

УДК: 159.938

№ держреєстрації: 0107U012420

Інв. №

Національна академія педагогічних наук України
Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України
01033, м. Київ – 33, вул. Паньківська, 2;
тел. (044) 288-21-09

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Заступник директора з науково-дослідної роботи
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України,
дійсний член НАПН України, д.психол.н., проф.

_____ Чепелева Н.В.

" _ " _____ 2012 р.

**ЗВІТ
ПРО НАУКОВО-ДОСЛІДНУ РОБОТУ**

**“ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАНОВЛЕННЯ ФАХІВЦЯ
У ПРОФЕСІЯХ ТИПУ “ЛЮДИНА-ЛЮДИНА”
(ЗАКЛЮЧНИЙ)**

виконаний у вигляді монографії

**“ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАНОВЛЕННЯ ФАХІВЦЯ
У ПРОФЕСІЯХ ТИПУ “ЛЮДИНА-ЛЮДИНА”**

Науковий керівник НДР,
завідувач лабораторії вікової психофізіології
доктор психологічних наук, професор

Коkun О.М.

Київ - 2012

Результати НДР розглядалися Вченою радою Інституту психології імені
Г.С. Костюка НАПН України, протокол № 12 від 24 грудня 2012 р.

Список авторів

Науковий керівник, д. психол. н., професор	Коқун О.М.	«24» грудня 2012 р. (загальна редакція, реферат, вступ, 1.1 - 1.3, 2.1, 3.1, 3.2, висновки)
Гол. наук. співр., д. психол. н., ст.н.с.	Корніяка О.М.	«24» грудня 2012 р. (2.9, 3.9)
Гол. наук. співр., д. психол. н., професор	Малхазов О.Р.	«24» грудня 2012 р. (1.5, 2.4, 3.11)
Гол. наук. співр., д. психол. н., професор	Болтівець С.І.	«24» грудня 2012 р. (3.12)
Гол. наук. співр., д. психол. н., професор	Клименко В.В.	«24» грудня 2012 р. (1.4)
Пров. наук. співр., канд. психол. наук, доцент	Кружева Т.В.	«24» грудня 2012 р. (2.11, 3.14)
Пров. наук. співр., канд. техн. наук, доцент	Серьогін Ю.В.	«24» грудня 2012 р. (2.8)
Ст. наук. співр., канд. психол. наук, ст.н.с.	Болотнікова І.В.	«24» грудня 2012 р. (2.5, 3.3)
Ст. наук. співр., канд. біол. наук, ст.н.с.	Завадська Т.В.	«24» грудня 2012 р. (2.3)
Ст. наук. співр., канд. психол. наук, доцент	Панасенко Н.М.	«24» грудня 2012 р. (2.2, 3.7)
Ст. наук. співр., канд. біол. наук, доцент	Гуменюк Г.В.	«24» грудня 2012 р. (3.4)
Наук. співр.	Дзвоник Г.П.	«24» грудня 2012 р. (2.7, 3.6)
Наук. співр.	Войтович М.В.	«24» грудня 2012 р. (2.10, 3.10)
Наук. співр.	Дарда І.М.	«24» грудня 2012 р. (1.6)
Наук. співр.	Гомонюк В.О.	«24» грудня 2012 р. (2.12)
Мол. наук. співр.,	Савченко Т.Л.	«24» грудня 2012 р. (2.6, 3.5)
Мол. наук. співр.	Горбачов В.О.	«24» грудня 2012 р. (3.13)

РЕФЕРАТ

Звіт про НДР (виконаний у вигляді монографії):

“Психофізіологічне забезпечення становлення фахівця у професіях типу “людина-людина”

241 с., 3 розділи, 63 табл., 12 рис., 134 джерела.

У монографії викладені теоретико-методологічні засади психофізіологічного забезпечення становлення фахівців професій типу “людина-людина”, встановлені емпіричним шляхом психологічні та психофізіологічні особливості професійного становлення фахівців професій цього типу, а також практичні аспекти психофізіологічного забезпечення становлення фахівців професій типу “людина-людина”. Завершує монографію концепція психофізіологічного забезпечення становлення фахівця у професіях типу “людина-людина”.

Монографія може становити інтерес для науковців у галузі психофізіології, психології праці, практичних психологів, керівників установ та організацій, аспірантів, викладачів.

Ключові слова: професійне становлення, професії типу “людина-людина”, психофізіологічне забезпечення, професійна підготовка, професійна діяльність.

Рецензенти:

- Балл Г.О., завідувач лабораторії теорії та методології психології Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України, член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор;
- Коваленко А.Б., завідувач кафедри соціальної психології Київського національного університету імені Тараса Шевченка, доктор психологічних наук, професор.

ЗМІСТ

I. Вступ	5
II. Основна частина.....	9
1. Теоретико-методологічні засади психофізіологічного забезпечення становлення фахівців професій типу “людина-людина”	9
2. Психологічні та психофізіологічні особливості професійного становлення фахівців професій типу “людина-людина”.....	13
3. Практика психофізіологічного забезпечення становлення фахівців професій типу “людина-людина”... ..	23
III. ВИСНОВКИ.....	31

ВСТУП

Актуальність та проблема дослідження. Соціально-економічні перетворення, які відбуваються у суспільстві, постійно змінюють вимоги до особистості сучасного фахівця. Все більшого значення для нього набуває здатність бути суб'єктом свого професійного розвитку та самостійно знаходити вирішення соціально та професійно значущих проблем в умовах мінливої дійсності. Окрім професійних знань, вмінь та навичок, фахівці нині мають мати ще й спеціальні здібності, вміння та особистісні властивості, які забезпечують гнучкість та динамізм професійної поведінки, креативність у професійній діяльності, самостійність у пошуку та засвоєнні нової інформації і професійного досвіду. Особливо важливим є набуття здатності до прийняття адекватних рішень в "нестандартних" ситуаціях, в умовах дефіциту часу, навичок оптимальної взаємодії із учасниками виробничого процесу у спільній професійній діяльності.

Саме тому особливої уваги науковців нині потребують фахівці професій типу "людина-людина". Це зумовлено, окрім надзвичайно важливої суспільної значущості таких професій, яку вони мають самі по собі, так би мовити "у чистому вигляді", ще й тим, що вони природним чином тісно інтегровані у професії всіх інших типів. Так, наприклад, режисер, актор (творчі професії), майстер, начальник цеху ("людина-техніка"), працівник екологічної служби ("людина-природа"), головний бухгалтер, директор видавництва ("людина-знак") та ін., окрім свого основного типу професій також відносяться ще й до професій типу "людина-людина".

Тенденції розвитку сучасного суспільства зумовлюють постійне підвищення значимості професій типу "людина-людина" (вчителі, викладачі, психологи, менеджери-керівники, соціальні працівники, бізнес-тренери тощо). Особливості роботи та вимоги до фахівців із вказаних професій за останні 20 років зазнали значних змін у зв'язку із кардинальною трансформацією соціально-політичного та економічного ладу у нашій країні, а також із все більш інтенсивною інтеграцією України до світової спільноти. Разом з тим, як можна зробити висновок із досліджень останнього десятиліття, у підготовці фахівців із різних професій, що відносяться до типу "людина-людина", наявне суттєве протиріччя: з одного боку, соціально-економічні зміни, що відбуваються в суспільстві зумовлюють підвищення вимог до таких фахівців, їхньої активності і відповідальності відносно власного професійного й особистісного розвитку, а з іншого – підготовка цих фахівців здебільшого залишається значною мірою суто формальною, а їх професійний розвиток найчастіше відбувається стихійно. Також слід відзначити, що якщо етапам професійного відбору і, особливо, професійної підготовки професій типу "людина-людина" присвячено порівняно багато досліджень, то психологічні дослідження подальших етапів становлення фахівця у таких професіях практично не здійснювались (за виключенням окремих досліджень вчителів).

У зв'язку з цим, очевидною постала необхідність інтеграції численних, але досить різнорідних досліджень, пов'язаних із різними аспектами становлення сучасних фахівців професії типу "людина-людина", поєднання суто психологічних та психофізіологічних аспектів даної проблеми, а також розробки цілісної системи психофізіологічного забезпечення всіх етапів становлення фахівців професій

цього типу.

Так, пошук нових, ефективних шляхів сприяння гармонійному професійному становленню фахівця, його найповнішому особистісному розвитку та особистісній самореалізації в межах певної професійної діяльності, є одним із найбільш актуальних та пріоритетних завдань сучасної психології. Але його повноцінне вирішення неможливе й без інтегрування наукових надбань як багатьох інших галузей психологічної науки: психології особистості, психодіагностики, психофізіології, диференційної, вікової, організаційної, консультативної, корекційної психології та ін., так і споріднених галузей: фізіології, гігієни, медицини, психофізіології, соціології та економіки праці.

І в цьому напрямку, очевидно, полягають необхідні найближчі перспективи розвитку сучасної науки, яка відрізняється тенденцією до інтеграції наукових знань різних галузей при вирішенні завдань, що постійно виникають чи трансформуються внаслідок стрімкого розвитку суспільства, постійної зміни умов, задач, вимог та інших особливостей сучасної праці. Адже, зважаючи на те, що людина являє собою цілісну біопсихосоціальну систему, намагання сприяти її професійному розвитку чи підвищенні ефективності діяльності тільки через якісь аспекти медичного, фізіологічного, психологічного та ін. плану звичайно, що може призвести і призводить до певних позитивних результатів. Але, часто виявляється не дуже ефективним і, навіть, марним, оскільки негативні явища на інших рівнях, обмежують дієвість застосованих заходів.

Відповідно до поставленої проблеми, **метою** НДР стала розробка концепції психофізіологічного забезпечення становлення фахівця у професіях типу “людина-людина”.

Для досягнення мети вирішувались такі **завдання**:

1. Проаналізувати психологічні та психофізіологічні особливості і закономірності різних етапів професійного становлення фахівця у професіях типу “людина-людина”; виявити спільні та відмінні риси у різних професіях, що відносяться до такого типу професій, як у їх психологічних та психофізіологічних особливостях, так і у професійних вимогах.

2. Визначити основні принципи, зміст та напрямки психофізіологічного забезпечення становлення фахівця у професіях типу “людина-людина”.

3. Здійснити емпіричне дослідження щодо уточнення психологічних та психофізіологічних особливостей і закономірностей професійного становлення фахівця у різних професіях типу “людина-людина”.

4. Визначити основні психологічні та психофізіологічні чинники і детермінанти становлення фахівця у професіях типу “людина-людина”.

5. Розробити конкретні заходи та практичні рекомендації щодо психофізіологічного забезпечення становлення фахівця у професіях типу “людина-людина”.

6. Засновуючись на отриманих результатах теоретичного та емпіричного дослідження розробити концептуальні теоретико-методологічні та практичні засади психофізіологічного забезпечення становлення фахівця у професіях типу “людина-людина”.

Психофізіологічне забезпечення професійного становлення фахівця нами розуміється як система послідовних заходів, спрямованих на формування та розви-

ток в людини професійної спрямованості та компетентності, професійно важливих якостей і психофізіологічних властивостей з метою досягнення нею найвищого індивідуально можливого професійного рівня та найбільшого розкриття її особистісного потенціалу у певній професійній діяльності.

Експериментальна база дослідження. Викладені у науковому звіті результати засновуються на значному обсязі експериментальних досліджень, які здійснювалися на базі 34-х закладів та організацій: 14 ЗНЗ (школи, школи-інтернати, ліцеї, гімназії); 2 середніх професійних навчальних заклади, 14 ВНЗ, 4 комерційні організації. В цих дослідженнях загалом взяло участь 2463 особа (450 учнів, 1074 студенти, 584 вчителів та викладачів, 25 соціальних працівників, 102 психолога, 228 менеджерів та управлінців). Окрім того, із використанням розробленого психодіагностичного Інтернет-сайту <http://prof-diagnost.org> було проведено дослідження за участю 1732 студентів та аспірантів усіх 15 країн колишнього СРСР та 4 країн далекого зарубіжжя, а також 2017 фахівців різних професій та стажу роботи усіх 15 країн колишнього СРСР та 11 країн далекого зарубіжжя (разом – 3749 осіб).

Методи дослідження: 1) *теоретичні*: аналіз та узагальнення наявних наукових даних, пов'язаних із проблемою дослідження; класифікація; системний аналіз; психологічне моделювання; 2) *емпіричні*: спостереження, анкетування, психодіагностика із використанням 68 методик, експертне оцінювання.

Практична значущість НДР полягає у широкій можливості практичного використання її результатів з метою підвищення ефективності професійного становлення фахівців професій типу “людина-людина”. Зокрема, з цією метою можуть бути використані розроблена концепція психофізіологічного забезпечення становлення фахівця у професіях типу “людина-людина” та викладені у 3-му розділі практичні рекомендації та заходи щодо здійснення подібного забезпечення. Матеріали монографії можуть бути використані в практичній роботі психологів, керівників установ та організацій, викладачів, вчителів тощо.

Наукова новизна роботи полягає у тому, що:

- *вперше* розроблено теоретико-методологічні засади психофізіологічного забезпечення становлення фахівців професій типу “людина-людина”;
- *вперше* розроблено концепцію психофізіологічного забезпечення становлення фахівця у професіях типу “людина-людина”;
- *суттєво доповнено* існуючі наукові уявлення щодо психологічних та психофізіологічних особливостей й чинників професійного становлення фахівців професій типу “людина-людина”;
- *удосконалено* практичні підходи, спрямовані на сприяння професійному становленню фахівців професій типу “людина-людина”.

Стан впровадження продукції.

Етапи впровадження – перший (оприлюднення і розповсюдження продукції серед цільової групи користувачів) та другий (використання продукції цільовою групою користувачів).

Рівень впровадження – всеукраїнський.

Об'єкти впровадження – 5 ВНЗ, 1 ліцей, організації – 2.

Результати моніторингу впровадження продукції.

Створена продукція набула достатньо широкого оприлюднення і розповсюдження, оскільки основні результати НДР повністю опубліковані у 180 наукових статтях у фахових виданнях, всі з яких згідно із обов'язковим переліком розсилки, поступили до 5 провідних наукових бібліотек України та представлені на сайті Національної бібліотеки України ім. В.І. Вернадського (nbuv.gov.ua) у електронній формі, що забезпечує необмежений доступ до цієї продукції для цільової групи користувачів.

Вже опубліковані за результатами НДР 4 монографії, 6 навчальних та методичних посібників також знаходяться у фондах Національної бібліотеки України ім. В.І. Вернадського та інших бібліотек, що забезпечує широку можливість для ознайомлення з ними користувачами продукції.

Окрім того, впровадження здійснюється через такий електронний ресурс як психодіагностичний сайт <http://prof-diagnost.org>, який впродовж 2010 – 2012 рр. мав більше 30 тис. відвідувачів.

Також, вже отримано документальне підтвердження впровадження у формі довідок про впровадження щодо використання продукції 8 об'єктами упровадження з 2-х регіонів України (6 навчальних закладів та 2 організації).

Соціальний ефекти упровадження результатів НДР полягає у підвищенні ефективності професійного становлення фахівців різних професій типу “людина-людина”.

Перелік відомостей, що підтверджують достовірність упровадження результатів дослідження.

1. Довідка про впровадження № 248 від 12.03.2012 р. Національного Технічного Університету України «КПІ».
2. Довідка про впровадження № 90 від 15.03.2012 р. Київського університету імені Бориса Грінченка.
3. Довідка про впровадження № 245 від 25.05.2012 р. Переяслав-Хмельницького державного педагогічного університету імені Григорія Сковороди.
4. Довідка про впровадження № 112 від 05.06.2012 р. Києво-Печерського ліцею № 171 „Лідер”.
5. Довідка про впровадження № 3015 від 30.10.2012 р. Відкритого міжнародного університету розвитку людини «Україна».
6. Довідка про впровадження № 04/15 від 07.11.2012 р. Міжнародного економічного гуманітарного Університету ім. академіка С.Я. Дем'янчука (м. Рівне)
7. Довідка про впровадження № 128 від 17.05.2012 р. СП «Арго трейдінг, ЛТД» (ТОВ).
8. Довідка про впровадження № 01-01/2412 від 05.11.2012 р. Філії «Відділення ПАТ Промінвестбанк» в м. Рівне.

II. ОСНОВНА ЧАСТИНА

1. Теоретико-методологічні засади психофізіологічного забезпечення становлення фахівців професій типу "людина-людина"

В якості *теоретико-методологічних засад* психофізіологічного забезпечення становлення фахівців професій типу "людина-людина" проаналізовано зміст, складові та чинники професійного становлення фахівця, основні утруднення та негативні явища, що можуть ускладнювати цей процес, особливості діяльності та вимоги у професіях типу "людина-людина"; розглянуто психофізіологічні механізми прaxeси у системі „людина-людина” та проблему міокінетичного потенціалу фахівців цього типу професій; визначено зміст психофізіологічного забезпечення професійного становлення фахівця.

Здійснювані дослідження засновувались на розумінні *професійного становлення фахівця* як процесу прогресивної зміни його особистості внаслідок соціальних впливів, професійної діяльності і власної активності, спрямованої на самодосконалення і самоздійснення; як формування внаслідок цих процесів у фахівця професійної спрямованості, компетентності, професійно важливих якостей і психофізіологічних властивостей.

До системи *основних компонентів професійної спрямованості* відносяться мотиви, ціннісні орієнтації, професійна позиція та соціально-професійний статус. *Професійна компетентність* являє собою сукупність професійних знань, умінь, а також способів виконання професійної діяльності складається із таких компонентів як соціально-правова, спеціальна, персональна, екстремальна професійні компетентності, а також аутокомпетентність. *Професійно важливі якості* є психологічними якостями фахівця, що визначають продуктивність, якість та результативність його діяльності. До *професійно значимих психофізіологічних властивостей* відносяться зорово-рухова координація, окомір, нейротизм, екстраверсія, реактивність, енергетизм тощо.

Чинники професійного становлення фахівця розподілено на дві основні групи: 1) *зовнішні* (соціально-економічні умови, провідна учбово-професійна і професійна діяльність, техніко-технологічний рівень діяльності, система стимулювання професійного росту, випадкові обставини і життєво важливі події) та 2) *внутрішні* (біопсихічні і фізіологічні особливості, соціально-професійна активність, мотиви і смисли професійної діяльності, потреби в реалізації свого професійно-психологічного потенціалу, потреба в самореалізації, професійно-кризові явища тощо).

В якості *основних утруднень та негативних явищ*, що можуть ускладнювати процес професійного становлення проаналізовано сутність явищ криз професійного становлення, професійних деформацій та "вигорання".

В психології *кризи професійного становлення* ще не дістали належного вивчення. Їх, поряд із кризами психічного розвитку, відносять до нормативних криз розвитку особистості. Однак, вони являють собою особливу групу психологічних криз, що виникають на різних етапах професійного шляху особистості, відображають його специфічні закономірності, які не зводяться до закономірностей жит-

тевого шляху особистості, і виявляються у зміні темпу та вектору професійного розвитку особистості.

Основними чинниками криз професійного становлення є: наднормативна активність як наслідок незадоволеності своїм положенням; соціально-економічні умови життєдіяльності людини; вікові психофізіологічні зміни; вступ у нову посаду, участь у конкурсах на заміщення вакансії; повне занурення у професійну діяльність; якісна перебудова способів виконання професійної діяльності; зміни в життєдіяльності (зміна місця проживання, перерва у роботі, "службовий роман" тощо).

Кризові явища – невід'ємний атрибут динамічного процесу становлення особистості. Вони можуть сприяти особистісному розвитку або вести до особистісної деградації. Деструктивними шляхами виходу із кризи є спроба реалізації себе у позапрофесійній діяльності (у побуті, хобі ті ін.), а також прояв професійно небажаних якостей особистості. Якщо при конструктивному виході із кризи професійно небажані якості долаються особистістю, то при деструктивному вони стають більш вираженими. Породжуючи психічну напруженість, кризи стимулюють професійний розвиток особистості. І здебільшого, переживаючи кризу, особистість піднімається на вищий рівень розвитку. Дієвими засобами подолання криз є тренінги особистісного і професійного зростання, семінари із вироблення альтернативних сценаріїв професійного становлення, складання психобіографії і траєкторії професійного становлення особистості.

Професійні деформації, у найбільш загальному змісті, ми визначаємо як негативні особистісні зміни здобуті фахівцем внаслідок тривалого виконання певної професійної діяльності. Вони, як було встановлено у чисельних дослідженнях, у найбільшому ступені розвиваються саме у представників професій типу "людина-людина" і можуть виявлятися на *чотирьох рівнях*: 1) *загальпрофесійні деформації*, типові для працівників даної професії; 2) *спеціальні професійні деформації*, що виникають у процесі спеціалізації; 3) *професійно-типологічні деформації*, зумовлені накладенням індивідуально-психологічних особливостей особистості на психологічну структуру професійної діяльності; 4) *індивідуальні деформації*, зумовлені особливостями працівників різних професій, коли окремі професійно важливі якості, як утім, і небажані якості, надмірно розвиваються, що призводить до виникнення зверхякостей чи акцентуацій.

На відміну від професійних деформацій, професійне *вигорання* в більшому ступені пов'язане із повним регресом професійного розвитку фахівця, оскільки торкається особистості в цілому, руйнуючи її і справляючи негативний вплив на ефективність трудової діяльності. Небезпека виникнення вигорання теж найбільша у професіях типу "людина-людина".

Основними компонентами синдрому "професійного вигорання" є напруження, резистенція та виснаження. Виявами цього синдрому в діяльності є стани психічного напруження, дискомфорту, тривоги, фрустрації тощо. Виражене вигорання характеризується такими симптомами як серцево-судинні порушення, неврози, виразки травного тракту, ослаблення імунітету; зростає байдужість, "професійний цинізм", негативізм по відношенню до клієнтів і своєї роботи; виникають невмотивовані образи на тих, хто оточує; життя здається порожнім і безглуздим, а робо-

та – обридлою і ненависною рутинною. Особливе неприйняття викликають люди, з якими доводиться працювати, – клієнти, учні, відвідувачі, колеги. Такий вид вигорання дістав назву "отруєння людьми". Серед чинників, що викликають вигорання, особлива увага приділяється особистісним особливостям і соціально-демографічним характеристикам, з одного боку, і чинникам виробничого середовища, з іншого.

Професії типу "людина-людина" спрямовані на забезпечення підтримки і управління різними соціальними процесами. Зміст праці у цих професіях відрізняється високою емоційною насиченістю міжособистісних контактів, високою відповідальністю за результати спілкування, за прийняття рішення

Професії цього типу нерідко висувають підвищені вимоги до здоров'я, фізичної і психічної працездатності людини. Їм властиві складні сполучення прямих і непрямих результатів праці, безпосередніх і віддалених у часі. Вони вимагають від їх представників нерідко широкого комплексу якостей. Професіограми і психограми професій типу "людина-людина" відображають звичайно лише якісні характеристики діяльності. Усі соціально-психологічні умови діяльності суб'єктів, як правило, складно заздалегідь передбачити і кількісно оцінити через високу динамічність і специфіку соціально-психологічних феноменів.

Узагальнення професіограм різних професій, що відносяться до типу "людина-людина" (вчитель, менеджер, психолог, тренер, іміджмейкер, тілоохоронець, та ін.) дозволило нам виділити такі спільні для них риси:

1. Якості, які забезпечують *успішність* виконання професійної діяльності:

1) *здібності*: комунікативні (навички спілкування і взаємодії з людьми), організаційні, вербальні (вміння говорити ясно, чітко, виразно), ораторські, розвинуті мисленеві якості, розвинуті мнемічні здібності, високий рівень концентрації уваги, здатність впливати на оточуючих, психічна та емоційна врівноваженість, здатність до співпереживання;

2) *особистісні якості, інтереси та схильності*: високий ступінь особистісної відповідальності, самоконтроль та врівноваженість, терпимість та безоцінне ставлення до людей, інтерес та повага до іншої людини, потяг до самопізнання та саморозвитку, оригінальність, винахідливість, різнобічність, тактовність, вихованість, цілеспрямованість, енергійність, артистизм, вміння прогнозувати події, вимогливість до себе та інших.

2. Якості, які перешкоджають ефективності професійної діяльності: неорганізованість, психічна та емоційна неврівноваженість, замкнутість, невпевненість у собі, безініціативність, агресивність, ригідність мислення, егоїстичність, неакуратність, відсутність організаційних здібностей, низький інтелектуальний рівень, явні фізичні вади.

У професіях типу "людина-людина" особливого значення набуває підсистема психологічної компетентності, що забезпечує ефективну взаємодію суб'єкт-суб'єктних відношеннях.

Визначено психофізіологічний механізм праксису у системі „людина-людина” (праксис – це здатність людини виконувати ряд завчених чи імпровізованих рухів думки, почуття, уяви та психомоторики у певній послідовності, що приводять до досягнення наміченої мети). Він являє собою живий пристрій (суку-

пність органів, деталей і ланок зв'язку), який приймає, переробляє, зберігає енергію, інформацію і виконує певну роботу: мисленням, почуттями, уявою – механізмами психе; та психомоторикою та енергопотенціалом – механізми людини, а не тіла):

- 1) мислення, почуття та уява знаходять у дискомфорті нові завдання;
- 2) психомоторика і мислення їх вирішує;
- 3) енергопотенціал дає життя діям (пізнавальним, моральним, естетичним).

Якщо енергопотенціал забезпечує *можливість діяти*, психомоторика – це *спроможність діяти*, то критичність забезпечує *доцільність дії*.

На основі вищезазначеного визначено основні стани підготовленості професіонала: 1) *фахівець* – людина, яка має первинне ознайомлення з професією через володіння спеціальністю, має знання, уміння і навички – дискурсивно-логічне уявлення у деякій галузі науки, техніки, мистецтва, які дають їй можливість займатися певним родом занять у певні галузі праці; 2) *професіонал-майстер* – людина, яка у процесі праці здатна користуватися винаходами, створеними іншими фахівцями; 3) *професіонал-творець* – людина здатна не лише використовувати винаходи, а й самостійно їх створювати.

Шлях до вершин професіоналізму включає: а) володіння професією у формі творчості; б) оволодіння суміжними професіями і здійснювати перенесення різного роду винаходів у свою галузь промислового чи духовного виробництва; в) творче проектування себе як особистості.

Проблема виявлення ролі та особливостей діагностики ступеню сформованості міокінетичного потенціалу для професійного становлення фахівця у професіях типу «людина-людина» практично не розглядалась. Існуючі сьогодні у світовій практиці способи діагностики у тому числі й у системі профвідбору не відповідають сучасним вимогам достатності та надійності. Дефіцит часу для прийняття креативних рішень зростає в геометричній прогресії, а методи профвідбору базуються на застарілих методологічних підходах і способах реєстрації психофізіологічних параметрів. Із створенням багатоканального комп'ютерного діагностичного дослідницького комплексу «ДИК-01.01» частково цю проблему нам вдалося вирішити та отримати принципово нові результати, які відкривають широкі перспективи щодо психофізіологічного забезпечення становлення фахівців професій типу «людина-людина».

Визначено, що діяльність здійснюється завдяки функціонуванню двох кілець, які регулюються нервовою системою і спочатку несуть ущільнену інформацію на ділянці «свідомість – механізм, що задає – механізм, що програмує», а на відрізку «сервомеханізм – рецептори – апарат, що синтезує» – внутрішнє кільце управління розпадається на шерег мілких паралельних ланцюгів, які зливаються знову у більш крупні. Вони несуть ці сигнали до апарату, що зіставляє, де за їх допомогою відбувається аналіз та виробляються відповідні корекції. Отже, відбувається сумація сигналів і забезпечується управління (яке є адекватним, щодо умов заданим ситуацією) єдиним кільцем. Така побудова управляючої системи можлива лише за наявності багаторівневої матричної системи організації, побудови та управління. При цьому, чим рух менш автоматизований, тим у більший мірі залучені більш високі рівні. Така ситуація триває доти, доки нижчі рівні не

оволодівають механізмами організації, побудови та управління цими рухами у достатньому обсязі. Відтак, функціонування такої системи слід розуміти як циклічну діяльність: механізму формування ставлення індивіда до ситуації яка пред'являється; механізмів, що задає, програмує, зіставляє; механізму корекцій, що забезпечує корекції як для кожної із складових, так і всієї структури управління в цілому для кожного конкретного випадку.

Таку систему управління рухом, дією, діяльністю, поведінкою можна назвати інтегративною, функціональною, багатоетапною, ієрархічною, циклічною, двокільцевою, матричною яка забезпечує ефект пристосування, завдяки виходу по за межі організму через зв'язок із зовнішнім світом, через зміну поведінки.

Визначені методологічні та теоретичні засади функціонування матричної, багаторівневої, двокільцевої, циклічної функціональної система, як основи діагностування ступеню сформованості міокінетичного потенціалу індивіда та здатності до управління рухами, діями, діяльністю, поведінкою розкривають перед дослідниками нові горизонти для удосконалення: теорії організації, побудови та управління руховою діяльністю, поведінкою; теорії функціональних систем, теорії побудови психічного образу; нових підходів щодо класифікації індивідуальних відмінностей, процесу підготовки та перепідготовки фахівців у будь якій галузі народного господарства, дозволяють по новому подивитися на процес реабілітації та адаптації особистості до сучасних вимог життя тощо.

2. Психологічні та психофізіологічні особливості професійного становлення фахівців професій типу "людина-людина"

Як відомо, розвиток світової цивілізації закономірно призводить до постійних змін суспільної значимості, престижності, розповсюдженості, доступності багатьох професій. Зокрема, в Україні професійний вибір старшокласника зумовлюється зовсім іншими чинниками, ніж 20 років тому. За цей час змінилися й самі учні, рівень їх фізичного та розумового розвитку, стан здоров'я, інтереси, світогляд, мотивація тощо. Саме тому дослідження, на основі яких можна оптимізувати професійний вибір особистості, завжди будуть актуальними та необхідними.

Від вірного вибору майбутньої професії, яка у найбільшій мірі відповідає можливостям, особливостям та схильностям людини, залежить успішність її подальшого професійного становлення. Така робота має засновуватись на застосуванні науково обґрунтованих методик та процедури дослідження, врахуванні науково обґрунтованих даних щодо необхідних для різних професій професійно-важливих якостей, сучасного стану на "ринку професій", сучасних психологічних та інших чинників і особливостей професійного вибору оптантів.

Наші дослідження, спрямовані на визначення *особливостей професійних намірів та професійної спрямованості сучасних оптантів* юнацького віку, їх *професійних схильностей* та рівня розвитку в них *професійно-важливих якостей* (в першу чергу, щодо професій типу "людина-людина"), *чинників вибору ними професії* тощо, показали, що

- свою майбутню професію вже обрали майже три четвертих (73%) досліджуваних учнів; на першому курсі технікуму цей відсоток таких учнів виявився ви-

щим – 83%;

- відсоток учнів, які зробили свій професійний вибір (в школі, де дослідження проводились повторно) збільшився із 59% (10-й клас) до 82% в 11-му класі, що має свідчити про природну тенденцію підвищення професійної визначеності старшокласників ближче до закінчення школи;
- як правило, професії, які були обрані учнем минулого року, через рік не змінюються; спостерігається лише деяке її уточнення, чи, навпаки – розширення, або зміна спеціальності в межах однієї професії;
- переважна більшість (80%) досліджуваних мають достатньо повну інформацію про сучасні професії;
- найвищою популярністю серед оптантів закономірно користуються найбільш популярні нині професії: фінансово-економічні та правові; професії типу "людина-людина" знаходяться на третьому за популярністю місці;
- переважна більшість оптантів (близько 70%) свою професію обрали самостійно, дуже бажає мати саме її, а також впевнені (92%), що їх здібності відповідають таким вимогам професії;
- більшість досліджуваних не заперечують, щоб їхня майбутня робота була пов'язана з певною відповідальністю та ризиком;
- найбільш дієвими чинниками вибору професії для досліджуваних учнів та студентів, закономірно, стали її престижність, заробіток, та задоволення від неї (38 - 50 %); меншу дієвість виявили такі чинники як суспільна корисність професії та можливість розкрити в ній свої здібності (24 - 27 %); інші чинники виявилися порівняно неістотними (7% і менше);
- найбільш привабливими ознаками майбутньої роботи стали допомога людям та незалежність від начальства і колег (38 - 41 %); всі інші ознаки виявилися значно менш привабливими (11- 16 %);
- за ДДО Є.О. Климова найбільшу схильність досліджувані виявили до професій типу "людина-людина" та "людина-художній образ" (55 і 50%); порівняно меншу (32 та 29%) – до професій типу "людина-знак" і "людина-техніка"; і значно нижчу – до професій типу "людина-природа" (17%); при цьому юнаки виявили на достовірному рівні вищу за дівчат схильність до професій типу "людина-техніка", а дівчата – вищу схильність до всіх інших чотирьох типів професій;
- за методикою КОЗ-2 високий та найвищі рівні розвитку комунікативних і організаційних здібностей було зафіксовано у більшості досліджуваних оптантів (відповідно, 59% та 63%);
- за узагальненими результатами психодіагностики, необхідні професійно важливі якості та схильності для успішної роботи за професіями типу "людина-людина" потенційно мають 38% досліджуваних, що слід враховувати у проф-орієнтаційній роботі, а також самим оптантам та їх батькам з метою уникнення помилок у професійному виборі, які унеможливають успішне професійне становлення у обраній професії.

Дослідженнями, спрямованими на визначення особливостей формування професійної спрямованості та компетентності майбутніх фахівців професій ти-

пу "людина-людина" встановлено, що вони практично не відрізняються між собою за показниками професійної спрямованості та компетентності як за *статевим аспектом*, так і у залежності від *країни проживання*.

Показники таких новотворів їх *професійної компетентності* як професійна підготовленість та готовність до самостійної праці мають майже нормальний розподіл отриманих показників. Дві третини майбутніх фахівців мають намір працювати за своєю професією та високий і вищий за середній рівень навчальної самоефективності. Третина з них, які не впевнені у правильності такого вибору та мають неналежні рівні навчальної самоефективності, потребують індивідуальної роботи.

Досліджувані переважно відрізняються належним рівнем професійної спрямованості – більше половини з них сильно чи дуже сильно бажають мати саме ту професію, за якою вони навчаються; та 80% мають рівень зацікавленості у навчанні від вище за середній до дуже високого.

За наявності у майбутніх фахівці професій типу "людина-людина" значних статевих відмінностей за частиною показників ДДО Є.О. Климова (чоловіки мають істотно вищий рівень схильності до професій типу "людина-техніка", а жінки – до професій типу "людина-художній образ" та "людина-природа"), найголовніше, що середні рівні схильностей досліджуваних різної статі до обраних професій типу "людина-людина" *відрізняються неістотно та перевищують* рівні схильностей до всіх інших чотирьох типів професій.

Встановлена динаміка показників професійної спрямованості та компетентності майбутніх фахівці професій типу "людина-людина" впродовж опанування професії характеризує професійно-психологічні особливості їх професійного становлення. Професійна спрямованість суттєво зменшується від першого до третього курсів. Далі такий її показник як бажання мати дану професію ще більше зменшується к п'ятому курсу, а зацікавленість у навчанні незначно відновлюється. Потім всі три показники на останніх (шостому-сьомому) курсах навчання значно збільшуються, практично досягаючи рівня першого курсу, але не перевищуючи його. Найвищий рівень професійної спрямованості фіксується у аспірантів, перевищуючи вже не тільки рівень шостого-сьомого курсів, але й першого.

Отже, професійна спрямованість студентів впродовж навчання у ВНЗ, на жаль, не збільшується. Найвищою вона є на першому курсі, коли вони обравши певну професію приступили до навчання. Подальше її погіршення значною мірою пояснюється недосконалою організацією та якістю навчального процесу у ВНЗ, що призводить до зниження в студентів мотивації до навчання та бажання мати певну професію. Відновлення рівня професійної спрямованості студентів на останніх курсах ВНЗ пояснюється не стільки її реальним збільшенням, скільки тим, що на цих курсах (рівень магістратури та аспірантури), здебільшого залишилися найкращі студенти.

На відміну від спрямованості, показники професійної компетентності різко збільшуються від першого до третього курсів. Далі, подібна тенденція до поліпшення вказаних показників зберігається, однак, не так виражено. І знов їх різкий "стрибок" спостерігається в аспірантів. Подібна динаміка є цілком природною та пов'язана із закономірними набуттям майбутніми фахівцями професійної ком-

петентності впродовж навчання та, знову ж таки, відбором кращих студентів в магістратуру та аспірантуру.

Всі психодіагностичні показники професійно важливих якостей найвищого рівня досягають на четвертому курсі. Але з них тільки динаміка навчальної самоефективності з першого по четвертий курс є поступальною і статистично достовірною, що пов'язане із закономірним збільшенням адаптованості студентів до умов та вимог навчання. А от такі важливі для професій типу "людина-людина" якості як комунікативні та організаційні здібності практично не розвиваються. І це є суттєвим недоліком їх професійної підготовки.

Отримані показники професійної спрямованості, компетентності та професійно важливих якостей майбутніх фахівців професій типу "людина-людина" закономірно відрізняються від показників майбутніх фахівців професій інших типів. Так всі три показники спрямованості і один показник компетентності майбутніх фахівців професій типу "людина-людина" значно перевищують аналогічні показники майбутніх фахівців професій інших типів. За ДДО Є.О. Климова, перші істотно перевищують за рівнем схильності фахівців професій інших типів не тільки за типом "людина-людина", але й за типом "людина-природа". При цьому, в них вираженість середнього показника за типом "людина-людина" значно перевищує показники за іншими типами. Показники за типом "людина-художній образ" у двох групах практично не відрізняються. А майбутні фахівці професій інших типів достовірно перевищують першу вибірку за показниками типів "людина-техніка" та "людина-знак". Майбутні фахівці професій типу "людина-людина" мають суттєво вищі діагностичні показники таких професійно важливих для цього типу професій якостей як комунікативні та організаційні здібності. А навчальна самоефективність, при цьому, у двох порівнюваних вибірках майже не відрізняється.

Всі показники професійної спрямованості та компетентності майбутніх фахівців професій типу "людина-людина" позитивно пов'язані між собою на високому рівні значущості. При цьому, абсолютні значення кореляційних зв'язків "усередині" показників цих двох груп є істотно вищими, що підтверджує валідність питань для визначення рівня професійної спрямованості та компетентності майбутніх фахівців.

Щодо *спрямованості* цих та інших достовірних зв'язків між різними показниками, то типом зв'язку між показниками професійної спрямованості та компетентності є *переважно однобічний вплив* перших на другі – вищий рівень професійної спрямованості зумовлює якісніше набуття компетентності. Хоча тут також може бути наявним й *вплив третього фактора* – наявність певних необхідних для професій типу "людина-людина" професійно важливих якостей має зумовлювати й краще набуття студентами професійної компетентності й вищий рівень їх спрямованості на опанування певної професії.

Таким типом зв'язку як *взаємовплив* є зв'язок між показниками професійної спрямованості й компетентності та самооцінкою стосунків із викладачами і однокурсниками, рівня готовності до самостійної професійної праці, часом, який витрачається на підготовку до занять, рівня працездатності впродовж дня та тижня, стану здоров'я. *Переважає однобічний вплив* професійної спрямованості та компетентності на навчальну успішність. Позитивно *однобічним* можна вважати

вплив на професійну спрямованість та компетентність таких психодіагностичних показників як рівень навчальної самоефективності, комунікативних та організаційних здібностей, вираженість схильності до професій типу "людина-людина", які можна розглядати в якості чинників, сприятливих для успішного перебігу етапу професійної підготовки майбутніх фахівців професій типу "людина-людина".

Отримані результати досліджень щодо визначення особливостей формування професійної спрямованості та компетентності фахівців професій типу "людина-людина" на чотирьох етапах професійного становлення, які охоплюють період самостійного здійснення професійної діяльності, наочно підтвердили, що перехід на все вищі етапи професійного становлення лише опосередковано пов'язаний із віком фахівця, і безпосередньо – із реальним зростанням рівня його професійної компетентності. Особливо виражено професійна компетентність зростає на етапі вторинної професіоналізації і далі ще більше – на етапі професійної майстерності.

Також підтверджено, що розвиток професійних спрямованості та компетентності тісно взаємопов'язані між собою у процесі професійного становлення фахівців професій типу „людина-людина”. Рівні професійної спрямованості та компетентності за різними показниками, самі по собі, практично не змінюються у віковому аспекті, а лише разом із переходом на наступний етап професійного становлення, являючи собою істотну передумову подібного переходу.

Такі провідні для фахівців професій типу „людина-людина” професійно-важливі якості як комунікативні та організаційні здібності, практично не змінюються у виділених вікових групах, істотно підвищуються на етапі вторинної професіоналізації, і ще більше – на етапі професійної майстерності. Комунікативні здібності лише незначно розвиваються в процесі професійної діяльності фахівців професій типу „людина-людина”, а організаційні – взагалі не розвиваються. І тому вищих етапів професійного становлення здатні досягати переважно фахівці, які початково мають вищий рівень розвитку даних здібностей.

Показники сприятливих для професійного становлення фахівця чинників (рівень позитивності стосунків із колегами та начальством, а також власного здоров'я), поступово та достовірно підвищується від одного етапу становлення до іншого, а показники негативних, або не змінюються (рівень стомлення за робочий день), або достовірно знижуються (всі чотири показники модифікації опитувальника на професійне "вигорання" та деформацію). У той же час, у віковому аспекті всі названі показники залишаються достатньо стабільними.

Показники професійної спрямованості та компетентності мають найтісніші (негативні) кореляційні зв'язки із показниками опитувальника на професійне "вигорання" та деформацію. Позитивні достовірні зв'язки зафіксовано із показниками комунікативних та організаційних здібностей, а також здоров'я та позитивності стосунків із колегами і начальством.

Порівняння показників фахівців професій типу "людина-людина" із показниками фахівців професій інших типів показало, що за рівнем професійної компетентності вони практично не відрізняються. А за п'ятьма із восьми показників професійної спрямованості, які мають більше професійно-емоційне навантаження (задоволеність своєю професією і роботою, зацікавленість у власній професійній

діяльності, задоволеність соціальним становищем, любов до своєї професії, зусилля, спрямовані на підвищення власного професійного рівня), фахівці професій типу "людина-людина" мають достовірно вищі показники.

За трьома ж показниками, які мають більше професійно-прагматичне навантаження (задоволеність змістом професійної діяльності, зарплатою та кар'єрою), виділені вибірки практично не відрізняються. Подібні відмінності можна розглядати в якості однієї із найбільш характерних особливостей професійної спрямованості фахівців професій типу "людина-людина" у порівнянні із фахівцями професій інших типів.

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

В дослідженнях, спрямованих на визначення особливостей розвитку *професійної мотивації* фахівців професій типу "людина-людина" на різних етапах професійного становлення, встановлено, що на етапі *оптації*, визначилися з майбутньою професією переважно лише випускники реалістичного типу особистості. Учні конвенційного та артистичного типів визначилися лише зі спрямованістю до відповідної сфери професійної діяльності, а ті, які мають підприємницький, інтелектуальний та соціальний типи особистості здебільшого взагалі ще не визначилися з типом професії, в якій хочуть працювати.

З'ясовано, що чим вищим у випускників є рівень сформованості мотивів самоствердження в праці, тим більшою є схильність до відповідальності в майбутній професійній діяльності; і навпаки – чим вищий рівень розвитку в них мотивів власної праці, тим менше бажання мати відповідальну роботу. Учні не пов'язують відповідальність у роботі з власною навчальною успішністю та не вважають роботу у сфері обслуговування та торгівлі інтелектуальною. Показано, що формування мотиваційного компоненту професійного вибору у випускників школи активізує як навчально-виховний процес, так і надає можливість вдосконалення знань і вмінь, підвищення інтелектуального рівня випускників, що і є основою адекватного вибору ними майбутньої професії.

Встановлено, що *студенти* (майбутні медичні психологи) вже мають досить високий рівень сформованості синдрому емоційного вигорання, який має тенденцію підвищуватись від I до V курсу (можливо, основним чинником тут є досить напружений режим навчання у медичному університеті). При цьому, чим вищим в них є рівень емоційного вигорання, тим нижчий рівень сформованості професійних мотивів, учбово-пізнавальних мотивів, мотивів професійної майстерності, мотивів творчої самореалізації та внутрішньої мотивації діяльності. Тобто, синдром емоційного вигорання у студентів-медичних психологів негативно впливає на мотиваційний компонент їхнього професійного становлення. Тому, розвиток мотиваційного компоненту особистості студента можна розглядати в якості невід'ємної складової частини розвитку його особистості як майбутнього фахівця

та в якості профілактичного заходу виникнення в нього синдрому емоційного вигорання.

Встановлено, що у *фахівців* професій типу «людина-людина» ризик емоційного вигорання в зменшується при наявності в них стабільної й привабливої роботи, яка надає можливості як для творчості, професійного та особистісного росту, так і зумовлює задоволеність фахівця якістю власного життя в різних його аспектах, наявність в нього і різноманітних інтересів, перспективних життєвих планів. Зокрема, визначено, що вчителі різних кваліфікаційних категорій мають здебільшого високі показники зовнішньої позитивної мотивації професійної діяльності, яка в них є вищою за негативну зовнішню мотивацію. Однак, внутрішня мотивація у вчителів потребує корекції. Також у вчителів виявилися недостатньо розвченими мотиви розширення власних можливостей та особистісного зростання.

За показниками *нейродинаміки* більшість досліджуваних учнів старших класів, студентів та вчителів різних кваліфікаційних категорій характеризуються ознаками сильного типу нервової системи, що є позитивною передумовою професійного становлення фахівця професій типу «людина-людина». Разом із тим, досліджувані вибірки, здебільшого, характеризуються середнім рівнем працездатності, проявами ригідності, пасивності, що потребує врахування при здійсненні психологічного супроводу професійного становлення.

У студентів медичних психологів виявлений досить тісний зв'язок між ознаками сильної нервової системи, рухливістю, врівноваженістю нервових процесів, активністю та оцінкою відповідності власних здібностей вимогам майбутньої професії й ступеню готовності до самостійної праці. У вчителів зменшення значень показників сили нервової системи, рухливості, врівноваженості та реактивності зумовлює тенденцію до збільшення ригідності.

За *темпераментальними* показниками (предметного та комунікативного аспектів темпераменту), з'ясовано, що їх вираженість у майбутніх фахівців професій типу "людина-людина" є здебільшого сприятливою з точки зору специфіки їх роботи, забезпечення оптимальної психофізіологічної „ціни" діяльності та ефективної співпраці з колегами і клієнтами.

Дослідження особливостей *сенсомоторного поля* майбутніх фахівців показало, що воно формується за механізмами: опанування зовнішнього геометричного простору; одноразових сенсомоторних реакцій; реакції вибору та відстежування; реакції на об'єкт, що рухається; внутрішньоритмової структури руху, дії діяльності; кількості помилок та часу «центральної затримки». Найбільше навантаження серед складових сенсомоторного поля припадає на кількість помилок при виконанні складної зорово-моторної реакції переробки знаку, на другому місці – кількість помилок про виконанні простої зорово-моторної реакції розгиначів вказівного пальця та латентний час складної зорово-моторної реакції переробки знаку, на третьому – вік, кількість помилок про виконанні простої зорово-моторної реакції згиначів вказівного пальця та час «центральної затримки» при виконанні складної зорово-моторної реакції переробки знаку.

У розробленій шестифакторній моделі метода діагностики міокінетичних здібностей індивіда загальний внесок у структуру сенсомоторного поля індивіда фактора F1 – швидкісні показники зорово-моторних реакцій розгиначів, дорівнює

18,8%, фактора F2 – час «центральної затримки» при виконанні складної зорово-моторної реакції вибору – 17,7 %, фактора F3 – кількісні показники помилок при виконанні простих та складних зорово-моторних реакцій – 17,3%, фактора F4 – точнісні показники роботи зорово-моторної системи респондента – 16,6%, фактора F5 – точність реакцій стеження в ускладнених умовах – 15,1% та фактора F6 – точність реакцій стеження у звичайних умовах та вікові особливості – 14,6%.

Доведено, що вивчення закономірностей та умов розвитку сенсомоторного поля, його ролі та місця у діагностиці міокінетичних здібностей фахівця дає змогу з'ясувати та уточнити його індивідуальні особливості та потенційні можливості у прояві сенсомоторної обдарованості і як наслідок, зменшення помилок при виконанні діяльності в будь яких умовах.

Дослідження, спрямовані на виявлення особливостей розвитку *мислення* та *уяви* фахівців професій типу «людина-людина» на різних етапах професійного становлення показали, що студенти, які опановують професії цього типу, здебільшого мають високий рівень розвитку логічності, лабільності, швидкості, узагальнення та креативності мислення і середній рівень розвитку невербальної уяви. Порівняно з обстежуваною групою учнів 11-х класів студенти виявляють вищі показники лабільності та нижчі, ніж в учнів, показники логічності мислення. Показники швидкості, узагальнення та креативності є тотожними в обох порівняльних групах.

Порівняння показників мислення студентів-психологів із студентами майбутніми вчителями показало, що за винятком креативності і швидкості мислення, у студентів-психологів спостерігається значно вищий рівень прояву решти показників. Вірогідно, це пояснюється вищими вимогами відбору на психологічні спеціальності, а також досконалішими програмами навчання майбутніх психологів, які сприяють розвитку логічності, лабільності та узагальнення мислення студентів.

У вчителів виявлено високий рівень лабільності, швидкості й креативності мислення та середній рівень прояву логічності, узагальнення у вербальному мисленні та невербальної уяви. Вчителі різних кваліфікаційних категорій суттєвих на відрізняються за рівнем розвитку властивостей мислення. Однак, виявлено тенденцію розвитку уяви разом зі зростанням професійної майстерності вчителя.

У порівнянні з обстеженими студентами, вчителі мають вищі показники логічності, лабільності та узагальнення мислення, що свідчить про розвивальний вплив професійної діяльності вчителя на розвиток властивостей мислення. Визначено, що властивості мислення та уяви вчителів не тільки взаємообумовлені та тісно пов'язані між собою, але й мають тісний зв'язок з іншими психологічними властивостями особистості, а також позитивно впливають на рівень їх працездатності та успішності професійної діяльності.

В подібних дослідженнях властивостей *уваги* встановлено, що у студентів старших курсів ВНЗ показники уваги істотно підвищуються у порівнянні із учнями випускних класів (обсяг, зосередженість, швидкість переключення, вибірковість і розподіл). У фахівців найоптимальнішими показниками уваги відрізняються вчителі 30 - 49 років (при середній швидкості виконання завдання, вони роблять найменшу кількість помилок і мають, відповідно, найбільш якісні результати). Молодші вчителі (до 30 років) намагаються якомога швидше виконати завдання, допус-

каючи при цьому найбільшу кількість помилок; а вчителі, старші за 50 років мають достовірно найнижчу швидкість обробки тестових завдань.

Дослідження особливостей *емоційної сфери* фахівців професій типу «людина-людина» (на прикладі вчителів та менеджерів) показало що вони у процесі своєї професійної діяльності найчастіше зазнають альтруїстичних та праксичних емоцій. У старшокласників та студентів переважає ейфоричний тип емоційних реакцій на вплив стимулів навколишнього середовища. Разом із тим, приблизно у 15% обох вибірок наявний дисфоричний тип.

Фахівці відрізняються істотно вищим за студентів і старшокласників почуттям відповідальності та обов'язку, і мають значно нижчий рівень невпевненості у собі та образи. Вчителі мають значно вищий за менеджерів показники захоплення та радості від роботи, що пояснюється творчим характером професійної діяльності вчителів і постійним позитивними зворотнім зв'язком при успішному її виконанні. Менеджери мають істотно вищий за вчителів рівень зацікавленості у роботі. Також вони відрізняються вищою самооцінкою настрою.

Вчителі прояв стресу найчастіше відчувають через негативні переживання і дещо у меншому ступені – через зміни стану здоров'я та тілесних відчуттів. Більшість менеджерів, навпаки, відмічають прояв стресу, перш за все, через зміни стану здоров'я та тілесних відчуттів, і лише 15% через негативні переживання. Тривалість проявів стресу для вчителів більш характерна у декілька годин, а для менеджерів декілька днів. У фахівців переживання комунікативних емоцій позитивно пов'язано зі ставленням до професії, а емоцій накопичення – негативно з задоволенням від роботи.

Дослідження, спрямоване на визначення особливостей впливу мотивації й особистісного смислу, а також значеннєвих структур свідомості на *саморегуляцію* фахівцями професій типу «людина-людина» своїх *психічних станів* показало, що механізм функціонування особистісних смислів і значеннєвих установок в обумовлюванні психічних станів фахівців полягає у тому, що сформоване ставлення до певної ситуації віддзеркалює їх значимість для суб'єкта, і зумовлює виникнення відповідного психічного стану й стійко пов'язаних з ним способів саморегуляції. Цей механізм дозволяє суб'єкту опосередковано (через свої асоціації й відносини) диференціювати ті або інші зв'язки ситуацій з певними станами й, відповідно, станів зі способами й методами їх саморегуляції. Наявність такого механізму значеннєвого опосередкування свідчить про постійні і відносно стійкі відносини у системі «ситуація - смисл - психічний стан», які, у свою чергу, розкривають глибинні стійкі зв'язки в даній системі. До цих відносин також «прикріплюються» відповідні способи саморегуляції. Закріпленню особистісних смислів у свідомості і їх перетворенню в стійкі значеннєві установки (що сформувалися стійкі відносини до певних ситуацій життєдіяльності) сприяє повторення ситуацій. Однак через різну оцінку однієї й тієї ж ситуації (різний смисл) при зміні обставин можуть актуалізуватися й різні стани.

Створена на основі результатів досліджень *модель комунікативної компетентності* фахівців професій типу "людина-людина" складається із трьох компонентів: 1) комунікативно-мовленнєва здатність; 2) соціально-перцептивна здатність; 3) інтерактивна здатність.

Встановлено, що успішність набуття професіоналізму у фаховому спілкуванні залежить від особливостей особистості фахівця, розвитку його професійно-комунікативної компетентності, психологічної готовності до виконання професійних обов'язків, від складності самих професійних функцій і, зрештою, від уміння вчасно подолати розбіжності між ідеальними уявленнями про зміст та умови психолого-педагогічної діяльності й її реальним характером.

Складові комунікативної компетентності фахівців не лише взаємозумовлені й взаємопов'язані, а й мають тісний зв'язок з їх особистісно-мотиваційними утвореннями (ввічливість, почуття власної гідності, шанобливе ставлення до інших людей тощо), якостями емоційно-вольової сфери і професійними характеристиками, сформованість яких сприяє підвищенню успішності професійно-комунікативного розвитку представників соціономічних професій.

Недостатня професійно-комунікативна компетентність в окремих аспектах психолого-педагогічної діяльності (зокрема, несформованість вміння говорити, вміння слухати, вміння конструктивно реагувати у конфліктній ситуації тощо) – особливо в періоди професійної підготовки й адаптації – вимагає від фахівців активного ознайомлення зі спеціальною інформацією, її ретельного аналізу, віднайдення нових ідей і їх творчої реалізації. А це пов'язано передусім з модернізацією змісту і структури освітнього процесу, що має створювати майбутньому фахівцеві на етапі професійної підготовки можливість для самостійного пошуку і засвоєння нових знань, вдосконалення способів пізнавально-комунікативної діяльності для якомога повнішого самоздійснення на наступних етапах його професіоналізації.

Вдосконалення комунікативної компетентності особистості має відбуватися через цілеспрямований розвиток її структурних компонентів з особливим акцентом на розвитку комунікативних вмінь у складних ситуаціях взаємодії (проблемних, конфліктних) спільно з формуванням позитивного настановлення на забезпечення творчого характеру їх засвоєння і вияву.

Дослідження особливостей *конфліктної компетентності* майбутніх фахівців професій типу “людина-людина” показало, що у процесі розв'язання конфліктів вони найчастіше обирають стиль компромісного врегулювання, відхід від конфлікту і боротьбу, а менше всього послуговуються стилем «поступливість». Найконструктивніший стиль розв'язання конфліктів – «співробітництво», виявився у досліджуваних студентів лише на 4-му місці з п'яти можливих. Свою готовність до переговорів і до розв'язання конфліктів студенти суб'єктивно оцінюють на досить високому рівні, що мало відповідає практичному використанню стилів розв'язання конфліктів, коли насправді найчастіше обираються такі стилі, які не дають можливості повністю задовольняти інтереси сторін конфлікту. Встановлено, що чим вищий рівень знань студентів про конфлікти і здатність до їх розв'язання, тим рідше вони використовують стиль поведінки у конфлікті «боротьба»; навпаки, стиль «співробітництво» тим частіше обирається у конфліктній взаємодії, чим вищий показник знань про конфлікт. Уміння та готовність розв'язувати конфлікти позитивно пов'язані із гарними стосунками з однокурсниками та викладачами

.Вчителі у конфлікті здебільшого обирають такі стилі поведінки як поступливість та відхід від конфлікту, рідше – співробітництво. Вони мають достатньо високий рівень суб'єктивної оцінки знань, умінь і здібностей до розв'язання конфліктів. Проте на практиці вчителі, що перебувають на різних стадіях професійного розвитку, обирають стилі, що лише іноді є психологічно виправданими і не ведуть до конструктивного вирішення конфліктів.

Отже, як свідчать отримані в ході здійснених емпіричних досліджень результати, досить багато складових професійного становлення фахівців професій типу “людина-людина” потребують науково обґрунтованого психофізіологічного забезпечення. Ці результати, щодо виявлених психологічних та психофізіологічних особливостей професійного становлення таких фахівців (щодо професійної спрямованості, компетентності та мотивації, характерологічних, нейродинамічних, темпераментальних та емоційних властивостей, міокінетичних здібностей, особливостей мислення, уваги, емоційної сфери та саморегуляції), покладені в основу викладених далі методологічних, методичних та практичних аспектів здійснення подібного забезпечення.

3. Практика психофізіологічного забезпечення становлення фахівців професій типу “людина-людина”

Основні зміст, принципи та напрямки психофізіологічного забезпечення професійного становлення фахівця

Спираючись на результати здійсненого теоретичного аналізу, **психофізіологічне забезпечення професійного становлення фахівця** нами визначено як система послідовних заходів, спрямованих на формування та розвиток у людини професійної спрямованості та компетентності, професійно важливих якостей і психофізіологічних властивостей з метою досягнення нею найвищого індивідуально можливого професійного рівня та найбільшого розкриття її особистісного потенціалу у певній професійній діяльності.

Психофізіологічне забезпечення професійного становлення фахівця, на нашу думку, має засновуватись на **принципах** науковості, послідовності та безперервності, оптимізації, системності, індивідуалізації, адекватності, спрямованості на максимально можливі професійні досягнення.

1. Принцип *науковості* передбачає, що психофізіологічне забезпечення професійного становлення фахівця має засновуватись на загальнонауковій методології, сучасних наукових досягненнях (зокрема, психології та психофізіології), використанні науково обґрунтованих методів та методик, врахуванні науково обґрунтованих даних щодо сучасних особливостей становлення фахівця у певних професіях тощо.

2. Принцип *послідовності та безперервності* – що найвищої ефективності психофізіологічне забезпечення професійного становлення фахівця може бути досягнуте за умови його послідовного здійснення на всіх етапах такого становлення – від етапу професійної орієнтації (оптації) до етапу вищих професійних досягнень.

3. Принцип *оптимізації* передбачає вибір оптимізації як концептуального підходу при застосуванні заходів, спрямованих на психофізіологічне забезпечення професійного становлення фахівця.

У даному випадку, оптимізація являє собою таке застосування зазначених заходів, яке спрямоване на індивідуальне узгодження психофізіологічних можливостей певної людини з різноманітними вимогами, які висуває до цих можливостей її професійна діяльність. Подібна оптимізація передбачає взаємопов'язане використання двох основних груп методів: 1) методів отримання інформації та 2) методів впливу (оптимізації). За допомогою першої групи методів (дослідницькі методи) отримується необхідна для ефективного забезпечення професійного становлення фахівця інформація (про особливості його професійної діяльності, його особистісні особливості, наявні та потенційні психофізіологічні можливості і т.ін.). Друга група методів безпосередньо використовується з метою оптимізації його професійного становлення.

4. Принцип *системності* передбачає необхідність урахування різних рівнів системної організації людської індивідуальності (фізіологічного, біоенергетичного, психічного, поведінкового, особистісного, соціально-психологічного) у взаємозв'язку із значущими аспектами професійної діяльності та соціальних взаємодій людини.

5. Принцип *індивідуалізації* – необхідність урахування індивідуальних особливостей кожної людини (у найширшому розумінні) при виборі та застосуванні заходів, спрямованих на оптимізацію її професійного становлення.

6. Принцип *адекватності* передбачає при здійсненні психофізіологічного забезпечення становлення фахівця застосування заходів адекватних певному етапу його професійного становлення, його індивідуальним особливостям, поставленим завданням тощо.

7. Принцип *спрямованості на максимально можливі професійні досягнення* означає постановку мети сприяння здобуттю певним фахівцем індивідуально максимально можливого для нього професійного рівня та професійних здобутків.

У психофізіологічному забезпеченні професійного становлення фахівця можна виділити чотири основні **напрямки**: за етапами професійного становлення, за його складовими, за певною професією та за спрямованістю заходів.

Так, за *етапами професійного становлення* психофізіологічне забезпечення професійного становлення фахівця може розрізнятися за етапами забезпечення: 1) професійної орієнтації (оптації); 2) професійної підготовки; 3) професійної адаптації 4) первинної професіоналізації; 5) вторинної професіоналізації; 6) професійної майстерності.

За *складовими професійного становлення* психофізіологічне забезпечення професійного становлення фахівця може бути спрямоване на оптимізацію формування та розвитку у нього: 1) професійної спрямованості; 2) професійної компетентності; 3) професійно важливих якостей і 4) професійно важливих психофізіологічних властивостей .

Психофізіологічне забезпечення професійного становлення фахівця також може поділятися у залежності від того, у якій *певній професії* воно здійснюється.

І за *спрямованістю заходів*, у психофізіологічному забезпеченні професій-

ного становлення фахівця можна виділити спрямування на: 1) формування, розвиток певних якостей (спрямованості, компетентності і т. ін.) та 2) профілактику, подолання негативних особистісно-професійних явищ (професійних криз, деструкцій, вигорання); а також на: 1) застосування діагностичних та 2) оптимізаційних (корекційних) методів.

Рекомендації щодо оптимізації розвитку професійної спрямованості та компетентності фахівців професій типу "людина-людина"

Рекомендації щодо оптимізації професійного вибору оптантами професій типу "людина-людина".

Основним завданням профорієнтаційної роботи із оптантами є сприяння у здійсненні ними вірного вибору професій, зміст діяльності та вимоги яких найбільше відповідають їх індивідуальним схильностям і здібностям. Особливої уваги, у формі додаткової роботи із ними, потребують ті учні, які ще не зробили остаточний професійний вибір, не мають достатньо повної інформації про сучасні професії. При здійсненні профконсультаційної роботи із оптантами слід спиратися на показники виконання ними профорієнтаційних тестів (як то ДДО Є.О. Климова, Методика Голанда тощо), враховувати професії та соціальний статус їх батьків, результати виконання методик на виявлення рівня розвитку професійно-важливих для професій типу "людина-людина" якостей. Зокрема, низький рівень комунікативних та організаційних здібностей може із високою вірогідністю стати суттєвою перепоною для успішної роботи за професіями такого типу.

Рекомендації щодо оптимізації розвитку професійної спрямованості та компетентності майбутніх фахівців професій типу "людина-людина"

На *першому* етапі має бути здійснені анкетування та психодіагностика, спрямовані на виявлення студентів, які мають недостатні рівні професійної спрямованості, навчальної самоефективності, розвитку професійно-важливих якостей (зокрема, таких як комунікативні та організаційні здібності). Отримані такими студентами результати можуть уточнюватись у індивідуальних співбесідах. На *другому* етапі, відповідно до отриманих певним студентом результатів, можуть застосовуватись декілька основних напрямків корекційно-розвивальних заходів: 1) корегування професійної спрямованості студентів, яке може полягати у знаходженні особистісно-значущих мотивів навчальної діяльності, чіткому визначенні майбутніх професійно-кар'єрних орієнтирів; можливе корегування вибору професії, спеціальності чи факультету. Особливої уваги потребують студенти другого та третього курсів, під час навчання на яких відбувається найбільш виражене зменшення професійної спрямованості; 2) розвивальні заходи, спрямовані на розвиток навчально-професійної самоефективності та професійно-важливих якостей студентів; 2) з цією метою можуть використовуватись тренінги особистісно-професійного росту, комунікативні тренінги, ділові ігри тощо.

Рекомендації щодо оптимізації професійної спрямованості та компетентності фахівців професій типу "людина-людина"

Оптимізація професійного становлення фахівців, як і на етапі професійної підготовки, може здійснюватись за подібною двохетапною послідовністю (діагностичний та корекційно-розвивальний етапи). На всіх етапах професійного станов-

лення фахівця актуальним є сприяння розвитку в нього різних складових професійних спрямованості та компетентності. Особливої уваги потребують фахівці, які мають невисоку професійну самоефективність, недостатню зацікавленість у власній професійній діяльності, задоволеність її змістом, зарплатою, власною кар'єрою та соціальним становищем, не виявляють любові до своєї професії, не здійснюють регулярних зусиль, спрямованих на підвищення власного професійного рівня, мають невідповідні рівні розвитку професійно-важливих якостей. Також важливою складовою роботи є первинна та вторинна профілактика виникнення в них ознак професійного "вигорання" та деформації. Як і у випадку із етапом професійної підготовки, із метою розвитку професійної самоефективності та професійно-важливих якостей фахівців, можуть використовуватись тренінги особистісно-професійного росту, комунікативні тренінги, ділові ігри тощо. Доцільним може бути періодичне корегування мотивів професійної діяльності фахівця, його мотивування на постійне підвищення власної професійної кваліфікації.

Оптимізація різних складових професійного становлення фахівців професій типу "людина-людина"

Створення умов активізації *пізнавальних інтересів* на етапі професійної підготовки може бути забезпечено: 1) використанням задачного підходу; 2) забезпеченням значущості отримуваних студентами знань; 3) професійно змістовної привабливості їх навчальної діяльності; 4) зв'язку нових інтересів студентів з вже існуючими; 5) емоційної привабливості об'єкту пізнання; 6) використанням спеціальних засобів стимуляції пізнавальної діяльності.

Розвиток і тренування *розумових функцій* працюючих фахівців може бути істотною мірою забезпечений шляхом інтелектуальних тренінгів, вправ та інтелектуально-творчих ігор. Також важливе значення має профілактика в них розумово-емоційного перенапруження та порушення сну, у напрямку чого розроблено низку практичних рекомендацій.

До визначених умов розвитку властивостей *пам'яті* фахівців професій типу «людина-людина» віднесені: зміна форм співробітництва фахівців у системі спільної діяльності з оточуючими (від роздільної спільної дії, до наслідування і саморегулюючої дії); створення спеціальної системи зовнішніх форм організації нових дій, що формуються, та тих, які забезпечують їх реконструктивне відтворення; цілеспрямоване навчання найповнішому арсеналу мнемічних прийомів.

Згідно із запропонованим підходом, цілеспрямований розвиток пам'яті потрібно здійснювати у процесі спеціального навчання при розв'язанні мнемічних завдань. Подібне навчання має обов'язково враховувати активізацію операційних механізмів пам'яті, які являють собою систему мнемічних дій, спрямованих на певне перетворення матеріалу, що має запам'ятатися; та регуляторні механізми.

Зміст розроблено алгоритму оцінки розвитку властивостей пам'яті складається з трьох етапів поступового ускладнення розв'язання особистістю мнемічної задачі:

1 етап – передбачає оцінку розвитку продуктивності пам'яті на основі збільшення обсягу матеріалу, що потрібно запам'ятати;

2 етап – передбачає оцінку розвитку продуктивності пам'яті на основі скорочення часу необхідного для запам'ятання;

3 етап – передбачає оцінку розвитку продуктивності пам'яті на основі ускладнення змісту матеріалу, який необхідно запам'ятати і відтворити.

Також проаналізовано основні умови розвитку *уваги* фахівців професій типу «людина-людина» і розроблено на цій основі практичні вправи, спрямовані на удосконалення всіх її властивостей (концентрації, перемикання, розподілу, стійкості).

З метою сприяння формування *позитивного емоційного стану* в студентів та фахівців, а також навчання їх навичкам управління цим станом, змістовно розроблені практичні вправи за такими методами як: групові дискусії; рольові ігри; психогімнастика; ауторенінг; методи релаксації; індивідуально-психологічне консультування; психомалюнок та ін.

Оптимізація розвитку *професійної мотивації* на етапі професійної підготовки передбачає два етапи: діагностичний і тренінговий. При здійсненні діагностичного етапу рекомендовано використовувати комплекс психодіагностичних методик: анкета «Мотиви вибору»; методика Джона Голанда; методика «Вивчення мотивів навчальної діяльності студентів» (Реана-Якуніна); методика «Структура мотивації трудової діяльності» (К. Замфір); методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В.В. Бойко).

Розроблений мотиваційний тренінг включає п'ять блоків: діагностичний, просвітницький, розвивальний, профілактичний та завершальний. В нього включено вправи для підвищення рівня учбово-пізнавальних мотивів, професійних мотивів та мотивів професійної майстерності і творчої самореалізації, а також внутрішніх мотивів трудової діяльності. Важливим аспектом тренінгової програми є вправи на зниження емоційної напруги, налагодження стосунків з однокурсниками і викладачами, підвищення рівня самооцінки, професійних знань та вмінь, рівня зацікавленості у навчанні. Особлива увага студентів привертається до стану їхнього здоров'я. Також застосовано вправи, спрямовані на формування позитивних, оптимістичних установок і цінностей щодо себе, щодо інших людей та щодо майбутньої професії.

Загальна мета тренінгу полягає у розвитку мотиваційного компоненту професійного становлення студентів, зокрема таких мотивів, як: професійної майстерності, соціальної значущості праці, учбово-пізнавальних та комунікативних мотивів, мотивів творчої самореалізації, а також внутрішньої мотивації професійної діяльності та відповідного емоційного компоненту. Розвиток кожної складової було забезпечено комплексом тренінгових вправ та ігор. Для вирішення зазначених завдань використовуються такі методи і техніки: метод позитивної психотерапії (притчі, метафори, позитивна реінтерпритація), бесіди, релаксаційні методи, аналіз ситуацій, рольові ігри, завдання на самопізнання, метод «тренування поведінки», інформаційні повідомлення тощо. Також в структуру тренінгових занять входять: а) *рольові ігри* (моделювання ситуацій); б) *групові дискусії* («Як досягти успіху», «Як ставити цілі», «Як керувати своєю мотивацією» тощо); в) *тренінгові вправи* з подальшим обговоренням та аналізом результатів.

Розроблені рекомендації щодо розвитку професійної мотивації фахівців професій типу «людина-людина» теж передбачають два етапи: діагностичний та корекційно-розвивальний. На першому, рекомендовано використовувати *ком-*

плекс психодіагностичних методик: методика «Мотиви вибору діяльності викладача» (Є.П. Ільїн); методика «Структура мотивації трудової діяльності» (К. Замфір); методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В.В. Бойко).

Другий корекційно-розвивальний етап може включати в себе як групову роботу, так і індивідуальні консультації, в залежності від результатів діагностики. Зокрема, опанування "технологій" успішної життєдіяльності, позитивного переживання досягнення, заповідей успішного життя.

Визначено зміст *професійної ідентичності* та розроблено рекомендації щодо сприяння розвитку професійної ідентичності на всіх стадіях її формування на прикладі такої типової професії типу "людина-людина" як психологічний консультант.

Обґрунтовано, що формування *комунікативної компетентності* фахівців професій типу «людина-людина» передбачає додержання таких психолого-дидактичних умов: 1) визначення зовнішніх впливів як зовнішньої спонуки для розвитку складових комунікативної компетентності, що має на меті цілеспрямоване навчання спілкуванню через різні інноваційні форми ведення занять; 2) реалізація внутрішніх спонук як чинника „саморозвитку особистості”; 3) здійснення самодіагностики фахівцями своїх професійно-комунікативних якостей та вмій, а також особистісних якостей та обмежень у компетентності.

Докладно визначено методи оптимізації комунікативної компетентності представників професій типу „людина-людина” та їх особистісного самовдосконалення, що є спонукою до комунікативного розвитку, що можуть застосовуватись на різних етапах професіоналізації, у тому числі й у зв'язку з проблемами спілкування, що виникли..

Показано, що загальне спрямування розвитку *конфліктної компетентності* фахівців професій типу «людина-людина» полягає у розвитку їх здатності і готовності до конструктивного регулювання конфліктів та саморегуляції. Розроблено спеціальну програму розвитку із трьох основних етапів: 1) підготовчий – включає психодіагностичні процедури, інтерв'ю за результатами тестування, бесіди та індивідуальне консультування за потребою; також на цьому етапі формуються тренінгові та інші групи; 2) розвивальний – складається зі спеціально розроблених і підібраних рольових ігор та тренінгових занять; 3) контрольний – проведення контрольного психодіагностичного дослідження, аналіз результатів програми та визначення тих заходів, які мають на меті посилення розвивального впливу на окремі компоненти конфліктної компетентності.

Розроблено рекомендації щодо узгодження *властивостей темпераменту* з вимогами професійної діяльності людини, в яких основну увагу приділено способам формування індивідуального стилю діяльності людини у залежності від переважання тих чи інших властивостей темпераменту.

Розроблені концептуальні засади розвитку *психогігієнічної професійної компетентності* фахівців професій типу „людина-людина”. Зокрема, визначено принципи реалізації системи фахового вдосконалення фахівців таких професій: 1) удосконалення професійної компетентності фахівців у єдності з загальнонаціональною системою освітнього зростання спеціалістів; 2) розвиток професійної компетентності за умов забезпечення постійного особистісного вдосконалення, поєд-

наного з освітньо-кваліфікаційним удосконаленням їхньої професійної людиноорієнтованої освіченості; 3) здобуття фахівцями професій типу „людина-людина” нових освітньо-кваліфікаційних рівнів на основі базових, розширення спеціалізацій, що передбачає оволодіння додатковими спеціальностями й кваліфікаціями.

Визначено основоположні засади змісту психогігієнічної компетентності фахівців професій типу „людина-людина”, які базуються на використанні таких базальних понять як: Психічне здоров’я компонентів психічного здоров’я Критерії психічного здоров’я Категорія якості психічного здоров’я Структурна критеріальність якості психічного здоров’я Оцінювання якості психічного здоров’я Визначення генералізованих властивостей психічного здоров’я.

Інші прикладні аспекти психофізіологічного забезпечення професійного становлення фахівців професій типу “людина-людина”

Визначено перелік особистісних та професійних якостей, що перешкоджають виникненню *професійних деформацій*. у фахівців таких професій (врівноваженість; позитивне світосприйняття; оптимістичність; любов до своєї професії та роботи; здатність до творчості в роботі; іронічність, почуття гумору; задоволеність життям; вміння викликати повагу та любов з боку підлеглих; вміння підтримувати гарні стосунки із вищим керівництвом).

Зокрема, для попередження виникнення професійних деформацій у вчителів виокремлено основні заходи для постійного використання (проходження тренінгів особистісного і професійного росту; постійна робота над підвищенням соціально-психологічної компетентності й аутокомпетентності; опанування методами самодіагностики професійних деформацій; оволодіння методами саморегуляції та самокорекції професійних деформацій; постійне підвищення власної кваліфікації).

Запропоновано комплексну програму профілактики виникнення професійних деформацій у *керівників*, яка складається із чотирьох послідовних етапів: 1) діагностичний – діагностика професійно-важливих та ін. особистісних якостей керівників; визначення на цій основі в них наявності та ступеню виявлення професійних деформацій; 2) інформаційний – інформування керівників про професійно-важливі якості, про появи і шляхи попередження деформацій, про способи самовдосконалення для запобігання їх виникненню; 3) корекційно-розвивальний – цілеспрямована індивідуалізована гармонізація особистості керівника, оволодіння керівниками ефективними способами діяльній та особистісної саморегуляції; 4) оцінний – визначення ефективності заходів попередніх етапів.

Розроблено та апробовано комплекс прийомів самостійкої психокорекції психологічного стану, спрямований на *профілактику* виникнення *стресових станів* у фахівців професій типу “людина-людина”, практично придатний для самостійкого оволодіння.

Розроблено *алгоритм обрахування ступеню сформованості сенсомоторного поля* як показника міокінетичного потенціалу індивіда, який передбачає послідовне виконання 10 кроків. Отримані впродовж згаданих кроків результати, у підсумку, підставляються у розроблену емпіричним шляхом загальну формулу ступеню сформованості сенсомоторного поля як показника міокінетичного потенціалу індивіда (СССМППМП):

$$\begin{aligned}
СССМППМПИ &= K_1 * K_{ПЗМРЗ} = \left[1 - \frac{t_{ЛЧПЗМРЗ} - t_{ЛЧСЗЯСІ}}{t_{ЗВРД}} \right] \left[1 + \frac{КРС - КП}{3КС} \right] + \\
&+ K_2 * K_{ПЗМРР} = \left[1 - \frac{t_{ЛЧПЗМРР} - t_{ЛЧСЗЯСІ}}{t_{ЗВРД}} \right] \left[1 + \frac{КРС - КП}{3КС} \right] + \\
&+ K_3 * K_{СЗМРВ} = \left[1 - \frac{t_{ЛЧСЗМРВ} - t_{ЦЗ}}{t_{ЗВРД}} \right] \left[1 + \frac{КРС - КП}{3КС} \right] + \\
&+ K_4 * K_{СЗМРПЗ} = \left[1 - \frac{t_{ЛЧСЗМРПЗ} - t_{ЦЗ}}{t_{ЗВРД}} \right] \left[1 + \frac{КРС - КП}{3КС} \right] + K_5 * K_{РОР15} + \\
&+ K_6 * K_{РОР10} + K_7 * K_{РОР15} + K_8 * K_{РОР10_{10}} + K_9 * K_{РОР10_{15}} + \\
&+ K_{10} * K_{РОР10_{20}} + K_{11} * K_{РОР50_{30}} + K_{12} * K_{РОР50_{40}} + K_{13} * K_{РОР50_{50}} + \\
&+ K_{14} * K_{10_c}.
\end{aligned}$$

Кінцевим результатом виконання НДР стало узагальнення отриманих результатів у заключному звіті про НДР, виконаному у вигляді монографії “_____” (15,0 д.а.).

III. ВИСНОВКИ

Отримані в процесі виконання НДР теоретичні та емпіричні результати надали можливість обґрунтувати *концепцію психофізіологічного забезпечення становлення фахівця у професіях типу “людина-людина”*, яка стала основним підсумковим результатом НДР. Розроблена концепція складається із шести взаємопов'язаних блоків: 1) проблемно-вихідний; 2) розроблювальний; 3) теоретично-засадничий; 4) емпірично-засадничий; 5) практично-реалізаційний; 6) зворотного зв'язку та удосконалення.

Концепція психофізіологічного забезпечення становлення фахівця у професіях типу “людина-людина”

I блок – *проблемно-вихідний*, містить вихідні проблеми, які викликали необхідність здійснення НДР та розробки відповідної концепції. Необхідність психофізіологічного забезпечення становлення фахівців професій типу “людина-людина” зумовлена:

- 1) надзвичайно важливою суспільною значущістю таких професій та їх високою інтеграцією у професії всіх інших типів;
- 2) постійним підвищенням вимог до особистості сучасного фахівця внаслідок істотних соціально-економічних перетворень;
- 3) наявністю істотних недоліків у професійній підготовці та підвищенні професійної кваліфікації фахівців професій типу “людина-людина”;
- 4) необхідністю забезпечення гармонійного професійного становлення сучасних фахівців та їх найповнішого особистісного розвитку й самореалізації в межах певної професійної діяльності.

II блок – *розроблювальний*, передбачає перелік основних заходів, спрямованих на розробку та подальше практичне використання концепції:

- 1) визначення загального змісту, складових та чинників професійного становлення фахівця; психологічних та психофізіологічних особливостей професійного становлення, особливостей діяльності та вимог у професіях типу “людина-людина”; основних утруднень та негативних явищ, що можуть ускладнювати цей процес;
- 2) визначення змісту, основних принципів та напрямків психофізіологічного забезпечення становлення фахівця у професіях типу “людина-людина”;
- 3) кількісно-емпірична конкретизація психологічних та психофізіологічних особливостей і чинників професійного становлення фахівця у професіях такого типу;
- 4) розробка заходів та практичних рекомендацій, спрямованих на психофізіологічне забезпечення становлення фахівця у професіях типу “людина-людина”;
- 5) визначення способів постійного удосконалення концепції у процесі її практичного використання.

III блок – *теоретично-засадничий*, містить основні теоретичні засади концепції:

- 1) змістовно *психофізіологічне забезпечення професійного становлення фахівця* являє собою систему послідовних заходів, спрямованих на формування та розвиток у людини *професійної спрямованості та компетентності*,

важливих якостей і психофізіологічних властивостей з метою досягнення нею найвищого індивідуально можливого професійного рівня та найбільшого розкриття її особистісного потенціалу у певній професійній діяльності;

2) перебіг професійного становлення фахівця зумовлюється двома групами чинників: 1) *зовнішні* (соціально-економічні умови, зміст учбово-професійної і професійної діяльності, стимулювання професійного росту, життєво важливі події тощо); 2) *внутрішні* (біопсихічні особливості, професійна активність та мотивація, потреба в професійній самореалізації, професійно-кризові явища тощо);

3) основними *утрудненнями та негативними явищами*, що можуть ускладнювати процес професійного становлення є явища *криз професійного становлення, професійних деформацій та "вигорання"*;

4) зміст праці у професіях *типу "людина-людина"* полягає у забезпеченні підтримки і управління різними соціальними процесами; він відрізняється високою емоційною насиченістю міжособистісних контактів та високою відповідальністю; такі професії висувають підвищені вимоги до здоров'я, фізичної і психічної працездатності людини; вони вимагають широкого комплексу різних якостей та здібностей при провідній ролі психологічної компетентності;

5) психофізіологічне забезпечення професійного становлення фахівця має засновуватись на *принципах* науковості, послідовності та безперервності, оптимізації, системності, індивідуалізації, адекватності, спрямованості на максимально можливі професійні досягнення; воно може здійснюватись за чотирма основними *напрямами*: за етапами професійного становлення, за його складовими, за певною професією та за спрямованістю заходів.

IV блок – *емпірично-засадничий*, передбачає, що психофізіологічне забезпечення професійного становлення фахівця має засновуватись на результатах емпіричних досліджень, спрямованих на кількісно-емпіричну конкретизацію психологічних та психофізіологічних особливостей і чинників професійного становлення фахівця у професіях такого типу; зокрема, в основу розроблених методологічних, методичних та практичних аспектів здійснення подібного забезпечення покладені отримані в процесі виконання НДР емпіричні результати щодо професійної спрямованості, компетентності та мотивації фахівців, їх характерологічних, нейродинамічних, темпераментальних та емоційних властивостей, міокінетичних здібностей, особливостей мислення, уяви, уваги, емоційної сфери та саморегуляції.

V блок – *практично-реалізаційний*, передбачає розробку конкретних заходів та практичних рекомендацій щодо психофізіологічного забезпечення становлення фахівців у професіях типу "людина-людина" (як загальних, так і щодо певних професій та певних складових становлення); зокрема, в процесі виконання НДР розроблені: рекомендації щодо розвитку професійної спрямованості та компетентності фахівців таких професій; рекомендації та заходи, спрямовані на оптимізацію розвитку у них професійно важливих якостей і психофізіологічних властивостей (розумових функцій, пам'яті, уваги, професійної мотивації та ідентичності, комунікативної, конфліктної та психогігієнічної компетентності); рекомендації, спрямовані на попередження виникнення у фахівців професій типу "людина-людина" професійних деформацій та стресових станів тощо.

VI блок – *зворотного зв'язку та удосконалення*, передбачає необхідність здійснення постійних досліджень, спрямованих на відстеження змін у психологічних та психофізіологічних аспектах професійної діяльності у системах “людина-людина”, відповідне врахування цих змін у здійснюваних заходах, отримання інформації про ефективність здійснюваних заходів із метою їх удосконалення.

Схематично концепцію психофізіологічного забезпечення становлення фахівця у професіях типу “людина-людина” представлено на рис. 1.

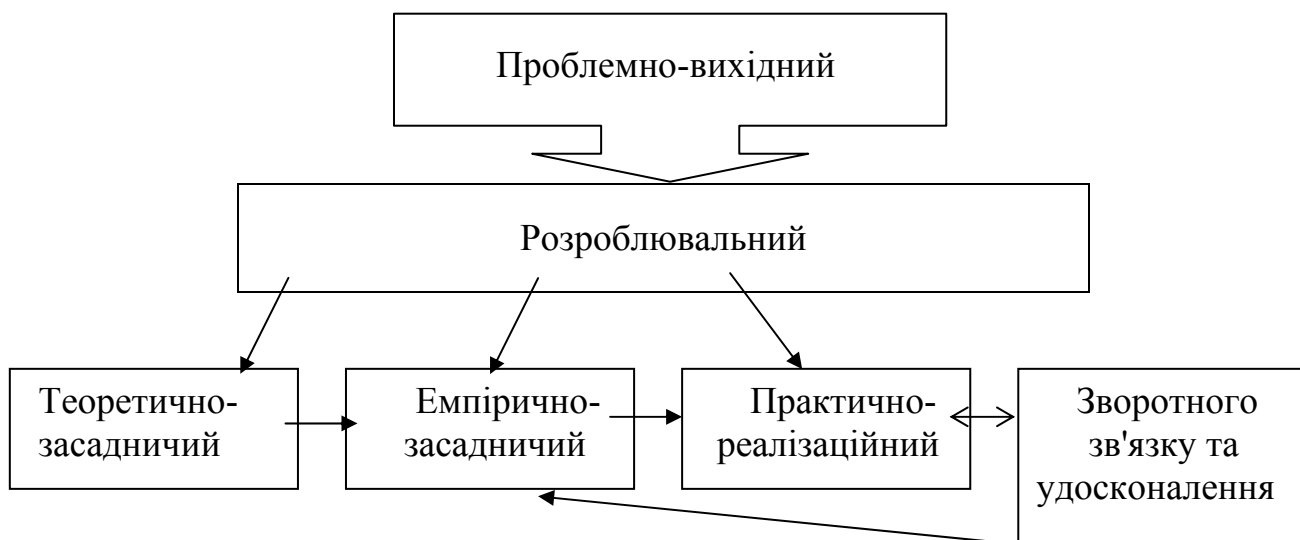


Рис. 1. Змістовні блоки концепції психофізіологічного забезпечення становлення фахівця у професіях типу “людина-людина”