

УДК 159.923.2-057.21

ЧАЙКІНА Наталія Олександрівна

*кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології
Полтавського національного педагогічного університету імені В.Г. Короленка*

МОДЕЛЬ АДАПТИВНОЇ СТРАТЕГІЇ ФАХІВЦЯ

У статті робиться акцент на взаємозв'язку процесу становлення образу «Я»-фахівця з періодами професійної адаптації, які відповідають певним рівням засвоєння діяльності. Розкрито смислове значення професіоналізації і психології виробничого середовища, від яких залежить стратегія адаптивної поведінки і стратегія професійного саморозвитку. Професійні адаптивні стратегії розглядаються крізь когнітивну, емоційну, поведінкову, рефлексивну форму та відповідні стратегії спротиву виробничому середовищу.

Ключові слова: професійна адаптація, образ «Я»-фахівець, стратегія адаптивної поведінки і стратегія професійного саморозвитку, форми адаптивних стратегій: когнітивна, емоційна, поведінкова і рефлексивна.

Постановка проблеми. В останні роки проблема знаходження оптимальних адаптивних стратегій до змінених вимог виробничої діяльності та властивостей фахівця, набуває особливої актуальності. В процесі адаптації фахівець мовби «видає вексель» групі із заявкою на удосконалення, активізацію тієї ролі, з якою він ідентифікується. Професіоналізація особистості зумовлює й розвиток її самосвідомості – становлення образу «Я»-фахівець. Як свідчать наші дослідження [6-7], образ «Я»-фахівець не виникає відразу, а формується протягом всього життя під впливом багатьох виробничих ситуацій. Такі впливи зумовлюють пошук і застосування певних адаптивних стратегій, які дозволяють фахівцеві привести у відповідність свої домагання та професійний потенціал («Я»-базове) з можливостями їх реалізації («Я»-ситуаційне). Образ «Я»-фахівець розглядається нами як системоутворювальний компонент, який інтегрує особистісний і професійний потенціал.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Успішність професійної адаптації людини пов'язана з особливостями формування в неї психічних образів як професії, так і фахової діяльності в цілому. Продовжуючи традиції О.М. Леонтєва, О.Г. Асмолов [1] наголошує на ідеї про саморухливість діяльності, спираючись на принцип єдності адаптивного та неадаптивного типу активності, який є умовою розвитку діяльності людини. Індивідуальні властивості людини саме в системі виробничих стосунків набувають своїх нових самобутніх специфічних якостей та забезпечують цю систему ресурсом

адаптивних змін, що може бути задіяний у невизначених критичних ситуаціях. Як зазначає М.К. Мамардашвілі [4], вчинки особистості часто не вписуються у канонічний образ «людини розумної», яка повинна здійснювати раціональні дії. У діяльнісному підході наголошується на тому, що аналіз систем різних діяльностей, які реалізують життя людини у суспільстві, завжди призводить до розкриття такого багаторівневого системного утворення, як особистість. Людина як активний діяч різних соціальних спільнот постійно зтикається із задачею співвіднесення цілей, що потрібно досягати у ситуаціях з протирічними вимогами. Як зазначає О.Г. Асмолов [1], у такому випадку вона завжди інсценує конфлікт «бути чи вдавати», пуститися в погоню за вдалим виконанням у різних системах різних соціальних ролей і прагнути стати «гарним» для всіх або не розчиняється у різних системах і залишатися самим собою. Така залученість людини до різних, інколи суперечливих соціально-професійних спільнот, призводить до адаптації до соціальної ситуації розвитку або до особистісних новоутворень, що може призвести як до трансформації особистості, так і до розвитку тих систем, до яких особистість входить як активний діяч.

Також у діяльнісному підході постійно підкреслюється той факт, що особистість являє собою особливе утворення, яке неможливо виводити із пристосувальної адаптивної поведінки. Як вважають багато вчених, відповідність активності певній заданій нормі або меті складає суттєву особливість поведінки суб'єкта, яку визначають як адаптивну. Неадаптивний же характер діяльності людини виявляється у ситуації активності, яка відповідає формулі О.М. Леонтьєва [3]: «внутрішнє (суб'єкт) діє через зовнішнє і тим самим змінює себе». Адаптивні та неадаптивні прояви поведінки особистості, за якими стоять тенденції до зберігання і зміни соціально-професійних систем, являють собою обов'язкову умову розвитку особистості фахівця, його професіоналізації. Професіоналізація особистості стосується засвоєння нових видів діяльності, орієнтації у системі зв'язків, які наявні у діяльності і між її різновидами. Це здійснюється завдяки особистісним смислам, виявленню особистісно значущих аспектів діяльності та їхнє засвоєння.

Входження у професію супроводжується інтеріоризацією людиною нормативної (сформованої у даній культурі чи субкультурі) адаптивної стратегії. Як зазначає С.А. Дружилов [2], адаптивна стратегія – це здебільшого вибір між стратегією підкоритися ринковому середовищу і стратегією звільнити внутрішні ресурси особистісного розвитку, що містить здатність вирішувати морально-ціннісні проблеми і при необхідності протистояти чи перетворювати це середовище. В такій ситуації фахівці вимушені адаптуватися до

змін в економічному просторі господарювання і шукати своє місце у нових реаліях. Це призводить до розмиття рольових образів і збільшення суб'єктивного контролю над емоційними переживаннями, особливо у випадках, коли акцент в житті ставився на професійній успішності, і втрата фахових смислів починає сприйматися як поразка та кінець всієї життєвої кар'єри.

Тобто, можемо зазначити, що професіоналізація особистості має справу із засвоєнням нових видів діяльності, які здійснюються через особистісні смисли, що зумовлює розвиток її самосвідомості, становлення його образу «Я»-фахівець. Такі погляди на смислове значення професійної діяльності дозволяють простежити логіку подальших напрацювань та у разі необхідності верифікувати отримані результати.

Ця стаття має на *мети* виявлення основних форм адаптивних стратегій фахівця як психологічного і професійного резерву особистості, від яких залежать гомеостатичні відношення між ресурсним і реальним виробничим середовищем. При цьому виникає певна схема аналізу взаємодії суб'єктивних і об'єктивних елементів професійної адаптації.

Виклад основного матеріалу дослідження. Розвиток фахівця – це цілісний процес, який опосередкований законами адаптації. Оскільки адаптація – це процес і результат, то вона детермінована часом і на кожному часовому відрізку виражається у певному рівні присвоєння особливостей та умов зміненого життя. Усі ці засвоєння нерозривно пов'язані з професійною адаптацією фахівця, в якій ми виділяємо наступні періоди і відповідно рівні засвоєння діяльності:

1. Преадаптаційний, в якому формується готовність до активного включення у різні види професійної діяльності (навчання).

2. Період первинної адаптації (дезадаптація) – характеризується різким погіршенням психологічних показників і особливо важливої регулятивної функції суб'єктивних факторів, які стимулюють потенційну і реальну мобільність фахівця (відтворення).

3. Період вторинної «дійсної» адаптації (реадаптація) – характеризується прагненням до гомеостазу з виробничим середовищем і усвідомленням себе її представником (корисність).

4. Період потенційної мобільності (творчість) – характеризується створенням образу «Я»-фахівець, який пов'язаний з усвідомленням когнітивної складності професії та здатністю до самореалізації в ній (задоволення).

Таким чном, можемо зазначити, що адаптований фахівець – це людина, яка прагне до рівноваги, до корисності і до задоволеності у професійній діяльності.

Виходячи з цього, ми розуміємо *адаптацію до професійної діяльності* як активну взаємодію фахівця і соціально-економічного середовища з метою досягнення таких стосунків між ними, які в найбільшій мірі забезпечують ефективність трудової діяльності, розвиток фахового потенціалу та особистісну задоволеність професійною самореалізацією [6].

Тобто, через адаптацію забезпечується можливість прискорення ефективного функціонування фахівця в змінених обставинах життя.

Онтологічна основа нашого дослідження професійної адаптації спирається на *диспозиційно-рефлексивний підхід*, який дозволяє розглядати вищі рівні образу «Я-фахівець» через аналіз рівня розвитку когнітивно-інтелектуальних навичок, фахового потенціалу і рефлексивних можливостей, що сприяють емоційному та особистісному задоволенню. Ми розглядаємо *диспозиційно-рефлексивну концепцію* особистості фахівця як інваріантно організовану систему, в якій базові компоненти визначають стійкість поведінки, почуттів і відношень з людьми; середній рівень визначає збалансовану систему узагальнених соціально-економічних установок на різноманітну взаємодію з господарським середовищем у виробничих ситуаціях; ситуаційні компоненти визначають готовність до оцінки і дії у конкретних (мікроекономічних і соціальних) умовах професійної діяльності [7].

Сам *процес* адаптації може відбуватись у напрямку зміни особистісних утворень (коли з'являються нові професійні смисли) або до зміни соціальної ситуації розвитку (коли з'являються нові мотиви у діяльності). В такій ситуації люди вимушені адаптуватися до цих змін і шукати своє місце у нових реаліях, застосовуючи адаптивні можливості і стратегії. Адаптація до професійної діяльності на сучасному етапі визначається ринковим середовищем, яке містить комплекс певних умов, зовнішніх сил і стимулів, що впливають на фахівця, а також соціально-економічними ситуаціями з об'єктивними та суб'єктивними елементами діяльності, в яких він функціонує, тобто все те, що зумовлюється психологією виробничого середовища. *Психологія виробничого середовища* визначає завдання вивчення особистості у реальній системі умов, зовнішніх сил і мотивів, які впливають на фахівця, включаючи систему об'єктивних і суб'єктивних елементів професійної адаптації, які об'єднуються в його діяльності.

Різного роду зміни в діяльності спрямовані на те, щоб актуалізувати потенційні, резервні можливості і сформуувати адаптивну стратегію до професійної поведінки і професійного саморозвитку. *Адаптивна стратегія* фахівця визначається рівнем відповідності суб'єктивних (заблокувати чи вивільнити внутрішні ресурси) і об'єктивних (присвоїти чи перетворити середовище) елементів

адаптації, ступенем збігу його очікувань з реальною ситуацією, тобто тим, наскільки його «Я-базове» наближене до «Я-ситуаційного» [6]. Таке розуміння дозволяє розглядувати *модель адаптивної стратегії фахівця через стратегію готовності до професійної діяльності, стратегію адаптивної поведінки і стратегію професійного саморозвитку*.

Стратегія готовності до професійної діяльності – це здатність і вміння особистості ефективно діяти у виробничому середовищі, що підтримують і підсилюють фаховий потенціал, забезпечуюють усвідомлення його конкурентних переваг. Така стратегія допомагає актуалізувати розуміння суті і змісту професійної діяльності, особистісного і мотиваційного ставлення до обраної професії, активності у реалізації своїх знань, вмінь і навичок та стилів комунікативної взаємодії, усвідомити тип образу «Я»-фахівець і свій фаховий потенціал [7].

Стратегія адаптивної поведінки – це здатність конструктивно увійти до виробничо-технологічного процесу, який характеризується своїми нормами, засвоїти необхідні комунікативні алгоритми праці, які визначаються правилами і розкладом, вписатися у сталі інформаційні потоки, в систему ділових і міжособистісних стосунків членів колективу. Така адаптивна стратегія допомагає професійній соціалізації, що пов'язана з присвоєнням накопиченого фахового і особистого досвіду в колективі.

Стратегія професійного саморозвитку – це здатність опиратися потоку буденності, побачити власну працю в цілому і перетворити її на предмет професійного саморозвитку. Це дає можливість стати самоорганізатором, який конструює своє теперішнє і майбутнє, внутрішньо приймає, усвідомлює та оцінює складнощі і протиріччя різних сторін професійної діяльності, самостійно і конструктивно їх вирішує відповідно до власних ціннісних орієнтацій, розглядаючи певні труднощі як стимул для саморозвитку.

Усвідомлення фахівцем свого фахового потенціалу, можливостей, перспектив особистісного і професійного зростання спонукає його до таких *форм адаптивної стратегії*:

1. *Когнітивна стратегія* характеризується осмисленими зусиллями, актуалізацією конкретних знань, умінь та здібностей, які спрямовуються (з використанням виробничих ресурсів для повної реалізації наявних можливостей) на активну професійну діяльність, на самоосвіту і самоорганізацію, на вдосконалення організаційної структури професійної діяльності. Образ «Я»-фахівець є гнучким і головним чином спрямований на активізацію здібностей до професійної діяльності й на управління значимими виробничими ситуаціями.

Стратегія когнітивного спротиву спрямована на усвідомлення і прийняття фахівцем складності і багатозначності виробничої реальності, сприйняття її різнобарвності, розуміння відносності її оцінювання іншими людьми та суб'єктивності власних уявлень стосовно інституціональної моделі виробництва. При невдачах фахівці намагаються зберігати здатність до відтворення фахового потенціалу або до переорієнтації своєї діяльності, до встановлення нових ділових зв'язків та контролю свого оточення.

2. Емоційна стратегія: характеризується сфокусованістю на симптомах стресу або на уникненні його руйнівної сили, використанні емоційних ресурсів стосовно нейтралізації ризиків і загроз для фахового потенціалу, що підвищує рівень захисту. Образ «Я»-фахівець спрямований на вміння володіти своїми емоційними станами, на оптимальний прояв своїх індивідуально-типологічних властивостей, на створення стійкого і позитивного ставлення до професії. Внаслідок цього виникає особистісна задоволеність професійною діяльністю.

Стратегія емоційного спротиву спрямована на бурхливі реакції стосовно кадрових змін і переходу до іншої сфери діяльності. При невдачах фахівці намагаються прагматично оцінювати виробничу ситуацію і завдяки своєму позитивному життєвому балансу з впевненістю розраховують на відновлення емоційних ресурсів.

3. Поведінкова стратегія характеризується стійкістю патернів у поведінці і звичках, прагненням реалізації можливостей для подолання слабких сторін фахового потенціалу, прагненням до перегляду бізнес-плану або до перепрофілювання виробничої діяльності, прагненням до самозабезпечення або до прийняття допомоги від інших. Поведінковий рівень професійної адаптації містить здатність до толерантного висловлювання та готовність до толерантного ставлення стосовно висловлювань інших, відстоювання власної позиції та здатність до конструктивної взаємодії. Фахівець відчуває задоволення не тільки від того, що він щось добре робить, а й від того, що він обрав певну справу, діяльність і робить її гарно. Таким чином проявляється його індивідуальність і його власний вибір.

Стратегія поведінкового спротиву спрямована на прагнення зануритись у свою діяльність і відгородитись від членів колективу. Вона пов'язана з намаганням створити нові партнерські зв'язки, змінити свою виробничу діяльність, а також з можливістю переорієнтації на новий вектор розвитку в інших сферах діяльності.

4. Рефлексивна стратегія характеризується самоаналізом фізіологічних і психічних змін, спрямованістю внутрішньої діяльності на осмислення свого професійного і життєвого шляху, прагненням обмірковувати шляхи рішення проблем і можливостей найповнішої самореалізації себе в діяльності. Така стратегія передбачає

використання рефлексивної інтуїтивності та інверсійності у конкурентній політиці, що є ціннісно-сисловою системою, в якій чільне місце посідають самоповага і повага до інших, цінності прав і свобод людини та рівноправність у виборі світогляду і життєвої позиції, відповідальність за власне життя та визнання такої за кожною людиною.

Рефлексивна стратегія спротиву спрямована на намагання аналізувати шляхи протидії ризикам і загрозам професійної діяльності. Така стратегія передбачає ідентифікацію себе з професійною моделлю «Я»-фахівець, шляхом усвідомлення фахової діяльності як цінності в ієрархії власних мотивів, співставлення особистих мотивів з професійно значущими, а також взаємна відповідність особистісної та професійної картин світу.

Відстоювання фахівцем своєї адаптивної поведінки і професійного саморозвитку здійснюється в процесі професійної самореалізації, який призводить до подальшого розвитку психології виробничого середовища і створення у ході перетворень виробничого середовища нових форм адаптивних/неадаптивних стратегій, що тим самим обумовлює появу нових особистісних новоутворень. Збурений значимими цінностями фахівець бореться за те, щоб вони не тільки зовнішньо визнавалися виробничим середовищем, а й реально мотивували спільну діяльність, що тим самим змінює соціальну ситуацію розвитку в цілому. У виробничому середовищі неадаптивна стратегія фахівця перетворюється на адаптивну тоді, коли створені такою активністю в процесі професійного саморозвитку норми і цінності стають нормами і цінностями відповідного середовища. При цьому фахівець припиняє виконувати функцію зміни виробничого середовища, а починає реалізувати функцію її збереження та стабілізації.

Висновки та перспективи подальших розвідок. Можемо зазначити, що основний пафос нашої публікації полягає в твердженні, що розвиток особистості фахівця (його «Я»-базового і «Я»-ситуаційного) визначає його стратегію професійної адаптації і, водночас, професійна адаптація визначає стратегію розвитку особистості фахівця. Кожна особистість у процесі усвідомлення змін постійно рухається від себе попередньої до себе іншої, коли відбувається модифікація власної оцінки дійсності. Стратегія професійної адаптації – це здебільшого вибір між стратегією фахівця підкоритися виробничому середовищу і стратегією вивільнити власні внутрішні ресурси особистісного розвитку, яка включає здатність протидіяти виробничому середовищу. Тому можна відмітити, що

професійна адаптація на різних етапах життєдіяльності фахівця є то результатом, то засобом розвитку особистості.

Запропонований нами диспозиційно-рефлексивний підхід дозволяє трансформувати модель адаптивної поведінки у модель професійного саморозвитку фахівця через запропоновані нами адаптивні стратегії фахівця. Ця модель передбачає стратегію зближення «Я»-базового і «Я»-ситуаційного, в результаті чого зовнішня детермінація професійної адаптації змінюється на внутрішню.

Отже, психологія виробничого середовища формує площину корінних змін у реалізації адаптивних стратегій фахівця з урахуванням впливу соціально-економічних ризиків і загроз. А це, в свою чергу, зумовлює необхідність у проведенні із вмотивованими фахівцями семінарів-тренінгів із формування в них адаптивних стратегій, застосовуючи спеціально розроблені програми в інтерактивному режимі (наприклад, створення персонального SWOT-аналізу для діагностики своїх сильних і слабких професійно-важливих якостей, проведення тренінгових занять, ділових і рольових ігор тощо).

Список використаних джерел

1. Асмолов А.Г. Психология личности: Принципы общепсихологического анализа / А.Г. Асмолов. – М. : Смысл, 2006. – 512с.
2. Дружилов С.А. Становление профессионализма человека как реализация индивидуального ресурса профессионального развития / С. А. Дружилов. – Новокузнецк : Изд-во ИПК, 2002. – 242 с.
3. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев. – М. : Политиздат, 1975. – 304 с.
4. Мамардашвили М.К. Необходимость себя. Лекции. Статьи. Философские заметки / М.К. Мамардашвили. – М. : Изд-во «Лабиринт», 1996. – 432с.
5. Солнышкина М.Г. Профессиональные стратегии личности: Монография / М.Г. Солнышкина. – М. : Маркетинг, 2006. – 119 с.
6. Чайкіна Н.О. Вплив «Я»-базового і «Я»-ситуаційного на адаптивну стратегію особистості / Н.О. Чайкіна. // Психологія і особистість. – 2013. – № 1(3). – С.45-58.
7. Чайкіна Н.О. Адаптивні стратегії підприємців в умовах економічних ризиків і загроз / Н.О. Чайкіна, А.О. Чайкіна // Person, Family, and Society: Interdisciplinary Approach to the Harmonization of Interests [Monograph] // Authors of articles edited by O. Bilychenko, M. Duczmal, I. Ostopolets. – Opole: The Academy of Management and Administration in Opole, 2016. – P. 296-303.

N. Chaykina

MODEL OF ADAPTIVE STRATEGY OF SPECIALIST

In this article we focus on the relationship between processes of becoming of "self-specialist" image with the periods of professional adaptation that meet certain levels of assimilation. These levels include preadaptive (training), initial period of

adaptation (reproduction), period of the second “real” adaptation (usefulness), potential mobility period (satisfaction).

The meaning of professionalization and psychology of working environment was revealed. Professionalization of personality causes the development of its “self-specialist” image formation. The “self-specialist” image considered as a system component that integrates personal and professional potential.

Adaptive strategy of specialist determined by subjective level of compliance (release or suppress of internal resources) and objective (assign or convert environment) elements of adaptation in relation to the degree of match of his/her expectations with the real situation, i.e. how close “basic self” and “situational self» are.

Model of adaptive strategy of specialist includes strategy of readiness for professional activity, strategy of adaptive behavior and strategy of professional self-development. Strategy of readiness to professional activities is capacity and ability of the individual to effective action in the working environment that support and enhance professional potential, awareness of its competitive advantages.

The strategy of adaptive behavior is ability to constructive entering into industrial and technological process, to learn the necessary communication algorithms, to fit the system of business and interpersonal relations with team members. Strategy of professional self-development is ability to resist the flow of everyday life, to see his or her own work in a whole and turn it into a subject of professional self-development.

Professional adaptive strategies include cognitive, emotional, behavior, reflexive form, and appropriate strategies of resistance to working environment.

Strategy of professional adaptation is the selection between strategy of professional environment and strategy of releasing of one’s own internal resources of the individual development. Proposed model predicts convergence strategy of “basic self” and “situational self”, resulting in external determination of professional adaptation to changing internal world.

Keywords: *professional adaptation, the “self-specialist” image, strategy of adaptive behavior and professional self-development, cognitive, emotional, behavioral and reflective forms of adaptive strategies.*

Надійшла до редакції 23.03.2017 р