

5. Фромм Э. Бегство от свободы. – М.: Прогресс, 1990. – 269 с.
6. Камю А. Миф о Сизифе. Эссе об абсурде // Камю А. Бунтующий человек. – М.: Политиздат, 1990. – С. 23–102.

УДК 159.9

Турбан В.В.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ІНДИВІДУАЛЬНО-ОСОБИСТІСНИХ ЯКОСТЕЙ І ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ У СТРУКТУРІ ПРОФЕСІЙНОЇ СВІДОМОСТІ ПРЕТЕНДЕНТІВ НА ВАКАНТНІ ПОСАДИ СПЕЦІАЛІСТІВ ТА КЕРІВНИКІВ БАЗОВИХ ЦЕНТРІВ ЗАЙНЯТОСТІ

Відомості про автора: *Турбан Вікторія Вікторівна*, доктор психологічних наук, професор, завідувач лабораторією загальної психології та історії психології ім. В.А.Роменця Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України

Анотація: *У статті розглянуто витоки, класичні засади та сучасні інтерпретації теоретико-методологічного аналізу індивідуально-особистісних якостей і професійних компетенцій претендентів на вакантні посади спеціалістів та керівників базових центрів зайнятості, визначення психологічних передумов формування їх професійної самосвідомості.*

Відзначено, що професійну самосвідомість варто розглядати у межах соціокультурного підходу. Професійна самосвідомість, як складова самосвідомості постає у зв'язку із культурно-історичною традицією, а також факторами, що дозволяють з'ясувати базові, нормативно зафіксовані умови функціонування структур, котрі пов'язані з процесами становлення професійної самосвідомості та в цілому надають можливість створення теоретичної моделі успішного та ефективного спеціаліста та керівника базового центра зайнятості.

Ключові слова: *індивідуально-особистісні якості, професійні компетенції, професійна свідомість, професійна самосвідомість, професійна культура.*

Індивід відчуває себе особистістю, коли усвідомлює власну ідентичність, водночас особистість знаходить особистісний смисл у професійній діяльності. Ми усвідомлюємо хто ми, свою ідентичність у безмежжі професій, етнічних груп, культур. Саме у сучасному соціальному просторі професійна самосвідомість виступає на рівні захисту власного, відповідності «образа Я» його життєвому еквіваленту, що розкривається як специфіка становлення індивіда у певній надіндивідуальній цілісності, котра охоплює суб'єктивний час, особистісну діяльність, етнічну культуру.

Тобто, індивідуально-особистісні якості та професійні компетенції, котрі проявляються у особистості – це складний феномен або розмаїта психічна реальність, що включає різні рівні свідомості, індивідуальні й колективні, онтогенетичні й соціогенетичні площини. Проблема професійної самосвідомості, її структури й генези, визначення психологічних основ її розуміння є досить актуальною у сув'язності із кризою ідентичності сучасної особистості, про яку говорять Г. Андреева, Г. Балл, Т. Буякас, П. Гуревич, С. Максименко та ін. Психологічне розуміння структури й умов становлення професійної свідомості має теоретичне й практичне значення як з боку досягнення самоідентичності, особистісного зростання, самопізнання й духовності, так і з боку реалізації евристичних цілей наукового пошуку у царині інформаційних технологій й засобів масової інформації, глибокої кризи суспільної системи.

Наявність професійної самосвідомості виявляється, передусім, у професійній сфері людського буття. Вивчення означеної проблеми пов'язується із сучасними вимогами до претендентів на вакантні посади спеціалістів та керівників базових центрів зайнятості, серед яких не тільки високий рівень професійної майстерності, а й моральність і відповідальність за наслідки технологій для сьогодення і майбутнього людства в цілому. Окрім цього сучасна вища школа повинна бути орієнтована на професійний саморозвиток і самозмінювання особистості. Тобто, проблема професійної самосвідомості виявляється у площині реалізації життєвої й професійної ідеології людини, становлення професіоналізму сучасних претендентів на вакантні посади спеціалістів та керівників базових центрів зайнятості.

Відтак, метою статті є проведення теоретико-методологічного аналізу індивідуально-особистісних якостей і професійних компетенцій претендентів на вакантні посади спеціалістів та керівників базових центрів зайнятості, визначення психологічних передумов формування їх професійної самосвідомості.

Результати теоретичного аналізу проблеми дослідження

Виявлення механізмів, факторів становлення професійної самосвідомості претендентів на вакантні посади спеціалістів та керівників базових центрів зайнятості розгортає важливі перспективи підвищення ефективності та успішності. Проблема самосвідомості є доволі актуальною у сучасній психології праці й досліджувалась багатьма науковцями (Ю. Кулюткін, Г. Сухобська, В. Шадріков та інші). Водночас сам термін “професійна самосвідомість” порівняно нещодавно поширено у психологічній науці. Зазначимо, що професійна самосвідомість розглядається поряд із поняттями: «професіоналізм» (В. Буткевич, Є. Климов, А. Маркова, О. Овсяник, О. Соложін), «професійна компетентність» (М. Карпетова, Н. Костилева, І. Кривчанський, Ю. Кузнецов, О. Толмачов), «професійна майстерність» (Н. Бакланова, О. Деркач), «професійне становлення» (А. Фонаров, Е. Зеєр), «професійне самовизначення» (Л. Галаганов, Т. Кудрявцев), «професійні здібності» (В. Кузнецов, М. Паламарчук, С. Ступницька), «професійне мислення» (М. Кашапов), «професійна придатність» (М. Калашников).

Досить традиційне уявлення професійної самосвідомості як специфічного феномена людської психіки, що зумовлює саморегуляцію особистістю власних дій у професійній сфері завдяки усвідомленню професійних вимог, своїх професійних можливостей й емоційного ставлення до себе як до суб'єкта професійної діяльності (С. Васьковська) Окрім цього, професійна самосвідомість виступає як своєрідний комплекс уявлень людини про себе як професіонала, створення цілісного образу професіонала й ототожнення з ним, це система відношень й установок до себе як до професіонала (А. Маркова).

Тобто, самосвідомість особистості відчуває вплив спільноти, а також, норм, правил, традицій, культури, історичної епохи. Водночас, розвиток професійної самосвідомості здійснюється завдяки індивідуально-особистісних якостей і професійних компетенцій особистості. Спостерігаючи за собою в процесі спілкування, міжособистісної взаємодії, діяльності, людина усвідомлює власні можливості, здібності, досягає адекватності ідеалізованих уявлень реальним умовам, об'єктивність й можливість їхньої реалізації.

Втім, процес формування професійної самосвідомості тісно пов'язаний із розвитком самосвідомості, а також, становленням ціннісних орієнтацій, уявлень про власне майбутнє, створенням попередньої моделі – ідеалу, образу професіонала. Звісно, що особистісна самосвідомість є відображенням суспільних норм, уявлень про цінність діяльності. Соціальна орієнтація особистості визначає її професійну самосвідомість, а також, професійне самовизначення й професійний вибір.

Слід зазначити, що професійна самосвідомість характеризує певний рівень самовизначення особистості. Професійна ідентифікація особистості пов'язується з усвідомленням своїх життєвих цілей, планів, що увиразнюються із самореалізацією в професійній сфері, із професійними намірами особистості, якостями, можливостями, здібностями; вимогами, що висуваються до діяльності, а також цінностями й нормами, що існують у професійній групі. Поміж тим, професійна самосвідомість змінюється зі зростанням рівня майстерності професійної компетентності, набуттям професійної культури. Вона поширюється завдяки виявленню нових ознак професійності, змінюванні критеріїв оцінювання себе як професіонала. Зростання професійної самосвідомості полягає у збільшенні кількості ознак професійної діяльності, що віддзеркалюються у свідомості спеціаліста, у подоланні стереотипів образу професіонала, усвідомлення себе цілісно у контексті професійної діяльності. Не зважаючи на той факт, що професійна самосвідомість вимагає серйозної праці від індивіда, частіше вона складається стихійно (В. Козієв, А. Маркова). Водночас, професійна необхідність підвищення ефективності цього процесу в умовах вузівської підготовки значно підвищить успішність оволодіння професійною культурою претендентів на вакантні посади спеціалістів та керівників базових центрів зайнятості.

Професійна самосвідомість – складний особистісний механізм, що має важливу регулюючу функцію у діяльності спеціаліста, за допомогою якого

уможлиблюється активний саморозвиток, усвідомлене формування у себе професійно значущих якостей, професійної майстерності. Коли претендент на вакантну посаду спеціаліста або керівника базового центра зайнятості знає якими якостями він повинний володіти, наскільки вони в нього розвинуті, тоді він усвідомлено може намагатись сформувати означені властивості. Знання й співставлення особистістю власних психологічних особливостей з вимогами професійної діяльності може стимулювати у майбутніх спеціалістів активність, спрямованість на самовдосконалення, підвищення професійної майстерності, компетентності. Тобто, професійна самосвідомість – процес професійного самопізнання, усвідомлення й співвіднесення власних особливостей з вимогами професійної діяльності.

У дослідженнях продуктивності [1] виявлено, що спеціалістам із високим рівнем продуктивності властиве самопізнання з поєднанням досвіду, пізнанням інших людей й власне себе, тобто можна говорити про аутопсихологічну компетентність. Окрім цього відзначається адекватна самооцінка, чутливість щодо своєї гідності, недоліків як особистості, так і діяльності, уміння розкрити причини своїх успіхів та невдач, аналізувати й узагальнювати результати своєї професійної діяльності, у порівнянні з іншими. Високопродуктивні спеціалісти та керівники базових центрів зайнятості завдяки аналізу власних дій у рішенні професійних завдань досягають високого рівня, й не тільки моделюють систему професійних умінь, але й ціннісні орієнтації та якості особистості.

Загалом теоретичний аналіз структури професійної самосвідомості претендентів на вакантні посади спеціалістів та керівників базових центрів зайнятості виявляє той факт, що вона співпадає зі структурою самосвідомості особистості й уявляє собою поєднання трьох підструктур – когнітивної, афективної і поведінкової.

Когнітивна підструктура уособлюється в усвідомленні спеціалістом себе в системі професійної діяльності, міжособистісних взаємин, особистісного розвитку. Поступово, у процесі створення власного уявлення про себе в різних професійних ситуаціях, відзивах та думках колег складається стійка “Я-концепція” спеціаліста, що надає йому почуття професійної гідності впевненості у собі або навпаки.

Проте, афективно-оцінкове ставлення претендентів на вакантні посади спеціалістів та керівників базових центрів зайнятості вирізняє оцінку спеціалістом власних здібностей (актуальна самооцінка), минулих умінь (ретроспективна самооцінка) й майбутніх досягнень (потенційна самооцінка), а також оцінка іншими спеціалістами своїх дій (рефлексивна самооцінка). Ми вважаємо, якщо актуальна оцінка перевищує ретроспективну, а потенційна – актуальну, тоді можна говорити про зростання професійної самосвідомості. Адже, формування позитивної “Я-концепції” досить важливим є для професійного та особистісного зростання. Якщо спеціаліста або керівника базового центра зайнятості позитивно сприймає себе, то в нього підвищується впевненість у собі, задоволеність власною професійною діяльністю, звідти підвищується ефективність професійної діяльності та створюється відчуття життєвого успіху,

самореалізації. Більше того, спеціаліст, котрий має позитивну “Я-концепцію” сприятливо впливає на своїх підлеглих, зацікавлений у створенні психологічного клімату групи, що в цілому сприяє творчості, продуктивності та ефективному настрою усіх членів трудового колективу. Поведінковий компонент професійної самосвідомості спеціаліста або керівника базового центра зайнятості виявляє здатність діяти на основі знань про себе й ставлення до себе.

У цілому професійна самосвідомість поєднана із самовизначенням особистості. Тому, ступінь сформованості професійної самосвідомості випускника ВНЗ – це своєрідний показник успішності й завершеності його професійного самовизначення (П. Шавір). Тому, врахування особливостей професійної самосвідомості, виявлення резервів його вдосконалення є передумовою успіху у підготовці майбутнього спеціаліста.

Усвідомленням важливості підготовки успішного, ефективного спеціаліста як для потреб економіки, так і для інформаційного суспільства взагалі висуває питання становлення професійної культури студента ВНЗ.

Тому, професійна підготовка пов’язується, перш за все, із професійною культурою. Поняття професійна культура включає певні норми й стандарти, що, звісно, пов’язуються із професійною сферою, специфікою взаємодії у цій сфері, й, вочевидь, віднесеністю до особливої соціо професійної спільноти. Професійне навчання та соціо професійна ідентифікація – провідні фактори набуття професійної культури.

Слід зазначити, що соціо професійну ідентичність спеціаліста або керівника базового центра зайнятості ми розглядаємо у таких аспектах. Це передусім увага до професійної компетентності, методичної обізнаності, особистісних здібностей, й, попри все, духовне покликання, що виступають важливими факторами психологічного втручання у життя. А це, зрештою, означає соціо професійну ідентичність спеціаліста, або ставлення до контексту й засобу такого втручання.

І, нарешті, поняття соціо професійної ідентичності пов’язане із професійними уявленнями особистості. При цьому мається на увазі, що професійні уявлення розкриваються у двох підсистемах. За своєю структурою, перша, пов’язана із сукупністю уявлень спеціалістів про випускника ВНЗ, як суб’єкта професійної діяльності, друга підсистема, задається сукупністю уявлень про зміст діяльності.

Звідси, форми й рівні професійної культури вирізняються зі спеціалізованих соціокультурних систем. Науково-технічний прогрес, технології призводять до важливих соціокультурних змін, впливають на розвиток суспільства в цілому, більше того, на міжособистісні стосунки, комунікацію, цінності й норми мікро- і макрогрупи.

Вагоме значення у формуванні професійної культури, з нашого погляду, має наукова картина світу та можливість її змінювання, наукове пізнання, специфіка мовлення наукового дискурсу (П. Гайденко, Е. Зеер, Ю. Степанов, Б. Парохонський, В. Швирєв). Сьогодні проблема сутності та психологічної природи професійної культури є досить актуальною, розглядається у працях М. Грачова, С. Климова, А. Маркової та ін. науковців.

Водночас, багато досліджень що розглядають проблему з загальнонаукових принципів (В. Розін), із позицій філософії, історії, культурології, але психологічних досліджень зазначеної проблеми недостатньо.

Проте, проблеми професійної культури даної галузі, які мають враховувати новітні досягнення науки й технологій, культурологічні парадигми, механізми й засоби її становлення у межах соціокультурних інститутів, у зв'язку з цим і завдання, що повинні вирішуватись системою вищої освіти постають з усією актуальністю перед науковцями й дослідниками.

Наука й вища освіта мають підготувати не тільки користувачів, спеціалістів або керівників базових центрів зайнятості, а й професіоналів, здатних самостійно створювати штучне середовище існування людства, з розвинутими вміннями соціального інтелекту, що можуть прогнозувати не тільки позитивні, але й негативні наслідки соціального модернізму, власної професійної, управлінської діяльності. Саме тому, й постає необхідність розкриття соціокультурних, психологічних факторів становлення, формування професійної самосвідомості, спеціальних знань, умінь, навичок.

Певна річ, виявлення факторів, механізмів, динаміки, складових професійної самосвідомості дозволить, з одного боку, враховувати їх у підготовці спеціалістів, з іншого боку, запобігати негативних впливів й наслідків щодо видів діяльності на екологію, формувати ціннісне ставлення людини як суб'єкта господарської діяльності до сфери свого існування, до людства в цілому й людини, зокрема.

Професійну самосвідомість ми розглядаємо у межах соціокультурного підходу. Тобто, для нас є важливим той факт, що професійну самосвідомість, як складову самосвідомості слід розглядати у зв'язку із культурно-історичною традицією, а також факторами, що дозволяють з'ясувати базові, нормативно зафіксовані умови функціонування структур, котрі пов'язані з процесами становлення професійної самосвідомості та в цілому надає можливість створення теоретичної моделі успішного та ефективного спеціаліста.

Теоретичною основою дослідження виступають концепції сучасного стану соціуму, що впливає на становлення професійної самосвідомості (Г. Ленк, Л. Мемфорд, А. Печчеї, В. Розін, М. Гайдегер, Ж. Елльоль, П. Енгельмайер), соціокультурної ролі вищої освіти в цілому (М. Вебер, О. Долженко, Е. Дюркгайм, С. Максименко, Г. Ортега-і-Гассет, Т. Титаренко, М. Туровський, Н. Чепелева, К. Ясперс та ін.), психологічні й культурологічні дослідження динаміки соціокультурних процесів (Г. Балл, А. Ахієзер, А. Фліер, А. Назаретян).

У цілому, професійна самосвідомість особистості є невід'ємною від розвитку особистості. Звісно, що уявлення про себе формується в процесі спілкування й діяльності, коли людина оцінює власні здібності у порівнянні із іншими, відповідність власних цінностей, ідеалів суспільним, усвідомлює власні можливості, співвідносить їх із реальними умовами.

На основі аналізу теоретичних джерел чітко виявляються основні психологічні проблеми професійного самовизначення. Їхня специфіка визначається особливістю явищ, що відбуваються на рівні макро й мікросистемі соціуму, це знаходить своє відображення у самосвідомості індивідуума.

Очевидно, що процес професійного самовизначення включає розвиток самосвідомості, ціннісні орієнтації особистості, уявлення про власне майбутнє, оформлення суб'єктивних взірців щодо образу професіоналу. Самовизначення особистості відбувається у межах процесу співвідношення власних і суспільно закріплених норм поведінки, діяльності.

Сучасна особистість як структурований комплекс уроджених й набутих завдяки суспільним відношенням якостей, які розвиваються й виявляються у взаємодії з іншими, з точки зору макросоціології (Е. Дюркгайм, М. Вебер, Т. Парсонс та ін.) є продуктом суспільства. Тому й соціальна орієнтація особистості визначає її професійну самосвідомість, професійне самовизначення і професійний вибір. Окрім цього, специфічними моментами самосвідомості є формування “Я – концепції”, яка включає образ “Я – професіонал”. Адекватність образу “Я – професіонал” в багатьох випадках уможливується завдяки успішному поєднанню ідеального і реального “образу – Я” й ідеального та реального образу професії.

Образ майбутньої професії складається у відповідності із емоційно-оцінковими й когнітивними компонентами професії. Окрім цього найважливішою умовою успішності вибору майбутньої професії є відповідність професійних вимог можливостям людини. Інакше самосвідомість особистості накопичує негативний досвід, який унеможливує вирішення як особистісних, так і професійних, діяльнісних проблем. З цього приводу слід звернутись до особистісного смислу професійного ідеалу, який зумовлюється соціальною позицією людини, суттєвими змістовними характеристиками якого є смислотворчі мотиви, ціннісні орієнтації, смислові установки (Л. Мітіна).

Професійний вибір пов'язується з життєвими цінностями особистості. Цінності здійснюють певну професійну мотивацію. Також цінності пов'язані з когнітивними й емоційними змістами професійної самосвідомості через внутрішню мотивацію. Образ професії, складається як когнітивно-емоційне утворення, що зумовлює оцінку діяльності людини, її дій взагалі. Також за результатом оцінки відбувається постановка професійних та життєвих цілей. Тобто, самооцінка виступає мотивом діяльності, а також дозволяє співвіднести узагальнений досвід, знання та мету у теперішній момент. Таким чином самооцінка виступає своєрідним поштовхом і тією мірою, що дозволяє порівнювати себе із іншими, або “Я – ідеальне”, “Я – можливе”, “Я – реальне”. У цілому “Я – образ” за нормами самооцінки створюється як позитивний чи негативний. Становлення особистих оцінок власної професійної діяльності та діяльності інших осіб, прийняття та рефлексія наявних соціальних оцінок професійної діяльності пов'язано із смислоутворюючими мотивами у професійному самовизначенні. За Л. Мітіною, найважливішими смислоутворюючими мотивами виступають

мотив відповідності самому собі. Цей мотив пов'язаний із самооцінковими емоціями і забезпечує не протиріччя образу “Я” у цілому.

Важливим також є мотив самоповаги, який виявляється у самосвідомості у ступені досягнення ідеального “Я”. Спонукальна дія цього мотиву пов'язується з постановкою цілі у відношенні вибору цінностей (мотив зберегти або змінити власне ідеальне “Я”). Очікування позитивних або негативних наслідків вибору цінностей, які підвищують, або навпаки, знижують самоповагу, підштовхує до здійснення цього вибору чи відмови від нього.

Наступним досить важливим мотивом є досягнення успіху чи запобігання невдачі. Якщо мотив досягнення виступає як спонукальне самооцінювання, очевидно, при наявності розвинутої когнітивної змістової самооцінки підвищується ймовірність мотивації на успіх, водночас, емоційна змістовна самооцінки у більшості пов'язана із мотивацією запобігання невдачі.

Таким чином, виокремлюються найважливіші соціально-психологічні аспекти розвитку професійної самосвідомості, образу “Я – професіонал”, які пов'язуються із чинниками, що зумовлюють суспільну самосвідомість. До цих чинників слід віднести зміну суспільних ціннісних орієнтацій, моральних установок. Окрім цього слід зазначити, що різниця в індивідуальних засобах створення образу професії визначає формування смислоутворюючих мотивів і установок у професійному самовизначенні особистості і напрямком розвитку професійної самосвідомості індивіда.

Відтак, професійна самосвідомість є однією з важливих змістових самосвідомості. З нашої точки зору, самосвідомість – сукупність психічних процесів, завдяки яким людина усвідомлює себе. В результаті цього усвідомлення індивід набуває уявлення про себе, а цілісна система усіх цих уявлень і є “Я – концепцією” особистості. Так, “Я – концепція” є продуктом самосвідомості і включає когнітивну, емоційну, поведінкову змістові. У зв'язку із тим, що самосвідомість виступає у єдності “особистісної і професійної спрямованості” (Л. Мітіна), професійна освіта, у відповідності із новою гуманістичною парадигмою, повинна цілеспрямовано створювати умови задля розвитку особистості, її усвідомленості і вільної самореалізації, в свою чергу може виступати чинником, який впливає на становлення професійної самосвідомості, формування образу “Я” , а також і розвиток особистості.

У роботах науковців [2, 5, 8] зазначається, що у юнацькому віці під впливом певних зовнішніх і внутрішніх чинників образ “Я” набуває чіткі, яскраві форми і поступово стає одним з головних компонентів психіці, з яким індивід не тільки координує усю власну поведінку, а й через нього репрезентує свою самосвідомість у тому числі й професійну (І. Кон). Тобто образ “Я” є ключовим. Однак, не є правомірним абсолютизувати образ “Я”. У якості сутнісних ознак зрілої особистості і відповідної поведінки виявляється здатність людини керуватись власними, свідомо спрямованими, сформованими цілями (Л. Божович). Традиційно до феномену самосвідомості відносять виявлення людиною власної соціальної цінності,

унікальності і смислу свого буття, формування і змінювання уявлень про своє майбутнє, теперішнє, минуле, ціннісно-особистісне вимірювання (Л. Шнейдер).

На рівні поведінки самосвідомість розглядається як результат процесу вирішення життєво значущих проблем, при цьому кожне прийняте рішення з приводу себе і власного життя (самовизначення) відносно взаємодії і взаємин з іншими людьми (персоналізація) шляхом створення певної форми (самоорганізація) образу “Я” створює умови задля формування самосвідомості в цілому і професійної, зокрема.

Індивід набуває особистісного значення, відчуває власний образ “Я”, відповідність образу професіонала, коли він може встати усередину часу і витримати відхиливаючо-відмовляючу близькість (М. Гайдегер). Відсутність координати часу у свідомості, в характеристиці образу життя позбавляє його тривалості, знищує його як зсередини зумовлений процес. Час виражає чотирьохмірну повноту особистості, за думкою П. Флоренського, ми живемо заради цільності, ні жодним днем не вичерпаної, але разом з цим і кожним днем символічно ознаменованої. Ймовірно, тільки особистісний смисл здатний проходити через час, ущільнювати його, якщо цього не відбувається, час стає безкінечним, таким, що не має смислу, призводячи до екзистенційних криз особистості. Таким чином, питання про смисл життя опосередковує особистісну і професійну самосвідомість, життєве самовизначення, призводить до можливості з'єднання смислу і часу у єдине ціле, до вирішення завдання професійного самовизначення [6].

Варто відзначити, що Б. Братусь виокремлює специфічні функції смислових утворень, серед яких: створення образу, ескізу майбутнього, перспективи розвитку особистості; будь-яка діяльність може оцінюватись і регулюватись з боку успішності у досягненні тих, або інших цілей і з боку моральної її оцінки. Утіленням цього, як звісно, виступають особистісні цінності. Якщо звернутись до визначення смислу за О. Брудним, це відображення дійсності у свідомості, яке може змінювати реальність, відтак, виникають очевидні паралелі із засобами особистісного і життєвого самовизначення, з'являється можливість для переживання власної неповторності, унікальності буття, усвідомлення власної творчості.

Таким чином, слід підсумувати вищезазначене:

- упровадження інтегративного підходу до процесу навчання у вищій школі дозволяє оптимізувати становлення професійної культури майбутніх претендентів на вакантні посади спеціалістів та керівників базових центрів зайнятості ще на етапі навчання у ВНЗ;

- нам особливо важливим видається наявність різних поглядів у претендентів на вакантні посади спеціалістів та керівників базових центрів зайнятості у виявленні важливих пріоритетів щодо життєвого успіху та професійної культури;

- варто звернути увагу, що серед мотивів вибору професії домінують особистісні схильності, матеріальні мотиви, соціальний престиж, а також популярність серед молоді й родинні традиції.

Відтак, професійну самосвідомість варто розглядати у межах соціокультурного підходу. Тобто, важливим є те, що професійну самосвідомість, як складову самосвідомості постає у зв'язку із культурно-історичною традицією, а також факторами, що дозволяють з'ясувати базові, нормативно зафіксовані умови функціонування структур, котрі пов'язані з процесами становлення професійної самосвідомості та в цілому надає можливість створення теоретичної моделі успішного та ефективного спеціаліста.

Список використаних джерел

1. Волянєн М.В. Профессиональная адаптация молодежи/ Психология личности и образ жизни. – М.: Наук, 1987. – С.117 – 120.
2. Гавриленко В.А. Структура профессионального самосознания студентов-психологов / Психологические проблемы самореализации личности. Сб. научных трудов, 2001. – С. 48 –52.
3. Зараковский Г.М. Психофизиологический анализ трудовой деятельности. – М.: Наука, 1966. – 170 с.
4. Климов Е.А. Психология профессионала.– М.- Воронеж, 1996.– С.3– 108.
5. Климов Е.А. Психология профессий и акмеология // Психология сегодня. – Т.2., Вып. 2. – М., 1996. – 225 с.
6. Тейлор Ч. Етика автентичності. – К.: Дух і літера, 2002. – 127 с.
7. Чеснокова И.И. Самосознание, саморегуляция, самодетерминация личности / Проблемы психологии личности. – М.: Наука, 1982. – С. 121–126.
8. Шадриков В.Д. Деятельность и способности.– И.:Лоток, 1994.– 318 с.

Турбан В.В. Теоретико-методологический анализ индивидуально-личностных качеств и профессиональных компетенций в структуре профессионального сознания претендентов на вакантные должности специалистов и руководителей базовых центров занятости

В статье рассмотрены истоки, классические основы и современные интерпретации теоретико-методологического анализа индивидуально-личностных качеств и профессиональных компетенций претендентов на вакантные должности специалистов и руководителей базовых центров занятости, определены психологические предпосылки формирования их профессионального самосознания.

Отмечено, что профессиональное самосознание следует рассматривать в рамках социокультурного подхода. Профессиональное самосознание, как составляющая самосознания возникает в связи с культурно-исторической традиции, а также факторами, позволяющими выяснить базовые нормативно зафиксированные условия функционирования структур, связанные с процессами становления профессионального самосознания и в целом дают возможность создания теоретической модели успешного и эффективного специалиста и руководителя базового центра занятости.

Ключевые слова: индивидуально-личностные качества, профессиональные компетенции, профессиональное сознание, профессиональное самосознание, профессиональная культура.

The theoretical-methodological analysis of individual-personal traits and professional competencies in the structure of professional consciousness of applicants for positions of specialists and managers of basic employment centres

The article discusses the sources, classical principles and modern interpretations of the theoretical-methodological analysis of individual-personal traits and professional competencies of applicants for vacant positions of specialists and managers of basic employment centres, determines psychological preconditions for professional self-consciousness formation.

The article notes that professional self-consciousness should be examined within the socio-cultural approach. Professional self-consciousness, as a component of self-consciousness, is understood through the cultural-historical tradition, as well as in relations with the factors helping to find out the basic, normative conditions of functioning of the structures associated with professional self-consciousness formation and providing, in general, the possibility to create a theoretical a model of a successful and effective specialist or manager of a basic employment centre.

Key words: *individual-personal qualities, professional competencies, professional consciousness, professional self-consciousness, professional culture.*

УДК 159.9

Турбан В.В.

**ПАРАДИГМАЛЬНИЙ ПІДХІД В КОНФЛІКТОЛОГІЇ:
ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ**

Відомості про автора: *Турбан Вікторія Вікторівна*, доктор психологічних наук, професор, завідувач лабораторією загальної психології та історії психології ім. В.А.Роменця Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України

У статті розглянуто витoki, класичні засади та сучасні інтерпретації теорії соціально конфлікту через парадигмальний підхід в психології. Відзначено, що в основі вчення про конфлікти перебувають Гераклітові погляди. Уже в античній філософії сформульовані етичні засади виправдання конфлікту. Сучасні теоретичні схеми визначаються положеннями фрейдизму та неофрейдизму.

Ключові слова: *конфлікт, конфліктологія, теорії соціально конфлікту, парадигма, парадигмальний підхід.*

Сучасний етап розвитку психологічної науки характеризується переважанням постнекласичних підходів у дослідженнях, в яких особистість