



ДИФЕРЕНЦІАЛЬНИЙ ПІДХІД У ДОСЛІДЖЕННІ ПРОФЕСІЙНОГО САМОЗДІЙСНЕННЯ ОСОБИСТОСТІ

МАТЕРІАЛИ

Всеукраїнської науково-практичної конференції
(24-25 березня 2022 р., м. Одеса, Україна)

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Державний заклад
ПІВДЕННОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ імені К. Д. УШИНСЬКОГО (м. Одеса)

КАФЕДРА ЗАГАЛЬНОЇ ТА ДИФЕРЕНЦІАЛЬНОЇ
ПСИХОЛОГІЇ СОЦІАЛЬНО-ГУМАНІТАРНОГО
ФАКУЛЬТЕТУ

ДИФЕРЕНЦІАЛЬНИЙ ПІДХІД У ДОСЛІДЖЕННІ ПРОФЕСІЙНОГО САМОЗДІЙСНЕННЯ ОСОБИСТОСТІ

МАТЕРІАЛИ

Всеукраїнської науково-практичної конференції
24-25 березня 2022 року

Одеса
ФОП Бєлий А.Є
2022

УДК 159.9: 37.015.3
ББК 88.4
Д 50

Друкується згідно рішення Вченої ради Соціально-гуманітарного факультету Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського» (Протокол № 6 від 17.02.2022 р.)

Диференціальний підхід у дослідженні професійного самоздійснення особистості:
Д 50 Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (24-25 березня 2022 року) / відп. ред. О. П. Саннікова. Одеса : ФОП Бєлий А.Є., 2022. 168 с.

ISBN 978-617-7757-39-8

Редакційна колегія

- Саннікова О. П. – *доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри загальної та диференціальної психології; відповідальний редактор;*
- Василенко І. В. – *кандидат психологічних наук, доцент кафедри загальної та диференціальної психології;*
- Гордієнко І. О. – *кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри загальної та диференціальної психології;*
- Санніков О. І. – *доктор психологічних наук, професор кафедри теорії та методики практичної психології.*

Матеріали збірника містять результати теоретико - емпіричних досліджень, що здобуті в процесі науково-дослідної роботи студентів, аспірантів та науковців, які навчаються і працюють у закладах освіти України.

Для студентів, аспірантів, молодих науковців, психологів, педагогів та широкого кола зацікавлених осіб.

За зміст та помилки, що можуть зустрічатися в тексті статей, несуть відповідальність автори.

ISBN 978-617-7757-39-8

© Університет Ушинського, 2022

переконань [3, с. 172].

Аналіз дослідження ресурсів психологічного благополуччя особистості дозволяє стверджувати, що його рівень може залежати від балансу позитивних та негативних емоцій, віку, статі, батьківського ставлення та розпоряджень, культурної приналежності, сімейного статусу, особливостей середовища життєдіяльності тощо. Виявлено його зв'язок з низкою особистісних характеристик: екстраверсією, альтруїзмом, оптимізмом, толерантністю, життєстійкістю. До детермінантів психологічного благополуччя також відносять здатність до любові, дружби, наявність віри у щось, свідомість життя та позитивний характер міжособистісних відносин.

Одним із чинників, що може сприяти психологічному благополуччю особистості є творча діяльність. На думку Р. Річардса, креативність сприяє формуванню сталого психологічного та фізичного здоров'я [1, с. 25]. Чим більше творчо активних людей, тим більш розвиненим та здоровим стає суспільство. Втілення креативом творчих задумів та відповідність останніх креативному стандарту призводить до формування позитивної Я-концепції. Підвищення впевненості у собі збільшують ступінь свідомості творчого процесу, прагнення відчувати процесуальні задоволення, впевненість у власній компетентності, позитивний емоційний фон та очікування гармонійних міжособистісних відносин, що позитивно впливає на загальне психологічне благополуччям особистості.

М. Холодна зауважує, що креативність розглядається у вузькому і широкому значенні. У вузькому значенні – це дивергентне мислення, відмінною особливістю якого є готовність висувати безліч в рівній мірі правильних ідей щодо одного і того ж об'єкта. Під креативністю в широкому сенсі слова Ф. Баррон розуміє творчі інтелектуальні здібності, в тому числі здатності привносити щось нове у досвід. С. Лютар вважає, що креативність є можливим фактором, який може грати компенсуючу роль шляхом підвищення почуття самоєфективності та особистісного потенціалу [6, с. 139].

Для того, щоб скласти комплексне уявлення з проблематики дослідження нами було проведене емпіричне дослідження з метою виявлення психологічного змісту креативного потенціалу як предиктору психологічного

УДК: 159.922.8:159.922.1:159.923(045)

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ СТАТЕВОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ У ПІДЛІТКІВ

Максименко Ю. Б.

*доктор психологічних наук, професор,
кафедра загальної та диференціальної психології
Університет Ушинського*

Прівалова В. О.

*здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти,
Університет Ушинського*

Анотація. У статті на підставі теоретично-емпіричного дослідження надано складність та багатоаспектність функціонування феномену статевої ідентичності. Показано, що представники різних статевих груп мають специфічні психологічні ознаки, які в певній мірі впливають на процес формування особистості.

Ключові слова: *стать, ідентичність, гендерні стереотипи, рольові моделі, маскуліність, фемінінність, самооцінка, підлітковий вік.*

Історично у різних культурах, виходячи зі статевих ознак, сформувалося поділ людей чоловіків і жінок. Соціально-культурні зміни останніх років фіксують значну зміну чоловічих та жіночих ролей у соціумі. У зв'язку з цим з'являється необхідність запровадження та чіткого розмежування понять «стать» та «гендер» (Ємець, 2005). Розмежування понять «стать» і «гендер» первинно належить психологу Р. Столеру, який вперше заговорив про гендерну ідентичність як про щось відмінне від поняття статі (Stoller, 1976).

Відомо, що в підлітковому віці дитина ставить питання, вивчає різноманіття статевих ролей і прагне культивувати їх, визначаючи тим самим власну статеву (та гендерну) ідентичність. Для підлітків характерна активна позиція у питанні побудови власної картини світу, набуття нових знань та їх подальша інтеграція у свій досвід (Прайзендорф, 2021).

У науковій літературі статева ідентичність визначається як усвідомлена статева приналежність індивіда, з якою співвідносяться інші властивості його самосвідомості, яка має когнітивний, емоційний і поведінковий компоненти.

УДК: 159.923

ОСОБЛИВОСТІ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ В КАР'ЄРІ МЕНЕДЖЕРІВ З РІЗНИМ РІВНЕМ УСПІШНОСТІ

Василенко І. А.

*кандидат психологічних наук, доцент
кафедри загальної та диференціальної психології,
Університет Ушинського*

Семенюк Г. О.

*здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти,
Університет Ушинського*

У даному повідомленні розглядаються особливості взаємозв'язків між ціннісними орієнтаціями в кар'єрі (Е. Шейна) успішних та неуспішних менеджерів. У сучасних соціально - економічних умовах особливої актуальності набувають психологічні дослідження особливостей побудови кар'єри і типу кар'єрних орієнтацій. Усвідомлене планування кар'єри обумовлює психологічну основу самореалізації людини в професійної діяльності. Людина розглядається як активний автор свого професійного шляху (Каррас, 1997; Ансофф, 1999). В сучасних умовах, що характеризуються високою динамічністю стрімким розвитком ринкової економіки, професія менеджера стає все більш затребуваною. К. С. Буров і Г. Д. Юнусова у 2014 року, вивчаючи замовлення бізнесу на ринку праці, констатують наявність великого попиту на фахівців цієї професії.

У емпіричному дослідженні були використані психодіагностичні методики:

– Діагностика мотиваторів соціально-психологічної активності особистості, «Морфологічний тест життєвих цінностей», МТЖЦ, автори В. Ф. Сопів, Л. В. Карпушина;

– Методика діагностики ціннісних орієнтацій в кар'єрі, «Якоря кар'єри», Е. Шейна, переклад і адаптація В. А. Чікер, В. Е. Віокурова.

У дослідженні взяли участь 40 людей: 27 чоловік, та 13 жінок – менеджери з продажу транспортної компанії у віці від 25 до 43 років.

На наступному етапі дослідження ми здійснили більш ґрунтовний аналіз особливостей ціннісних орієнтацій в кар'єрі (Е. Шейна) менеджерів з різним рівнем успішності. Результати аналізу наведені в рис. 1.

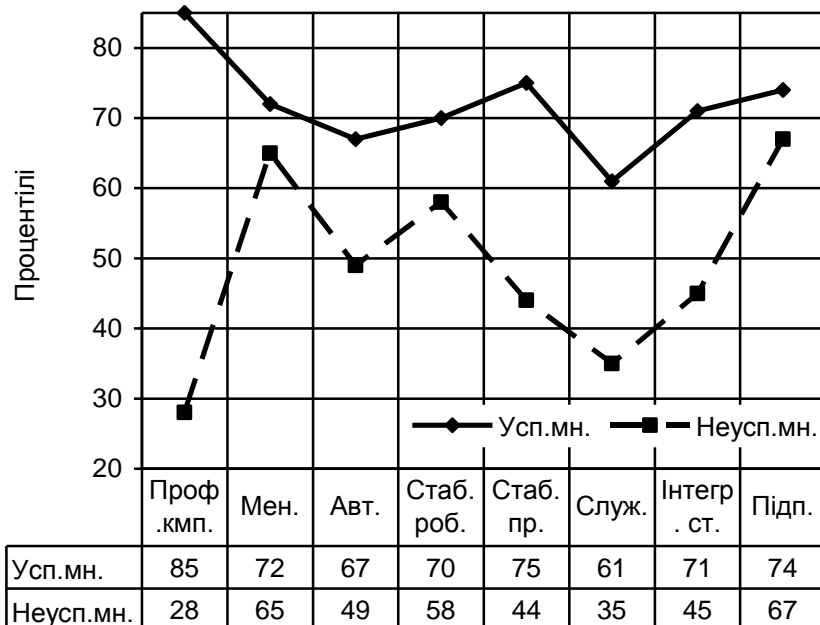


Рис. 1. Профіль показників ціннісних орієнтацій в кар'єрі (Е. Шейна) успішних та неуспішних менеджерів

Примітка: умовні скорочення шкал: Проф. кмп. – шкала професійної компетентності, Мен – шкала менеджменту, Авт. – шкала автономії (незалежності), Стаб. роб. – шкала стабільності роботи, Стаб. пр. – шкала стабільності місця проживання, Служ. – шкала служіння, Інтегр. ст. – шкала інтеграції стилів життя, Підп. – шкала підприємництва.

Встановлено, що професійна компетентність успішних менеджерів пов'язана з наявністю здібностей і талантів у певній галузі. Люди з такою орієнтацією хочуть бути майстрами своєї справи, вони бувають особливо щасливі, коли досягають успіху в професійній сфері, але швидко втрачають інтерес до роботи, яка не дозволяє розвивати їхні здібності. Вони готові керувати іншими в межах своєї

компетенції, але управління не представляє для них особливого інтересу. Тому багато хто з цієї категорії відкидають роботу керівника, управління розглядають як необхідну умову для просування у своїй професійній сфері.

Найважливішими критеріями кар'єри для них є постійне вдосконалення їх досвіду і знань і визнання їх професіоналізму. Навряд чи їх зацікавить навіть значно більш висока посада, якщо вона не пов'язана з їх професійними компетенціями. Так як вони талановиті і люблять, що до них ставляться як до знавців своєї справи, люди цієї категорії відчувають почуття причетності, що виникає зі змісту їх роботи, розвивають і удосконалюють свої навички.

У успішних менеджерів установлено домінування показників менеджменту, яке характеризується вагомим значенням орієнтації особистості на інтеграцію зусиль інших людей, повноту відповідальності за кінцевий результат, та можливості для лідерства, високого доходу, підвищених рівнів відповідальності і внесок в успіх своєї організації, що саме є ключовими цінностями і мотивами. Найголовніше для них – управління: людьми, проектами, будь-якими бізнес-процесами - це в цілому не має принципового значення. Центральне поняття їх професійного розвитку – влада, усвідомлення того, що від них залежить прийняття ключових рішень. Причому для них не є принциповим управління власним проектом або цілим бізнесом, скоріше навпаки, вони більшою мірою орієнтовані на побудову кар'єри в якій їм будуть делеговані значні повноваження. Людина з такою орієнтацією буде вважати, що не досяг мети своєї кар'єри, поки не займе посаду, на якій буде управляти різними сторонами діяльності підприємства. У групи неуспішних менеджерів на даній шкалі показники мають низькі значення.

З'ясовано, що для успішних менеджерів за показниками автономія (незалежність) характерно – звільнення від організаційних правил, приписів і обмежень. Вони відчувають труднощі, пов'язані з встановленими правилами, дисципліною, також люблять виконувати роботу своїм способом, темпом і за власними стандартами, вважають за краще робити незалежну кар'єру власним шляхом. Вони швидше оберуть низькосортну роботу, ніж відмовляться від автономії і незалежності. Для них першочергове завдання розвитку кар'єри – отримати

можливість працювати самостійно, самому вирішувати, як, коли і що робити для досягнення тих чи інших цілей. Кар'єра для них – це, перш за все, спосіб реалізації їх волі, тому будь-які рамки і суворе підпорядкування відштовхнуть їх навіть від зовні привабливою вакансії. Вони можуть працювати в організації, яка забезпечує достатній ступінь свободи. Значний розбіг показників і у цій шкалі, найбільше у групи успішних менеджерів і найменше у неуспішних.

Виразні відмінності в групах виявляються при аналізі показників «Стабільність роботи» і «Стабільність місця проживання», так представники групи успішних менеджерів мають значно вище середні значення даних показників, ніж представники групи не успішних. Тобто дані співробітники в більшій мірі схильні до вибору постійної роботи, підвищення посади за рахунок зміни місця проживання їх навряд чи може залучити, вони характеризуються потребою в безпеці і стабільності, тому воліють рішення, які можна спрогнозувати. Отримані результати добре співвідносяться з результатами по показником «Інтеграція стилів життя».

Вони відчують потребу в безпеці, захисті і можливості прогнозування, а тому будуть шукати постійну роботу з мінімальною ймовірністю звільнення, які ототожнюють свою роботу зі своєю кар'єрою. Їх потреба в безпеці і стабільності обмежує вибір варіантів кар'єри. Авантюрні або короткострокові проекти швидше за все, не приваблюють. Вони дуже цінують соціальні гарантії, які може запропонувати роботодавець, і, як правило, їх вибір місця роботи пов'язаний саме з тривалим контрактом і стабільним становищем компанії на ринку. Успішні менеджери проявляють відповідальність за управління своєю кар'єрою перекладають на наймача. Часто ця ціннісна орієнтація поєднується з невисоким рівнем домагань.

За показником служіння відмінності в групах незначні, при цьому представники групи успішних менеджерів орієнтовані більшою ступеню на даний показник, ніж представники групи неуспішних менеджерів. Це свідчить про те, що фахівці цієї категорії в більшій ступеня прагнуть приносити користь людям, суспільству, для них дуже важливо бачити конкретні результати своєї роботи.

Результати дослідження демонструють, що особи з

домінуванням служіння вважають успіхом подолання нездоланих перешкод, рішення нерозв'язних проблем або просто виграш. Представники групи успішних менеджерів орієнтовані на те, щоб «кидати виклик». Для одних людей виклик представляє більш важка робота, для інших це – конкуренція і міжособистісні відносини. Вони орієнтовані на рішення свідомо складних завдань, подолання перешкод заради перемоги в конкурентній боротьбі. Вони відчують себе успішними тільки тоді, коли постійно залучені до виконання важких проблем або в ситуацію змагання. Кар'єра для них – це постійний виклик їх професіоналізму, і вони завжди готові його прийняти. Соціальна ситуація найчастіше розглядається з позиції «виграшу – програшу». Процес боротьби і перемога важливіша для них, ніж конкретна область діяльності або кваліфікація. Новизна, різноманітність і успішність мають для них дуже велику цінність.

Група успішних менеджерів в більшій мірі є прихильниками обраного стилю життя, розвиток кар'єри їх привертає тільки в тому випадку, якщо вона не тягне за собою зміну звичного стилю життя, оточення. Менш категоричні в цьому питанні представники групи неуспішних менеджерів. Отже, можна припустити, що успішні менеджери, орієнтовані на традиційну кар'єру, менш мобільні, більш консервативні в прийнятті рішень, ніж не успішні менеджери, які вибирають поліваріативності тип кар'єри.

Встановлено, що у осіб з домінуванням показника підприємництво проявляється бажання створювати нові організації, товари або послуги, які можуть бути ототожені з їх зусиллями. Працювати на інших – це не їх, вони - підприємці за духом, і мета їх кар'єри – створити щось нове, організувати свою справу, втілити в життя ідею, цілком належить тільки їм. Вершина кар'єри в їхньому розумінні – власний бізнес. Тут також спостерігається картина при якій для успішних менеджерів це вагомий чинник аніж для неуспішних менеджерів.

Література

1. *Виссема Х. Менеджмент в подразделениях фирмы [Текст] : предпринимательство и координация в децентрализованной компании / Пер. с англ. М. : ИНФРА-М, 1996. 287 с.*
2. *Діденко М. С. Дослідження психологічних особливостей*

розвитку професійно значущих якостей майбутніх менеджерів організацій. *Організаційна психологія. Економічна психологія. 2018. № 1. С. 26-35.*

3. Заставнюк О. О. Морально-психологічні якості особистості в структурі професійно-етичної культури менеджера. *Вісник НТУУ «КПІ». Філософія. Психологія. Педагогіка: збірн. наук. праць. 2009. № 3 (27). Ч. 1. С. 104-108.*

4. Карамушка Л. М., Москальов М. В. Психологічні умови підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації: [Монографія]. Київ: Просвіта, 2011. 200 с.

5. Никифоров Г. С. (ред.) *Психологія менеджмента / 2-е изд. Харьков: Изд-во «Гуманитарный Центр», 2002. 556 с.*

УДК: 159.923

СТРЕСОСТІЙКІСТЬ СТУДЕНТІВ ЯК ДЕТЕРМІНАНТА ЇХ АДАПТИВНОСТІ

Дегтяренко Т. В.

*доктор медичних наук, професор
кафедри біології і охорони здоров'я,
Університет Ушинського*

Свглевська А. М.

*здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти,
Університет Ушинського*

Різноманіття теоретико-методологічних поглядів на проблему стресостійкості особистості в контексті адаптаційних можливостей особи відображає її складність та неоднозначність в системі наукового знання [1; 2; 5; 7]. Це істотно ускладнює розробку практичних прийомів і засобів оптимізації адаптації особистості до стресових навантажень [8 - 10]. Відносна завершеність процесу адаптації, відповідність особистості основним вимогам і соціальним очікуванням є основною умовою оптимального функціонування особистості в даному соціальному середовищі. Особливо актуальним це положення є для вирішення проблем адаптації майбутніх педагогів, оскільки це – досить поширена професія, яка пов'язана з розумовими навантаженнями і можливістю професійного виснаження.