the indicator of self-esteem scale (according to SAT), which implies the ability of a person to appreciate their dignity, positive qualities of character and respect for them.

Important factors in the professional self-realization of school psychologists are also indicators of the scale of "value orientations" and the scale "views on the nature of man" (for SAT), which characterize the connection between the level of professional self-realization and the extent to which school psychologists share the values inherent in aspiring individuals to self-actualization, as well as the tendency to generally perceive human nature in a positive way.

Investigating the factors of professional self-realization of specialists, and among them - school psychologists, and promotion of professional self-realization of specialists can be considered as one of the most important problems of modern domestic psychological science.

Prospects for further research are to develop, based on the results obtained, practical technological approaches aimed at promoting of self-fulfillment of school psychologists.

Key words: self-fulfillment, professional self-fulfillment, factors of self-fulfillment, regression analysis.

УДК 159.938

Гуменюк Г.В.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ САМОЗДІЙСНЕННЯ СУБ'ЄКТА ПРАЦІ

Гуменюк Г.В. Теоретико-методологічні підходи до вивчення самоздійснення суб'єкту праці. Стаття присвячена розгляду актуальної проблеми самоздійснення в професійній діяльності, яка пов'язана з ресурсною здатністю людини до постійного професійного розвитку, самовдосконалення та самодетермінації з метою досягнення вершин професіоналізму. Здійснено аналіз концептуальних підходів до вивчення феномену професійного самоздійснення з позицій: системного, системно-генетичного (професіогенетичного), діяльнісного, суб'єктного, системного особистісно-розвивального, синергетичного, акмеологічного, ресурсового, аксіологічного, психосоціального підходів. Виявлено фрагментарність і варіативність у поглядах на сутність і місце самоздійснення у професійному становленні; сформульовано позиції, які є об'єднуючими для розглянутих підходів.

Ключові слова: суб'єкт праці, професійна діяльність, професійне самоздійснення, професіоналізм, акме.

Гуменюк Г.В. Теоретико-методологические подходы к изучению самоосуществления субъекта труда. Статья посвящена рассмотрению актуальной проблемы самоосуществления в профессиональной деятельности, которая связанная с ресурсной способностью человека к постоянному профессионально му развитию, самосовершенствованию и самодетерминации для достижения вершин профессионализма. Осуществлен анализ концептуальных подходов к изучению феномена профессионального самоосуществления с позиций: системного, системно-генетического (профессиогенетического), деятельностного, субъектного, системного личностно-развивающего, синергетического, акмеологического, ресурсного, аксио-

логічного, психосоціального підходів. Раскрыта существующая фрагментарность и вариативность взглядов на сущность и место самоосуществления в профессиональном становлении; сформулированы позиции, объединяющие рассмотренные подходы.

Ключевые слова: суб'єкт труда, профессиональная деятельность, профессиональносамоосуществление, профессионализм, акме.

Постановка проблеми. У сучасному світі спостерігається постійне зростання уваги до проблеми професійної діяльності, що обумовлено рядом причин, однією з яких є потреби практики. Сьогодні Україна має досить складні умови ринку праці, характерні для держав, економіка яких зазнає суттєвих трансформацій. Подібне задає новий вектор в оцінюванні й успішності професійної діяльності, й рівня професіоналізму фахівців. Насамперед це пов'язано із вмінням суб'єктів праці вибудовувати та реалізовувати свій професійний план, просуватися професійним шляхом пропорційно витраченим ресурсам та переживати задоволеність від своєї праці. Досягнення професійної успішності в цих координатах ґрунтується на здатності фахівця до якомога повнішого самоздійснення в обраній професії.

Проблема професійного самоздійснення – це проблема працівника як суб'єкта професійного шляху, яка є однією з ключових і психології праці, і в психології особистості. Вивчення цієї проблематики пов'язано, насамперед, з ресурсною здатністю людини до постійного професійного розвитку, самовдосконалення та само детермінації для досягнення вершин професіоналізму. Рух фахівця у координатах професійного становлення цілком залежить від міри його самоздійснення у професійній діяльності через те, що воно завжди пов'язано із ситуацією переведення можливості у дійсність, що визначає рух людини як суб'єкта, здатного творчо вибудовувати професійний світ і себе у ньому.

Вихідні передумови. Одним з основних призначень психології як науки є вивчення закономірностей, феноменологічних проявів процесів розвитку суб'єкта праці, динаміки його психічних і соціальних функцій, їхня трансформація, прояв ознак мінливості та адаптивності людини в умовах науково-технічного прогресу, соціально-економічних перетворень у суспільстві, економічної та техногенної екстремальності діяльності та впливу ряду інших чинників.

Поняття «суб'єкт праці» є одним із засадничих у системі психологічного знання і відображає здатність людини діяти усвідомлено, активно, цілеспрямовано, тобто на основі психічного відображення навколишнього світу та в інтересах його пізнання і перетворення. За такого трактування у цьому понятті підкреслюється роль людини як ініціатора активності, зачинателя, творця у його відносинах з об'єктами предметного і соціального середовища, внутрішнього і зовнішнього світу [8].

Зазвичай для того, щоб стати суб'єктом праці, насамперед, необхідно:

- досягнути високого рівня розвитку своїх здібностей та професійно важливих якостей;
- бути задоволеним трудовою діяльністю;
- адекватно відображати об'єкт праці;

- розвивати систему саморегуляції;
- засвоїти суспільно вироблені способи діяльності;
- сформуванати професійну свідомість та самосвідомість, самооцінку, почуття самоствердження і самоповаги тощо.

Вищенаведений список дозволяє окреслити психологічну сутність проблеми становлення та розвитку суб'єкта праці, яка кристалізується навколо двох основних понять: «професіоналізація» та «професіонал».

Плідні дослідження цієї проблематики дозволили сформуванати самостійний науковий напрям – психологію професіоналізму (А.К. Маркова, 1996). Слід відмітити, що процес становлення людини як суб'єкта праці вивчають у двох взаємопов'язаних площинах:

а) *Професіоналізм діяльності* – це якісна характеристика суб'єкта праці, яка визначається ступенем опанування ним сучасним змістом й ефективними засобами розв'язання професійних завдань, продуктивними способами їх здійснення. Професіоналізм діяльності характеризується, перш за все, високою продуктивністю діяльності, яка пов'язана з високою професійною кваліфікацією та компетентністю суб'єкта праці, з розвитком необхідних професійних навиків і вмій.

б) *Професіоналізація особистості* – це якісна характеристика суб'єкта праці, яка визначається особистісними змінами, які відбуваються в процесі опанування і здійснення діяльності. Професіоналізм особистості відображає, перш за все, високий рівень професійно важливих та особистісно-ділових якостей суб'єкта праці, його рівень домагань, мотиваційну сферу і ціннісні орієнтації, спрямовані на розвиток людини як професіоналу [13].

Відповідно до методологічного принципу діяльності і особистості (Б.Г. Ананьєв, О.О. Бодальов, Б.Ф. Ломов та ін.) найдоцільніше вивчати професіоналізм у тісному поєднанні цих двох контекстів. Адже у професійній діяльності розвиваються і формуються не лише окремі професійно важливі якості, знання, вміння та навички фахівця, але відбувається становлення психіки у цілому. З одного боку, особливості людини-професіонала істотно впливають на процес і результат її дії, а з іншого – власне саме становлення людини-професіонала відбувається у ході діяльності і під її впливом.

У свою чергу, *професіонал* – суб'єкт професійної діяльності, що володіє високими показниками професіоналізму особистості і діяльності, має високий професійний і соціальний статус, систему особистісної і діяльнісної нормативної регуляції, що динамічно розвивається, постійно націлену на саморозвиток і самовдосконалення, особистісні і професійні досягнення, які мають соціально-позитивне значення [3, с. 172]. Іншими словами, професіонал – це фахівець у певній галузі трудової діяльності, який досяг необхідного рівня майстерності для ефективного виконання професійних завдань.

Розглянуті вище поняття, на нашу думку, інтегруються у такому понятті, як *професійне становлення*. Найчастіше під ним розуміють процес прогресивної зміни особистості фахівця внаслідок соціальних впливів, професійної діяльності і власної активності, спрямованої на досягнення професійної майстернос-

ті, на самовдосконалення і самоздійснення. Становлення обов'язково передбачає потребу у розвитку і саморозвитку, можливість і реальність її задоволення, а також потребу у професійному самозбереженні [6, с. 29, 58].

Отже, представлений тезаурус понять дозволяє, звісно умовно, вибудувати своєрідну систему, в якій відображаються існуючі внутрішні зв'язки між цими поняттями. Це створює певний контекст, що уможливорює подальше вивчення однієї з провідних проблем психології професіоналізму – досягнення вершин («акме») професіоналізму та найповнішого професійного самоздійснення суб'єктом праці в обраній професії.

Мета статті полягає у здійсненні аналізу концептуальних підходів до вивчення феномену професійного самоздійснення та виокремлення його основі наскрізної ідеї, яка стане лейтмотивом для подальших наукових розвідок. Це дозволить більш цілісно і системно вивчати феномен самоздійснення та його функціональне призначення для досягнення вершин професіоналізму.

Виклад основного матеріалу. Загальновідомо, що кожній людині від природи властивий певний потенціал активності, який найбільш найрельєфніше виявляється у повноті її самоздійснення. У самому загальному розумінні самоздійснення – це одночасно процес (під час якого відбувається реалізація сутнісних можливостей свого життєвого призначення) та результат (як завершеність, підсумок реалізованості потенцій особистості у житті, професії тощо). Під таким кутом зору самоздійснення означає внутрішню тенденцію розвитку себе, так би мовити, сутнісне самовиконання, яке притаманне кожній людині і передбачає наявність продуктивної активності. При цьому активність у процесі руху до істинної сутності людини має продукуватися виключно нею самою.

У психологічній літературі проблема самоздійснення представлена у значній кількості праць, які умовно можна поділити на два підходи. Перший підхід розглядає цей феномен через призму інших психічних утворень: самоактуалізації (А. Маслоу, Є.І. Ісаєв, В.І. Слободчиков, Е. Shostrom); саморозвитку (К. Роджерс); самореалізації (К.О. Абульханова-Славська, Л.О. Користильова, Е.В. Галажинський, І.П. Маноха, Ф. Перлз). Другий підхід розглядає самоздійснення в якості предмета самостійного вивчення (К. Горні, К. Гольдштейн, Ш. Бюлер, І.О. Логінова, Т.М. Титаренко, С.Д. Максименко, В.А. Крайчинська, К.О. Черемних, О.А. Лукіна). Кожний із зазначених підходів має свої переваги, втім останній підхід є найдоцільнішим позаяк етимологія цього терміну дозволяє тлумачити його у більш широкому контексті, ніж «самовизначення», «самореалізація» чи «самоактуалізація». Поясненням цього є те, що поняття «самоздійснення» орієнтоване на істинну сутність людини, її ноетичний, духовний вимір. Так, у ньому можна виокремити декілька взаємопов'язаних аспектів, які не зводяться до «розвитку» як процесу появи «незворотних новоутворень», але, які розкриваються через «становлення» – прогресивне ускладнення системної організації людини протягом життя до тих пір, поки в дію не включаться чинники, які природнім чином обмежують життя в його фізичному плані, або, які обривають його під дією зовнішніх впливів, несумісних з життям, чи, які про-

являються під час відмови людини «сказати життю «Так» (В. Франкл, Д.О. Леонт'єв).

Разом з тим спільним для усіх цих підходів є те, що рівень чи повнота самоздійснення особистості оцінюється досягнутими нею успіхами. Особливо рельєфно це проявляється у професійній діяльності як системно-цілісному процесі, спрямованому на досягнення, з одного боку мети – кінцевого результату діяльності, а з іншого – розвитку власне самого суб'єкта цієї діяльності. Вищою точкою такого розвитку визнано досягнення вершини професіоналізму (В.І. Журавльов, О.Г. Носкова, Н.С. Пряжніков та ін.). Враховуючи той факт, що самоздійснення як прояв сутнісної, перетворювальної активності людини, спрямоване завжди на повний вияв і максимальне застосування зусиль для досягнення мети – результату діяльності, то саме у професійній діяльності самоздійснення повноправно виступає тим системоутворювальним чинником, який дозволяє досягати двоєдиної мети діяльності.

Історично склалося, що різні дослідники підходять по-різному до оцінювання успішності професійної діяльності та того, що спонукає фахівця досягати вершин своєї майстерності. Апелюючи різними категоріями і поняттями, вони тлумачили і тлумачать професійне самоздійснення під різними кутами зору. Ці фокуси розгляду покликані цілісно відобразити методологічну канву психологічного дослідження професійного самоздійснення, увиразнити не лише багатомірність і складність предмета вивчення, але й вказати на конкретний шлях його подальшого дослідження. Зупинимося на цьому докладніше.

Перші дослідження, в яких окреслилася дана проблематика, були здійснені Ш. Бюлер [13] у межах її масштабного проекту біографічного дослідження життєвого шляху. Загальноновизнаним класиком комплексного підходу до вивчення професійного становлення вважається американський психолог Д. Сьюпер, який у 50-х рр. ХХ ст. розробив концепцію професійної зрілості, яка згодом набула широкого визнання [16]. У свою чергу, інтерес з боку психологів радянського періоду до цієї проблематики проявився у руслі системного підходу.

Системний підхід. Основна модерністська тенденція ХХ ст. яскраво проявилася у розробці так званого системного підходу. Ця тенденція пов'язана з прізвищами Бергалафі, Ешбі, Парсона (у соціології), з розвитком кібернетики, семантики, психології. У психології розвиток системного підходу набув пріоритетного значення як методологічна основа для дослідження діяльності людини (Б.Г. Анан'єв, Л.І. Анциферова, В.А. Ганзен, С.Л. Рубінштейн, Б.Ф. Ломов, Г.В. Суходольский, В.Д. Шадриков та інші).

Згідно з цим підходом психіка почала розглядатися як складна багаторівнева системна організація, де структура – спосіб зв'язків між компонентами, що входять до цієї структури. На підставі цього психологічна організація життєдіяльності людини почала описуватися як системний об'єкт найскладнішого ступеня складності і пластичності, які перебувають у постійному становленні і перетворенні [12].

При системному підході до професійної діяльності опираються на закони формування та функціонування системи та виходять з того, що будь-яка система знаходиться в оточуючій їй системі, і тому є частиною або підсистемою іншої, більш широкої системи. Підсистеми та елементи можуть бути показані у вигляді систем нижчого порядку. Таким чином утворюється складна система з багатьма рівнями, так звані ієрархічні системи. Системи різного рівня знаходяться у відношеннях субординації, однакового рівня – у відношеннях координації, тобто взаємодоповнення і відносної автономності. Такий взаємозв'язок забезпечує цілісність системи, до якої входять системи нижчого рівня як елементи. Система залишається цілісною, доки зв'язки між елементами сильніші за зв'язки цих елементів з оточуючою системою, з системою вищого рівня. У разі послаблення внутрішніх зв'язків, об'єкт роздрібнюється на окремі частини та перестає існувати як система.

Системний аналіз дозволив побудувати з одного боку психологічну систему діяльності, яка включила мотиви, цілі, програми, інформаційну основу діяльності, прийняття рішення, підсистему професійно важливих якостей особистості. З іншого – систему особистості, яка своєю чергою, за виразом Б.Г. Ананьєва, «вписана» у систему соціуму, соціальних взаємин, систему праці, професії, власного життя. Такий підхід передбачав, що існують певні способи організації, які залежать від віку особистості, тобто самоорганізація, і такі, які не залежать: усвідомлені та неусвідомлені; зовнішні та внутрішні. Відповідно до цього, під час професійного становлення досягнення оптимального способу організації психологічної системи діяльності фахівця є ключовим моментом. Досягнення цього стану забезпечується конструктивністю тих змін, які у ній відбуваються, наявністю алгоритмів діяльності, інструментально-оперативних засобів тощо.

Дослідники, які працювали у руслі цього підходу, змогли виявити, як на різних етапах професійної діяльності змінюється характер і взаємозв'язки між окремими компонентами діяльності. Проте, особистісний аспект виконання діяльності залишився мало вивченим. Крім того, цей підхід обумовив появу і розвиток цілого ряду психологічних концепцій, які ґрунтуються на системних принципах, але відрізняються дещо звуженою спрямованістю: концепція функціональної психологічної структури діяльності В.Д. Шадрикова, системно-діяльнісна концепція психічної саморегуляції станів Л.Г. Дикої, міжсистемний підхід Ю.Я. Голікова та А.М. Костіна, теорія інтегральної індивідуальності В.С. Мерліна тощо.

Системно-генетичний підхід (професіогенетичний) був спробою компенсувати те, що залишилося поза увагою у дослідників системного підходу. Вчені виходили з того, що для пізнання психічного явища потрібно, перш за все, вивчити умови його виникнення та закономірності розвитку (Б.Г. Ананьєв, Л.С. Виготський, Ж. Піаже та ін.). Це твердження лягло в основу системно-генетичного підходу. Відповідно до його позицій для вивчення людини як фахівця необхідно виявити системні характеристики професіонала не лише в їхньому поточному, актуальному стані, але й у динаміці, у перспективі, з ураху-

ванням зони найближчого професійного розвитку людини. Важливим стало вивчення професійного потенціалу людини, його резервів, здатність до професійного навчання і самоосвіти. З позицій цього підходу вивчалася і система самої професійної діяльності (за В.Д. Шадріковим т. зв. «професіогенез діяльності»), і співвідношення професійно важливих якостей в їхньому розвитку. Фіксувалася увага і на стійких якостях і зв'язках і на тимчасових, на генетичних переходах від одного рівня діяльності й особистості до іншого і так далі.

Результатом досліджень у цьому напрямку став висновок, що розвиток професіонала підпорядковується загальним закономірностям генезису таких, як наступність, сензитивність, нерівномірність, гетерохронність тощо.

Діяльнісний підхід (О.М. Леонт'єв, Г.В. Суходольський, Е.А. Климов та ін.), його засновниками у психології вважаються С.Л. Рубінштейн і О.М. Леонт'єв, під керівництвом яких розроблені оригінальні варіанти теорій.

У психологічному вимірі діяльність, зокрема і професійна, є необхідною умовою розвитку особистості, а сама особистість є активним суб'єктом діяльності. У свою чергу, професіоналізація розглядається як особливий вид діяльності.

Ключовим моментом цієї парадигми став принцип єдності свідомості і діяльності, який дозволяє розглядати розвиток професіоналізму з точки зору включеності людини у різні види діяльності, коли діяльність розуміється як процес, що пов'язує суб'єкта праці з об'єктом. У той же час розвиток фахівця як професіонала трансформує водночас і саму діяльність. Позиція особистості фахівця щодо побудови і реалізації власної програми професіоналізації є внутрішнім проявом його рушійних сил, результатом спрямованості професійної свідомості на самосвідомість та усвідомлення вагомості таких зовнішніх моделей професійної поведінки людей, які забезпечили успішність професійного становлення.

Діяльнісний підхід дозволив лише у певній мірі вивчати умови і закономірності просування людини по сходинках професіоналізму; описати його психологічні критерії і рівні, етапи та ступені оволодіння професійною майстерністю; вікові та індивідуальні особливості становлення професіонала; чинники, які викликають зниження професіоналізму, та шляхи їхнього подолання.

Суб'єктний підхід. Його методологічне обґрунтування полягає у визнанні людини активним суб'єктом різноманітних форм довільної людської активності (К.О. Абульханова-Славська, Б.Г. Анан'єв, А.В. Брушлінський, М.Й. Боришевський, С.Д. Максименко, В.І. Слободчиков, Т.М. Титаренко, В.О. Татенко, С.Л. Рубінштейн, В.І. Осьодло, В.В. Знаков, Е.А. Сергієнко та ін.). Центром уваги такого підходу є людина (особистість), яка здійснює діяльність, зокрема, професійну. У свою чергу, суб'єктом праці є особистість, якій притаманне активне цілепокладання, свідоме вибудовування і регулювання своєї діяльності, а головне – постійне самовдосконалення, безпосереднє і опосередковане завдяки своїй діяльності.

У психології радянського періоду категорія «суб'єкта» була актуалізована і розроблена С.Л. Рубінштейном в її багатогранній і системоутворювальній якості. Ще у 20-ті роки ХХ ст. вчений визначив суб'єкта центром організації буття,

показавши центральну позицію людини у світі. В якості основної ознаки суб'єкта виділено його здатність до вдосконалення, тобто людині притаманно від природи досягати вищого, оптимального рівня свого розвитку. З цього моменту методологія розвитку перестала зводитися до руху по горизонталі, до стадіальності. Відкрилася «вертикаль» у розвитку людини, її висхідний характер. Безсумнівно, що цей аспект розуміння суб'єкта близький до західної філософської ідеї людини як проекту, ідеї Ш. Бюлер про вроджену потребу особистості до самоздійснення [2].

Концептуальні положення суб'єктного підходу дають можливість вивчати суб'єктність як активно-перетворювальну сутність людини, з її «включеністю» у світ, де «самотійна ініціація активності» людини визначає масштаб власної активності і життєво-професійних завдань, що розв'язуються в процесі самоздійснення.

Отже, саме з позицій суб'єктного підходу при аналізі професійного становлення людини почали враховувати її здатність до самовдосконалення та її неперервний рух до цього. З цієї точки зору досягнення акме, вершин професійної майстерності означає не кінцевий пункт професійного становлення, а ту вершину, з якої відкриваються нові горизонти для подальшого руху.

Системний особистісно-розвивальний підхід. У його межах Л.М. Мітіною розроблена концепція професійного розвитку особистості. Основу цієї концепції складає положення С.Л. Рубінштейна про два способи життя людини – адаптивний і творчий, існувати і здійснюватися [14]. Відповідно до ідеї автора виокремлюється:

а) «Модель адаптивної поведінки», до якої входять стадії: професійної адаптації, професійного становлення, професійної стагнації. Згідно з цією моделлю у самосвідомості людини домінує тенденція до підпорядкування професійної діяльності зовнішнім обставинам у вигляді виконання інструкцій, алгоритмів розв'язання професійних задач, правил, норм тощо. Адаптивна модель відображає становлення фахівця, який є носієм професійних знань, умінь і досвіду.

б) «Модель професійного розвитку» характеризується спроможністю особистості вийти за межі ситуації, що склалася, трансформувати свою діяльність у предмет практичного перетворення і тим самим подолати межі своїх професійних можливостей. Їй притаманні проходження людиною трьох етапів: самовизначення, самовираження та самореалізації. Ця модель характеризує професіонала, який опанував професійною діяльністю в цілому, здатного до її самопроекування і вдосконалення [10].

Рушійними силами розвитку фахівця як професіонала, на думку Л.М. Мітіної, є суперечності між професійною діяльністю, з її вимогами, що постійно ускладнюються, та індивідуальними стилям, досвідом і здібностями. Основна рушійна сила розвитку професіонала – внутрішньоособистісні суперечності між «Я-діючим» і «Я-відображеним». Переживання цих суперечностей спонукає професіонала до пошуку нових способів самоздійснення.

Таким чином, в основі розбіжностей адаптивного і творчого варіантів професійного розвитку лежить різний характер змін суб'єкта праці. У першому

випадку ці зміни стосуються лише пристосування людини до професійного середовища, у другому – відображають саморозвиток фахівця в професії.

Синергетичний підхід (або теорія самоорганізації) (Є.М. Князева, С.П. Курдюмов, І.О. Логінова, І.Р. Пригожин, Г. Хакен та ін.). Його творцем і винахідником терміну «синергетика» є професор Штутгартського університету і директор Інституту теоретичної фізики і синергетики Герман Хакен. Цей підхід відкрив нові можливості в реалізації методології системного підходу. Запроваджено нову онтологію, нову категоріальну мережу для вивчення процесів, які перебувають у стані нестабільності (нестійкості) і нерівноважності.

Одним з найважливіших принципів синергетичного підходу як методологічної орієнтації у різних видах діяльності вважають наявність у відкритих, нестійких і нелінійних системах закономірно функціонуючих процесів самоорганізації. Серед важливих характеристик самоорганізованих систем є їхня відкритість, неврівноваженість та доволі висока автономність. Джерелом розвитку таких систем, їх зрілості виступає саме неврівноваженість її елементів. Завдяки цьому причиною, а значить, і метою об'єднання елементів для набуття більшої врівноваженості (стійкості) є системоутворювальний чинник – людина, ціле, що врівноважує (стабілізує) складові його частини. Ціле, що утворюється – система – може виконувати свою основну функцію лише за умови досягнення totoжності з елементами, що її утворили, які, у свою чергу, також є самоорганізованими системами, але менших масштабів. У цьому криється еволюційність становлення систем, що є онтологічною основою синергетики.

Роль синергетичного підходу полягає у ствердженні людиною себе як особистості, у її внутрішньому зростанні, самоорганізації. Кожна людина здатна сама себе будувати, структурувати та програмувати, необхідно тільки правильно ініціювати бажані тенденції її саморозвитку. Здатність системи до саморозвитку, самовдосконалення з позицій синергетики означає її пристосованість до внутрішніх та зовнішніх умов, які постійно змінюються. Для людини важливо самій у собі знайти таку значущу для неї внутрішню мотивацію щодо активної власної самоорганізації, яка сприятиме самореалізації людини в соціумі, в професійній діяльності тощо.

Отже, розуміння самоорганізації як впорядкованості несе певне смислове навантаження у плані самоздійснення людини, яке розкривається через здатність системи до нарощування новоутворень, саморозвитку, збереження своєї організації під час зміни взаємообумовлюючих внутрішніх і зовнішніх умов, один одного. Це забезпечує перехід систем від одного стану до іншого з підвищенням рівня їхньої організації [9].

Акмеологічний підхід (Б.М. Ананьєв, Н.В. Кузьміна, О.О. Бодальов, О.О. Деркач, М. Рибніков, В.Г. Зазикін та ін.). Якщо системоутворювальним чинником (за виразом Б.Ф. Ломова) у попередньому підході є людина, то з точки зору акмеологічного підходу – це суб'єкт, тобто особистість в якості суб'єкта. Цей підхід дуже тісно переплітається із суб'єктним і особистісно-розвивальним та є продовженням ідей Б.Г. Ананьєва про розгляд психічного розвитку людини у контексті розвитку її як індивіда, особистості та суб'єкта діяльності; цінною є

та діяльність, в якій утворюються основні властивості людини як суб'єкта; характеристика людини як суб'єкта діяльності є засадничою тощо.

Центром уваги дослідників цього напрямку є вивчення умов і закономірностей просування людини до акме, вершини професійної діяльності і до зрілості особистості професіонала, а також «психологічної ціни» високих досягнень, тобто забезпечення балансу між окремими аспектами розвитку.

Проблема розвитку особистості фахівця до рівня професіоналізму розглядається з позицій принципу активності і суб'єктності, що відображають прагнення особистості до самоорганізації. У свою чергу, самоорганізація дозволяє особистості відігравати роль детермінуючого початку власної активності і розвитку, розв'язувати суперечності між існуючими можливостями і наявними потребами.

З позиції акмеологічного підходу професійне становлення є необхідною умовою задоволення потреби фахівця в неперервному самовдосконаленні й успішному кар'єрному зростанні, «руху по висхідній» (за виразом С.Л. Рубінштейна). Процес вдосконалення особистості має подвійну детермінацію – внутрішню і зовнішню. Вирішальна роль у досягненні вершин професіоналізму належить внутрішній детермінації, вивільненні внутрішніх рушійних сил, виявленню імпліцитних можливостей фахівця. Відповідно до вищезазначеного акме і самоздійснення – це не ідеальні образи, а постійний рух до них через співвідношення реальних характеристик розвитку людини з оптимальною моделлю її саморозвитку. При цьому людина не просто реалізує себе, здійснюючи вибір між репродуктивними способами розвитку, а має можливість самоздійснюватися – якісно перетворювати себе, долаючи суперечності та бар'єри, переосмислюючи життєві очікування, шукаючи можливості для розвитку професійно важливих якостей, постійно підвищуючи професійну компетентність, виробляючи власну траєкторію саморозвитку.

Ресурсовий підхід (або екологічний) (С.О. Дружилов, М. Портер, В.О. Толочек, О.Г. Маклаков, В.Н. Марков та ін.) вивчає становлення професіоналізму людини як процесу і результату з позиції реалізації суб'єктом праці ресурсів свого професійного становлення. Центром уваги дослідників цього напрямку є дослідження психологічної проблематики ресурсів і потенціалів людини та їхній зв'язок із становленням індивідуального професіоналізму. Метою ресурсного підходу є встановлення взаємозв'язку самореалізації, самоздійснення особистості з її потенційними й ресурсними можливостями, а завданнями – з'ясування причини розвитку сутнісних сил особистості, можливостей реалізації власних зусиль на шляху просування до акме-вершини.

Теоретичною основою підходу є те, що професіоналізм – це властивість людей виконувати складну (професійну) діяльність з високою ефективністю та якістю за самих різних умов [4]. Виконання діяльності у складних та несприятливих умовах, якими сьогодні характеризується професійна діяльність, вимагає застосування наявних у людини ресурсів для спрямування їх на компенсацію несприятливих чинників і на отримання позитивного результату. Важливим є не лише актуалізувати наявний стан ресурсу суб'єкта праці як певної сукуп-

ності властивостей (якостей), які обумовлюють його успішність в діяльності, а й бачити особистість у майбутньому в плані перспективи реалізації її потенційного ресурсу та виникнення нових якісних змін, розвиваючих потенцій, які можуть бути реалізовані в подальшому.

Наявність достатнього індивідуального ресурсу в фахівця забезпечує можливість його професійного становлення та самоздійснення. Шляхи ж, які він обирає для продуктивного використання своїх ресурсів, можуть бути різними. Успіх при цьому визначається не стільки самими ресурсами, скільки тим, як вони використовуються.

Аксіологічний підхід (З.С. Карпенко, Г.К. Радчук, В.П. Голован та ін.) спрямований на ціннісну спрямованість як методологічну основу професійного становлення фахівця. На думку З.С. Карпенко, аксіогенез особи є цілісним процесом розвитку ціннісно-сислової сфери людини, що передбачає розгортання її суб'єктних здатностей у цілісній ситуації її буття, з прогресивним ускладненням ціннісно-духовних прагнень людини [7].

Цей підхід дозволяє трактувати самоздійснення фахівця як професійну цінність, яка існує у формі здатності до саморозвитку, якою він виражає своє суб'єктне ставлення до суспільно вагомих цінностей професійної діяльності.

Психосоціальний підхід (Л.В. Сохань, В.А. Тихонович, О.А. Кисельова та ін.) відрізняється у психологічній науці доволі новим методологічним характером, хоча у працях зарубіжних дослідників сформований досить давно [11]. У психології пострадянського періоду до розробки цього принципу звернулася К.О. Абульханова-Славська у зв'язку з проведенням крос-культурних досліджень російського менталітету і соціального мислення [1].

Сутність цього підходу полягає у виявленні історичних, соціальних, культурних, особистісних детермінант реального стану особистості, яка мешкає у певному суспільстві, специфіки її свідомості, що визначається історичними, біографічними обставинами її життя, життєвою позицією, національною, професійною належністю, віком, статтю тощо.

Реалізуючи в своїй основі принцип комплексності щодо вивчення особистості, психосоціальний підхід дозволяє оцінювати організацію життя, зокрема, в якості фахівця, з погляду її розумності з трьох аспектів [5, с. 70]:

- умов буття людини у світлі того, наскільки активно вона до них ставиться – чи здатна перетворити ці умови відносно до своїх потреб і життєвих цінностей;
- типу побудови життя «... як свідомого способу побудови і здійснення життя», що «... стверджує людину як творця свого життя...» [5, с. 73];
- міри розвитку самої людини як особистості і як індивідуальності – за досить низького рівня такого розвитку хід життя людини є ситуативним, погано регульованим і направленим індивідом, що «...ніби пливе життєвими хвилями, підпорядковуючи свою діяльність ззовні заданим вимогам і обставинам [5, с. 74].

Так, за результатами аналізу основних позицій цього підходу виявлено, що свідомий спосіб організації життя людини вимагає від неї прояву тієї міри

активності, яка б дозволила їй і визначати, і реалізовувати свої життєві і професійні завдання. У такому контексті самоздійснення є тим механізмом, який забезпечує найповніше розгортання і прояв активності людини, її особистісного потенціалу для досягнення успіху.

Висновки

Аналіз різних теоретико-методологічних підходів дозволив висвітлити специфіку і варіативність наукових ідей щодо вивчення проблеми професійного становлення і ролі самоздійснення в ньому. Окреслено коло проблем, актуальних для вивчення професійного самоздійснення на сучасному етапі; коротко охарактеризовано ситуацію, з якою зіштовхується дослідник під час спроби вивчення й аналізу професійного становлення загалом і феномену самоздійснення зокрема.

Розгортання досліджень навколо проблеми професійного самоздійснення у вказаних (а також в інших) напрямках чітко визначило дві важливі особливості її сучасного стану. З одного боку, накопичено величезний фактичний матеріал, отримано цікаві експериментальні результати, сформульовано ряд пояснювальних концепцій у цій проблематиці. Що зрештою привело до становлення і розвитку особливого самостійного напрямку – психології професіоналізму. З іншого боку, з розвитком цього напрямку дедалі чіткіше виявляється наявна фрагментарність і досить висока варіативність поглядів на сутність і місце самоздійснення у професійному становленні.

Об'єднуючим для всіх розглянутих підходів є визнання того, що професійне становлення обумовлюється:

- професійне становлення обумовлюється;
- розвитком і саморозвитком особистості фахівця;
- механізмом досягнення професіоналізму та його вершин є самоздійснення фахівця як його внутрішня обумовлена активність, через яку відбиваються зовнішні впливи;
- в основі самоздійснення лежить принципи активності і суб'єктності, які відображають прагнення особистості до саморозвитку як свідомого процесу саморозкриття і самовдосконалення наявних якостей та становлення нових;
- вирішальна роль у досягненні самоздійснення в професії належить самодетермінації, вивільненні імпліцитних можливостей та самоорганізації своєї життєдіяльності на різних її рівнях.

Перспективним є експериментальне дослідження професійного самоздійснення фахівців інтелектуальної праці у межах обраного певного теоретико-методологічного підходу.

Список використаних джерел

1. Абульханова-Славская К.А. Субъект – символ российского самосознания / К.А. Абульханова-Славская // Сознание личности в кризисном обществе. – М.: ИП РАН, 1995. – С. 10-28.

2. Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала / А.А. Деркач. – М.: Изд-во Моск. психолого-соц. ин-та; Воронеж: НПО «МОДЭКС», 2004. – 752 с.
3. Деркач А.А., Селезнёва Е.В. Акмеология в вопросах и ответах: уч. пос. / А.А. Деркач, Е.В. Селезнёва. – М.: МПСИ, Воронеж: НПО МОДЭК, 2007. – 248 с.
4. Дружилов С.А. Психология профессионализма субъекта труда: концептуальные основания / С.А. Дружилов // Известия Рос. гос. пед. ун-та им. А.И. Герцена. – 2009. – Т. 5, № 12. – С. 30-43.
5. Жизнькактворчество / [отв. ред. Л.В. Сохань, В.А. Тихонович]. – К.: Наукова думка, 1985. – 303 с.
6. Зеер Э.Ф. Психология профессий: уч. пос. / Э.Ф. Зеер. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Академический Проект, Фонд «Мир», 2005. – 336 с.
7. Карпенко З.С. Аксіопсихологічна психологія особистості: монографія / З.С. Карпенко. – Івано-Франківськ: Лілея-НВ, 2009. – 512 с.
8. Климов Е.А. Введение в психологию труда / Е.А. Климов. – М., 1998.
9. Логинова И.О. Психология жизненного самоосуществления: монография / И.О. Логинова. – М.: Изд-во СГУ, 2009. – 279 с.
10. Митина Л.М. Психология профессионального развития учителя / Л.М. Митина. – М.: МПСИ; Флинта, 1998.
11. Московичи С. Социальное представление: исторический обзор / С. Московичи // Психологический журнал. – 1995. – Т. 16, № 1. – С. 3-12; № 2. – 3-19.
12. Принцип развития в психологии / Под ред. Л.И. Анцыферовой. – М.: Наука, 1978. – 368 с.
13. Реан А.А. Развитие профессионализма: проблемы изучения / А.А. Реан// Психологические основы профессиональной деятельности: хрестоматия / Сост. В. А. Бодров. – М.: ПЕРСЭ; Догос, 2007. – С. 564-570.
14. Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – М.: Педагогика, 1973.
15. Buhler Ch. Meaningful Living in the Mature Yeass / Ch. Buhler // Ahink and Leisure. – N. Y., 1961.
16. Super D.E. Vocation development / D.E. Super. – N. Y., 1957.

Spisok vikoristanih dzherel

1. Abul'hanova-Slavskaja K.A. Sub#ekt – simvolrossijskogosamosoznaniija / K.A. Abul'hanova-Slavskaja // Soznanielichnosti v krizisnomobshhestve. – М.: IP RAN, 1995. – S. 10-28.
2. Derkach A.A. Akmeologicheskieosnovyrazvitijaprofessionala / A.A. Derkach. – М.: Izd-voMosk. psihologo-soc. in-ta; Voronezh: NPO «MODJeKS», 2004. – 752 s.
3. Derkach A.A., Seleznojova E.V. Akmeologija v voprosahiotvetah: uch. pos. / A.A. Derkach, E.V. Seleznojova. – М.: MPSI, V oronezh: NPO MODJeK, 2007. – 248 s.

4. Druzhilov S.A. Psihologijaprofessionalizmasub#ektatruđa: konceptual'nyeosnovanija / S.A. Druzhilov // IzvestijaRos. gos. ped. un-ta im. A.I. Gercena. – 2009. – T. 5, № 12. – S. 30-43.
5. Zhizn' kaktvorchestvo / [otv. red. L.V. Sohan', V.A. Tihonovich]. – K.: Naukovadumka, 1985. – 303 s.
6. ZeerJe.F. Psihologijaprofessij: uch. pos. / Je.F. Zeer. – 3-e izd., pererab. i dop. – M.: AkademicheskijProekt, Fond «Mir», 2005. – 336 s.
7. Karpenko Z.S. Aksiopsihologichnapsihologija osobistosti: monografija / Z.S. Karpenko. – Ivano-Frankivs'k: Lileja-NV, 2009. – 512 s.
8. Klimov E.A. Vvedenie v psihologijutruđa / E.A. Klimov. – M., 1998.
9. Loginova I.O. Psihologijazhiznennogosamoosushhestvlenija: monografija / I.O. Loginova. – M.: Izd-vo SGU, 2009. – 279 s.
10. Mitina L.M. Psihologijaprofessional'nogorazvitijauchitelja / L.M. Mitina. – M.: MPSI; Flinta, 1998.
11. Moskovichi S. Social'noepredstavlenie: istoricheskijvigljad / S. Moskovichi // Psihologicheskijzhurnal. – 1995. – T. 16, № 1. – S. 3-12; № 2. – 3-19.
12. Principrazvitija v psihologii / Pod red. L.I. Ancyferovoj. – M.: Nauka, 1978. – 368 s.
13. Rean A.A. Razvitieprofessionalizma: problemyizuchenija / A.A. Rean // Psihologicheskiesnovyprofessional'nojdejatel'nosti: hrestomatija / Sost. V. A. Bodrov. – M.: PERSJe; Dogos, 2007. – S. 564-570.
14. Rubinshtejn S.L. Problemyobshhejpsihologi / S.L. Rubinshtejn. – M.: Pedagogika, 1973.
15. Buhler Ch. Meaningful Living in the Mature Yeass / Ch. Buhler // Athink and Leisure. – N. Y., 1961.
16. Super D.E. Vocation development / D.E. Super. – N. Y., 1957.

Humenyuk G.V. Theoretical and methodological approachesto studies of labouragent' sself-fulfilment. The article discusses the actual problem of self-fulfilment in professional activities, which means a person's power for constant professional development, self-perfection and self-determination in order to achieve the peaks of professionalism. The article shows that self-fulfilment is a manifestation of a person's essential, transformative activities, always aimed at the full manifestation and the maximized use of his/her efforts to achieve desired results; therefore, namely in the professional activities, self-fulfilment acts fully as a system-forming factor allowing achievement of the two-fold goal of such activities: their ultimate results and the person's development as an activity agent. The highest point of such development is achievement of the top of professionalism - acme.

The analysis of main concepts to the study of the phenomenon of professional self-fulfilment has been made from the points of views of: systemic, systemic-genetic (professional-genetic), activity, subjective, systemic personality-developmental, synergetic, acmeological, resource, axiological, psychosocial approaches. The fragmentation and variety in views on the nature and place of self-fulfilment in professional development are revealed; the positions unifying the considered approaches are formulated.

Keywords: labour agent, professional activity, professional self-fulfilment, professionalism, acme.