

## КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАНОВЛЕННЯ ФАХІВЦІВ ПРОФЕСІЙ ТИПУ “ЛЮДИНА-ЛЮДИНА”

*В статті представлено теоретико-методологічне обґрунтування та зміст концепції психофізіологічного забезпечення становлення фахівців професій типу “людина-людина”.*

*Ключові слова: професійне становлення, професії типу “людина-людина”, психофізіологічне забезпечення.*

Динамічні соціально-економічні перетворення сучасного суспільства 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 [4], [11] - [13]. 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 [8], [9].

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".

Зокрема, важливим науковим завданням є здійснення психофізіологічного забезпечення всіх етапів становлення фахівців професій типу “людина-людина”. Подібне забезпечення передбачає постійне підвищення професійної кваліфікації й ефективності фахівців професій типу “людина-людина за умови їх безупинного особистісного розвитку. В цій статті ми викладемо розроблені нами концептуальні засади психофізіологічного забезпечення становлення фахівців професій типу “людина-людина”.

Поняття психофізіологічного забезпечення у нашій концепції є досить широким, що відповідає сучасним тенденціям розвитку світової науки. Так, пошук нових, ефективних шляхів сприяння гармонійному професійному становленню фахівця, його найповнішому особистісному розвитку та особистісній саморе-

алізації в межах певної професійної діяльності, є одним із найбільш 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 психології та ін., так і споріднених галузей: фізіології, гігієни, медицини, психофізіології, та соціології праці.

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

Проблема психофізіологічного (психологічного) забезпечення (супроводу) професійної діяльності фахівця нині знаходиться у фокусі уваги низки провідних науковців галузі. Її загальні теоретичні основи найбільш змістовно, на нашу думку, викладено Е.Ф.Зеєром. Психологічний супровід, за автором, являє собою цілісний процес вивчення, формування, розвитку і корекції професійного становлення особистості з урахуванням своєрідності і психологічних особливостей кожної стадії, а також права особистості нести відповідальність за своє професійне життя. Мета психологічного супроводу полягає у повноцінній реалізації професійно-психологічного потенціалу особистості і задоволення потреб суб'єкта діяльності [4, с. 284].

Досить близько до вказаного, О.О. Євдокимова головне призначення психологічного супроводу вбачає у створенні умов, сприятливих для розвитку особистості на всіх етапах особистісно-професійного розвитку, реалізації актуальних і потенційних можливостей особистості, ефективного засвоєння нових знань в області навчальної і професійної діяльності і побудови життєвої стратегії, оптимізації професійного і особистісного зростання [3]

Основу психологічного супроводу складає єдність чотирьох функцій: діагностики суті проблеми, що виникла; інформації стосовно природи проблеми та шляхів її вирішення; консультації на етапі прийняття рішення та розробки стратегії вирішення проблеми; первинної допомоги на етапі реалізації розробленого плану [1].

У ширшому розумінні виділяються такі функції психологічного супроводу професійного становлення:

- інформаційно-аналітичний супровід окремих етапів професійного становлення (вибору професії, початкового етапу профадаптації, професіоналізації тощо);
- проектування і самопроектування сценаріїв окремих етапів професійного становлення;

- психологічно компетентне надання підтримки і допомоги особистості в подоланні труднощів професійного становлення, особливо при зміні соціально-професійного середовища;
- професійна реабілітація особистості у випадках тривалої перерви в професійній діяльності (жінок після народження дитини, безробітних, людей, що вийшли з місць ув'язнення та ін.);
- забезпечення соціально-професійного самозбереження;
- профілактика розвитку професійних деформацій, надання допомоги в подоланні криз і стагнації;
- корекція соціально-професійного і психологічного профілю особистості [4].

В якості одного із важливих чинників оптимізації професійного становлення фахівця у професіях різних типів можна розглядати індивідуальну регламентацію (оптимізацію) діяльності. Її сутність, насамперед полягає у здійсненні індивідуального підходу до кожної особи з тим, щоб організувати її діяльність відповідно до її психофізіологічних особливостей.

До заходів індивідуальної регламентації діяльності (оптимізації) відносять: планування оптимального навантаження, оптимізацію режиму праці, відпочинку, харчування. Такі заходи можуть, наприклад, полягати в індивідуалізації величини і тривалості навантаження та його оперативній зміні залежно від наявного психофізіологічного стану людини; раціональному чергуванні різноманітних видів навантаження та інтервалів відпочинку; створенні умов для повноцінного відпочинку та відновлення [6].

Провідним чинником оптимізації професійного становлення фахівця можна вважати вироблення ним індивідуального стилю діяльності. Індивідуальний стиль діяльності, згідно з Є.О. Климовим [5], являє собою спосіб діяльності, що враховує індивідуальні якості (особливості) суб'єкта і має такі відмітні ознаки, як стійкість, зумовленість певними особистісними якостями, і є засобом ефективного пристосування до об'єктивних вимог. Основна функція індивідуального стилю діяльності полягає в оптимальному пристосуванні людини до заданих умов і вимог діяльності з метою досягнення належного результату.

Такий оптимальний стиль діяльності забезпечує ефективну взаємодію фахівця з колегами, керівниками та підлеглими при найбільш раціональному використанні індивідуальних можливостей і засобів в конкретних умовах професійної діяльності, тобто оптимальний індивідуальний стиль діяльності забезпечує найвищий результат при мінімальних витратах часу та зусиль [2].

Важливим напрямком психологічного супроводу професійного становлення фахівця можна вважати здійснення психопрофілактики професійних деформацій його особистості. За О.Б. Поляковою, основними цілями подібної профілактики є усунення зовнішніх і внутрішніх факторів, які шкідливо відображаються на психіці людини, її акмеологічному потенціалі і результатах професійної діяльності, та використання внутрішніх та зовнішніх факторів, які позитивно впливають на суб'єкта професійної діяльності та її ефективність [10, с. 268].

Сучасне тренінгове забезпечення психологічного супроводу професійного становлення фахівця, зокрема, викладено у монографії Е.Е. Симанюк [14]. Ав-

торкою розроблено комплекс тренінгів, які цілеспрямовано можуть вирішувати завдання супроводу: 1) "Тренінг корекції стратегії подолання криз професійного становлення особистості"; 2) "Тренінг профілактики та корекції вивченої безпорадності"; 3) "Тренінг формування професійної ідентичності".

Психологічний (психофізіологічний) супровід професійного становлення методологічно також може засновуватись на оптимізації адаптаційних можливостей фахівця – індивідуальному узгодженні його адаптаційних можливостей людини з різноманітними вимогами, які висуває до цих можливостей її життєдіяльність. Як було показано нашими попередніми дослідженнями, оптимізація адаптаційних можливостей людини може бути досягнута наступними шляхами (та їх поєднанням):

- 1) зменшення сили впливу чи повне усунення виявлених дезадаптаційних факторів;
- 2) підвищення стійкості людини різними засобами до впливу дезадаптаційних факторів;
- 3) підсилення адаптаційно сприятливих факторів з метою компенсації дезадаптаційних [6].

#### **Основні зміст, принципи та напрямки психофізіологічного забезпечення професійного становлення фахівця**

*Психофізіологічне забезпечення професійного становлення фахівця* за змістом є дещо ширшим за розглянуте перед цим поняття супроводу. Насамперед, за рахунок залучення у процес забезпечення психофізіологічних методів, а також врахування у його процесі індивідуальних психофізіологічних властивостей. Подібне забезпечення нами *визначено* як система послідовних заходів, спрямованих на оптимізацію формування та розвитку 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 має засновуватись на *принципах* науковості, послідовності та безперервності, оптимізації, системності, індивідуалізації, адекватності, спрямованості на максимально можливі професійні досягнення.

1. Принцип науковості передбачає, що таке забезпечення 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 подібне забезпечення 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 застосування заходів адекватних певному етапу професійного становлення фахівця, його індивідуальним особливостям, поставленим завданням тощо.

7. Принцип спрямованості на максимально можливі професійні досягнення означає постановку мети сприяння здобуттю 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 забезпечення може бути спрямоване на оптимізацію формування та розвитку у фахівця: 1) професійної спрямованості; 2) професійної компетентності; 3) професійно важливих якостей і 4) професійно важливих психофізіологічних властивостей .

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

І за спрямованістю заходів, у психофізіологічному забезпеченні можна виділити спрямування на: 1) формування, розвиток певних якостей (спрямованос-

ті, 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.

### **Заходи та рекомендації щодо сприяння професійному становленню фахівців професій типу "людина-людина"**

Наведені нижче загальні рекомендації щодо оптимізації професійного становлення фахівців професій типу "людина-людина" засновуються на результатах наших емпіричних досліджень, спрямованих на визначення особливостей формування професійної спрямованості та компетентності фахівців професій типу "людина-людина" [7].

#### *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 може стати суттєвою перепорою для успішної роботи за професіями такого типу.

#### *Рекомендації щодо оптимізації професійного становлення фахівців професій типу "людина-людина" на етапі професійної підготовки*

На *першому* етапі заходів, спрямованих на оптимізацію професійного становлення майбутніх фахівців професій типу "людина-людина", 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.

Наприклад, про низький рівень професійної спрямованості студентів свідчать "низьке" та "посереднє" бажання мати професію, за якою вони навчаються, та такі ж недостатні намір за нею працювати та зацікавленість у навчанні. Недостатнім рівнем розвитку комунікативних та організаційних здібностей можна вважати їх значення нижчі, відповідно, за 9 і 11 балів, навчальної самоефективності – її діагностичний показник, нижчий за 28 балів.

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. Із цією метою можуть використовуватись тренінги особистісно-професійного росту, комунікативні тренінги, ділові ігри тощо.

*Рекомендації щодо оптимізації професійного становлення працюючих фахівців професій типу "людина-людина"*

Оптимізація професійного становлення фахівців професій типу "людина-людина", як і на етапі професійної підготовки, може здійснюватись за подібною двохетапною послідовністю (діагностичний та корекційно-розвивальний етапи). На всіх етапах професійного становлення фахівця актуальним є сприяння розвитку в нього різних складових професійних спрямованості та компетентності. Так 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, спрямованої на оптимізацію професійного становлення фахівців професій типу "людина-людина" 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.

**Концепція психофізіологічного забезпечення становлення фахівця у професіях типу "людина-людина"**

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.

**I блок** – *проблемно-вихідний*, містить вихідні проблеми, які викликали необхідність розробки 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, 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;

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 відпові-



дальністю; 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;

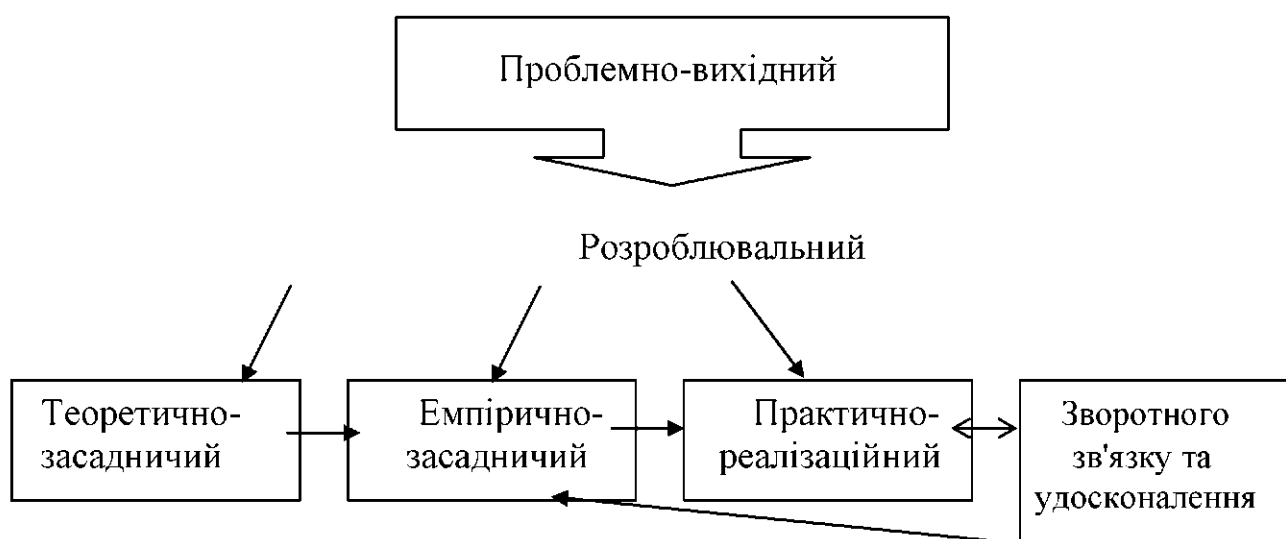
5) психофізіологічне забезпечення професійного становлення фахівця має засновуватись на *принципах* науковості, послідовності та безперервності, оптимізації, системності, індивідуалізації, адекватності, спрямованості на максимально можливі професійні досягнення; воно може здійснюватись за чотирма основними *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.

**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).

**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”

Результати дослідження проблеми психофізіологічного забезпечення становлення фахівців професій типу “людина-людина” надали можливість визначитися з **перспективами** подальших досліджень у напрямку розробки концептуальних засад *професійного самоздійснення особистості*.

### Література

1. Воляннюк Н.Ю. Психологічні засади професійного становлення тренера-викладача: Автореф. дис... д-ра психол. наук: 19.00.01 / Інститут психології ім. Г.С.Костюка АПН України. – К., 2006. – 34 с.
2. Деркач А. А., Селезнева Е. В. Акмеология в вопросах и ответах: Учебн. пособие. – М.: МПСИ, Воронеж: НПО МОДЭК, 2007. – 248 с.
3. Євдокімова О.О. Психологічні засади вищої технічної освіти: Монографія. – Х.: Нове слово, 2009. – 388 с.
4. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебн. пособие. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Академический Проект, Фонд «Мир», 2005. – 336 с.
5. Климов Е.А. Индивидуальный стиль деятельности в зависимости от типологических свойств нервной системы. – Казань: Изд-во Казанского ун-та, 1969. – 278 с.
6. Кокун О.М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності: Монографія. – К.: Міленіум, 2004. – 265 с.
7. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія. – К.: ДП "Інформ.-аналіт. агенство", 2012. – 200 с.
8. Кринчик Е.П. К проблеме психологического сопровождения профессионального становления студентов-психологов // Вестник Московск. ун-та. – Сер. 14. Психология. – 2005. – № 2. – С. 45 – 56.
9. Малхазов О.Р. Психологія праці: Навч. посіб. – К.: Центр навчальної літератури, 2010. – 208 с.
10. Полякова О.Б. Психогигиена и профилактика профессиональных деформаций личности: Учебное пособие. – М.: НОУ ВПО Московский психолого-социальный институт, 2008. – 304 с.
11. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. – 3-е изд. – М.: Академия, 2005. – 480 с.
12. Рибалка В.В. Психологія праці особистості: Навчально-методичний посібник. – К.-Кременчук: ПП Щербатих, 2006. – 76 с.
13. Толочек В. А. Современная психология труда: Учебн. пособие. – СПб.: Питер, 2005. – 479 с.
14. Сыманюк Э.Э. Психологические барьеры профессионального развития личности. Практико-ориентированная монография. – М.: Московский психолого-социальный институт, 2005. – 252 с.

*В статье представлены теоретико-методологическое обоснование и содержание концепции психофизиологического обеспечения становления специалистов профессий типа "человек-человек".*

*Ключевые слова: профессиональное становление, профессии типа "человек-человек", психофизиологическое обеспечение.*

*The article consists the theoretical and methodological basis and content of the concept of the psychophysiological support specialist professionals "persons-persons" type's.*

*Key words: professional becoming, professions "persons-persons" type, psychophysiological support.*

**Корніяка О.М.**

## **ПРОФЕСІЙНЕ СПІЛКУВАННЯ І КОМУНІКАТИВНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ФАХІВЦЯ-СОЦІОНОМА**

*Стаття присвячена аналізу специфіки професійного спілкування і комунікативної компетентності професіоналів-соціономів – зокрема, викладачів ВНЗ – у зв'язку з їх професійною діяльністю.*

*Ключові слова: професійне спілкування, міжособистісна взаємодія, комунікативна компетентність, комунікативні знання і вміння, професійна діяльність, соціономічні професії.*

**Актуальність дослідження.** Нинішня національна стратегія розвитку освіти спрямована на радикальне підвищення її якості та конкурентоспроможності у нових економічних і соціокультурних умовах, побудову «суспільства знань», прискорення інтеграції України в європейський освітній простір. У зв'язку з цим гостро постало питання реформування підготовки педагогічного складу, створення сучасної системи підвищення кваліфікації вчителя (викладача), модернізації освітнього середовища. Все сказане і зумовило актуальність дослідження, що має на меті розкриття специфіки і проблем у сфері професійного спілкування викладачів.

Спираючись на антропоцентричний підхід за Є.О. Клімовим стосовно соціо-, техно-, сігно-, арто- і біономічних систем, ми охарактеризуємо специфіку професійного спілкування і комунікативної компетентності його суб'єкта через особливості професійної діяльності у такій соціономічній професії, як *викладач вищого навчального закладу*. Специфіка цієї професії, як і будь-якої професії у сфері „людина – людина”, – це суб'єкт-суб'єктне спілкування, що супроводжує педагогічну і наукову діяльність викладача. Звідси об'єктом дослідження виступає педагогічне (і міжособистісне) спілкування як визначальний засіб праці викладача, що реалізується через комунікативну компетентність як психологічний інструмент здійснення ним професійної діяльності й спілкування.

**Виклад основного матеріалу.** Наразі зупинимося детальніше на особливостях професійного спілкування викладача як одного з яскравих представників соціономічних професій. У широкому трактуванні *професійне спілкування* – це