

15. Daniel Goleman, Richard Boyatzis Social Intelligence and the Biology of Leadership // Harvard Business Review – 2008. - № 9. - P. 74-81
16. Shlomo Kravetz, Miriam Faust, Shahar Lipshitz, and Shlomo Shalhav, Journal of Learning Disabilities. - V. 32, №3, 5-6. - 1998. - P. 248-255.

Статья посвящена изучению социального интеллекта в контексте адаптации личности. На основе теоретического анализа установлена взаимосвязь социального интеллекта и адаптации личности, описаны теоретические основы и пути оптимизации процесса социально-психологической адаптации за счет формирования социального интеллекта.

The article is devoted to the study of social intelligence in the context of individual adaptation. Based on theoretical analysis showed the relationship of social intelligence and personality adaptation, describes the theoretical principles and ways of optimizing the process of socio-psychological adaptation due to the formation of social intelligence.

Keywords: social intelligence, personal adaptation, socialization.

Кокун О.М.

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ТА СПРЯМОВАНOSTІ ФАХІВЦІВ ПРОФЕСІЙ ТИПУ “ЛЮДИНА-ЛЮДИНА”

В статті представлено результати досліджень особливостей розвитку професійної спрямованості та компетентності фахівців професій типу “людина-людина”. Ці результати можуть бути використані з метою підвищення ефективності професійної підготовки фахівців подібного профілю діяльності.

Ключові слова: професійне становлення, професії типу “людина-людина”, професійна спрямованість, професійна компетентність.

Розвиток сучасного суспільства позначено постійним підвищенням значимості професій типу “людина-людина”. Це такі професії як вчитель (викладач), вихователь, практичний психолог, менеджер з персоналу, лікар, ріелтор, екскурсовод, соціальний працівник, стюардеса, офіціант, продавець, перукар, менеджер-керівник, тренер, інструктор тощо [1], [6] - [8].

Вони спрямовані на забезпечення підтримки і управління різними соціальними процесами і вимагають від їх представників нерідко полярних якостей: уміння бути вимогливим і в той же час доброзичливим, уважним; суворо дотримуватись етичних і правових нормам і вміти швидко орієнтуватися в неординарних ситуаціях; суворо дотримуватись технологічного регламенту і швидко приймати рішення в екстремальних ситуаціях; на власному прикладі задавати і підтримувати норми поведінки і спілкування та рішуче припиняти їхнє по-

рушення. 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 [8, с. 116]. Зміст праці у цих професіях відрізняється високою емоційною насиченістю міжособистісних контактів, високою відповідальністю за результати спілкування, за прийняття рішення [2, с. 7].

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. Наприклад, діяльність того чи іншого професіонала в організації багато в чому визначається її формальною структурою (числом рівнів управління, жорсткістю регламентації тих чи інших аспектів діяльності – доступу в бази даних, контролю спілкування й ін.), особистісними особливостями безпосередніх керівників, організаційною культурою [8, с. 301].

Особливості роботи фахівців професій цього типу та вимоги до них останніми роками зазнають все більших змін. Це зумовлює необхідність інтеграції численних, але досить різномірних досліджень, пов'язаних із різними аспектами становлення фахівця у професіях типу “людина-людина”, визначення сучасних особливостей становлення фахівця у таких професіях, поєднання суто психологічних та психофізіологічних аспектів даної проблеми, а також розробки цілісної системи психологічного забезпечення всіх етапів становлення фахівця у професіях цього типу. Подібне забезпечення передбачає постійне підвищення професійної кваліфікації й ефективності фахівців професій типу “людина-людина за умови їх безупинного особистісного розвитку. Ґрунтуватися воно має на науково достовірних результатах досліджень, що характеризують психологічні особливості діяльності і професійного становлення фахівця [3], [4].

В даній статті ми викладемо результати наших досліджень, спрямованих на визначення особливостей розвитку професійної компетентності та спрямованості фахівців професій типу “людина-людина”.

У ході досліджень використовувалися чотири психодіагностичні методики (Методика виявлення “Комунікативних та організаційних здібностей” - КОЗ-2, Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема, Модифікація опитувальника на професійне “вигорання” та деформацію – МВІ, Методика “Вивчення задоволеності своєю професією та роботою”) та спеціально розроблений нами для даного етапу професійного становлення опитувальник. На основі перших 12-ти питань опитувальника для всіх досліджуваних було визначено кількісний «індекс етапу професійного становлення», на основі якого їх розподілено за етапами професійного становлення (професійної адаптації, первинної професіоналізації, вторинної професіоналізації, професійної майстерності). Ще 11 його питань характеризували особливості професійної спрямованості фахівців та слугували індикаторами сприятливих та несприятливих для успішного перебігу їх професійного становлення чинників.

Проведення наших досліджень засновувалось на використанні такого психодіагностичного підходу як *дистанційна професійна психодіагностика* [5] із застосуванням розробленого нами діагностичного сайту <http://prof-diagnost.org>.

Всього у дослідженнях взяли участь 2234 фахівці. Однак для обробки отриманих результатів було відібрано результати лише 1027 досліджуваних, які здійснили діагностику за всіма методиками та анкетною. З цих досліджуваних 918 є представниками типових професій типу “людина-людина” (вчителі, вихователі, психологи, лікарі, адвокати, менеджери та ін.), або виконують роботу, безпосередньо пов’язану із професійною взаємодією із іншими людьми (службовці, ревізори, керівники, військові, адміністратори, торгівельні працівники, маклери, журналісти та ін.). Інші 109 досліджуваних є представниками професій інших типів (хіміки, бухгалтери, економісти, інженери, механіки, художники, дизайнери, архітектори, маркетингологи, програмісти та ін.).

Остаточним критерієм розподілу за цими двома групами (фахівці професій типу “людина-людина” та професій інших типів) у нашому дослідженні стали відповіді досліджуваних на питання «паспортички» анкети, чи доводиться їм за роботою контактувати із іншими людьми. До професій типу “людина-людина”, були віднесені ті фахівці, кому за роботою доводиться контактувати із іншими людьми «постійно» або «часто»; до професій інших типів – «рідко» або «періодично». Результати фахівців, представників професії інших типів, використовувались для порівняльного аналізу.

Загальна характеристика досліджуваної вибірки наведена у таблиці 1.

Таблиця 1.

Загальна характеристика досліджуваної вибірки фахівців

№	Характеристика вибірки		Чоловіки		Жінки		Разом	
			<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
1	Стать		241	24	786	76	1027	100
2	Вікова група (роки)	до 25 включно	61	25	188	23	239	23
		26 – 30	52	22	185	23	237	23
		31 – 40	78	32	261	33	339	33
		41 – 50	35	15	126	16	161	16
		51 і старші	15	6	36	5	51	5
3	Професії	Типу “людина-людина”	204	85	714	91	918	89
		Інші	37	15	72	9	109	11
4	Наявність підлеглих	Мають підлеглих	107	44	278	35	385	38
		Не мають підлеглих	134	56	508	64	642	62
5	Країна	Україна	86	36	256	33	342	33
		Росія	117	48	424	54	541	53
		Інші країни колишнього СРСР	38	16	106	13	144	14

Із вищенаведеної таблиці видно, що жінок взяло участь у дослідженні значно більше, ніж чоловіків. При чому, чоловіки у дещо більшому відсотковому відношенні за жінок займають керівні посади, що відповідає реальному стану речей.

Також слід відзначити значне кількісне переважання фахівців, які можна віднести до професій типу “людина-людина” над представниками професій інших типів (89% на 11%). Це свідчить про соціальну вагомість професій типу “людина-людина”, і про те, що для багатьох професій інших типів характерним є поєднання із типом “людина-людина”.

Як зазначалося вище, досліджувані були розподілені за різними етапами професійного становлення на основі обрахування *індексу* за першими 12-ма питаннями анкети, які характеризували відповідні для цих етапів *новотвори*. Кількісні характеристики здійсненого розподілу для представників професій типу „людина-людина” наведено у таблиці 2.

Таблиця 2.

**Розподіл досліджуваних фахівців професій типу „людина-людина”
за етапами професійного становлення**

№	Етап професійного становлення	Кількість		
		Чоловіки	Жінки	Разом
1	Професійної адаптації	2,6%	3,4%	3,2%
2	Первинної професіоналізації	24,3%	22,6%	23,0%
3	Вторинної професіоналізації	48,8%	55,5%	53,9%
4	Професійної майстерності	24,3%	18,5%	19,9%

Із наведених у таблиці результатів ми бачимо, що чоловіки у кількісному відношенні лише дещо переважають жінок на етапі професійної майстерності (якраз приблизно на ту кількість, на яку жінки переважають чоловіків на попередньому етапі вторинної професіоналізації). Порівняння отриманих в дослідженні діагностичних показників чоловіків та жінок фахівців професій типу „людина-людина” показало, що вони, як і у випадку із студентами, практично не відрізняються. Лише на рівні статистичної тенденції ($p \leq 0,1$) у жінок є дещо вищим показник „емоційного виснаження” за Модифікацією опитувальника на професійне “вигорання” та деформацію (МВІ), а у чоловіків – показники самоефективності та організаційних здібностей. Так само практично не відрізняються показники досліджуваних фахівців у залежності від країни проживання. Тому далі результати подаються за всією досліджуваною вибіркою фахівців професій типу „людина-людина”.

У таблицях 3 та 4 переставлено динаміку (вікову та за етапами професійного становлення) такого узагальненого показника професійної компетентності фахівців як професійна самоефективність (за Шкалою самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема).

Таблиця 3.

Рівень професійної самоефективності фахівців професій типу „людина-людина” на різних етапах професійного становлення

№	Етап професійного становлення	Рівень професійної самоефективності		
		М	σ	$p \leq$
1	Професійної адаптації	28,5	5,4	0,01 з № 3; 0,001 з № 4
2	Первинної професіоналізації	28,3	4,6	0,001 з №№ 3 та 4
3	Вторинної професіоналізації	31,4	4,1	0,01 з №1; 0,001 з №№ 2 та 4
4	Професійної майстерності	35,2	2,9	0,001 з №№ 1 - 3

Таблиця 4.

Рівень професійної самоефективності у різних вікових групах фахівців професій типу „людина-людина”

№	Вікова група (роки)	Рівень професійної самоефективності		
		М	σ	$p \leq$
1	до 25 включно	31,0	4,9	–
2	26 – 30	30,8	5,1	–
3	31 – 40	31,2	4,6	–
4	41 – 50	31,3	4,7	–
5	51 і старші	31,4	4,7	–

Наведені у таблицях результати динаміки професійної самоефективності фахівців професій типу „людина-людина” наочно засвідчують, що перехід на все вищі етапи професійного становлення лише опосередковано пов’язаний із віком фахівця, і безпосередньо – із реальним зростанням рівня його професійної майстерності. Так, усереднений рівень професійної самоефективності є практично тотожним у різних вікових групах досліджуваних фахівців. А якщо брати етапи професійного становлення, то практично однаковим він є лише на перших двох етапах (професійної адаптації та первинної професіоналізації), що виглядає цілком логічним. Далі він істотно (достовірно) підвищується на етапі вторинної професіоналізації. І приблизно ще так само підвищується на етапі професійної майстерності, значно перевищивши показник перших двох етапів.

Ці результати також наочно показують валідність розробленого нами опитувальника для визначення етапу професійного становлення фахівця.

У таблицях 5 - 8 переставлено динаміку показників провідних для фахівців професій типу „людина-людина” професійно-важливих якостей (базових якостей для розвитку їх професійної компетентності) – комунікативних та організаційних здібностей.

Таблиця 5.

Рівень комунікативних здібностей фахівців професій типу „людина-людина” на різних етапах професійного становлення

№	Етап професійного становлення	Рівень професійної самоефективності		
		М	σ	$p \leq$
1	Професійної адаптації	9,5	5,1	0,001 з № 4
2	Первинної професіоналізації	9,2	4,6	0,001 з №№ 3 та 4
3	Вторинної професіоналізації	11,9	4,3	0,001 з №№ 1, 2, 4
4	Професійної майстерності	13,9	4,3	0,001 з №№ 1 - 3

Таблиця 6.

Рівень організаційних здібностей фахівців професій типу „людина-людина” на різних етапах професійного становлення

№	Етап професійного становлення	Рівень професійної самоефективності		
		М	σ	$p \leq$
1	Професійної адаптації	10,9	3,1	0,01 з № 3; 0,001 з № 4
2	Первинної професіоналізації	11,4	3,6	0,001 з №№ 3 та 4
3	Вторинної професіоналізації	13,6	3,3	0,001 з №№ 1, 2, 4
4	Професійної майстерності	15,3	2,9	0,001 з №№ 1 - 3

Таблиця 7.

Рівень комунікативних здібностей у різних вікових групах фахівців професій типу „людина-людина”

№	Вікова група (роки)	Рівень професійної самоефективності		
		М	σ	$p \leq$
1	до 25 включно	11,1	4,8	–
2	26 – 30	10,9	4,8	0,05 з №№ 3 та 4
3	31 – 40	11,8	4,6	0,05 з № 2
4	41 – 50	12,0	4,6	0,05 з № 2
5	51 і старші	12,6	3,1	–

Таблиця 8.

Рівень організаційних здібностей у різних вікових групах фахівців професій типу „людина-людина”

№	Вікова група (роки)	Рівень професійної самоефективності		
		М	σ	$p \leq$
1	до 25 включно	13,4	3,4	–
2	26 – 30	13,1	3,9	–
3	31 – 40	13,4	3,7	–
4	41 – 50	13,7	3,7	–
5	51 і старші	12,8	3,1	–

Вищенаведені у таблицях результати щодо динаміки комунікативних та організаційних здібностей є дуже близькими за своєю сутністю до проаналізованих перед цим результатів щодо професійної самоефективності. Знову ми ба-

чимо, якщо порівнювати між собою усереднені показники таких провідних для фахівців професій типу „людина-людина” професійно-важливих якостей як комунікативні та організаційні здібності у різних вікових групах, то рівень організаційних здібностей із віком взагалі практично не змінюється, а рівень комунікативних здібностей дещо підвищується у віковій групі 31 – 40 років, у порівнянні із попередніми групами ($p \leq 0,05$), і далі із віком практично не змінюється.

А от якщо розглядати динаміку даних якостей за етапами професійного становлення, то знову близькими за кількісними значеннями вони є лише на перших двох етапах (професійної адаптації та первинної професіоналізації). Далі рівні комунікативних та організаційних здібностей істотно підвищуються на етапі вторинної професіоналізації, і ще більше – в на етапі професійної майстерності. Тобто, ми бачимо, що 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.

Такі результати повністю узгоджуються із існуючим у сучасній психології праці уявленнями про те, що наявність у фахівця необхідних для виконання певної професійної діяльності якостей є провідними чинником рівня його професійних досягнень та успішності професійного становлення тощо [1], [8]. Вони так само як і попередні показують валідність розробленого для визначення етапу професійного становлення фахівця опитувальника.

Встановлену у нашому дослідженні динаміку показників професійної спрямованості (за анкетуванням) подано таблицях 9 та 10.

Таблиця.9.

Показники професійної спрямованості фахівців професій типу “людина-людина” на різних етапах професійного становлення (за анкетуванням)

№	Рівень	Етап професійного становлення			
		1	2	3	4
1	Зацікавленості у профес. діяльності	3,06	3,58	3,87	4,23
2	Задоволеності її змістом	1,94	2,67	2,87	3,42
3	Задоволеності зарплатою	1,38	2,00	2,14	2,52
4	Задоволеності кар’єрою	1,56	2,25	2,53	3,10
5	Задоволеності соціальн. становищем	1,94	2,22	2,55	3,03
6	Любові до своєї професії	2,31	2,97	3,13	3,56
7	Зусиль що підвищення профес. рівня	2,38	2,90	3,29	3,68

Примітки: 1) №№ етапів професійного становлення відповідно до табл. 2.5, 2.6 та ін.;

2) зміни всіх показників професійної спрямованості від третього до шостого етапів є статично достовірними ($p \leq 0,05$).

Наведені у таблиці результати наочно засвідчують тісне взаємопоеднання розвитку професійних компетентності та спрямованості у професійному становленні фахівців професій типу „людина-людина”. Так абсолютно всі використані у нашому опитувальнику показники, які характеризували компоненти професійної спрямованості (зацікавленість у власній професійній діяльності, задо-

воленість її змістом, зарплатою, власною кар'єрою та соціальним становищем, любов до своєї професії, зусилля, спрямовані на підвищення власного професійного рівня) істотно підвищуються від одного етапу до іншого. Отже, переконливо емпірично підтверджено, що, поряд із професійно-важливими якостями, наявність високого рівня професійної спрямованості, також є провідним чинником успішного професійного становлення фахівця.

А із наступної таблиці, ми знову бачимо, що, як і у попередніх випадках, рівень професійної спрямованості за різними його компонентами, сам по собі, практично не змінюється у віковому аспекті (див. таблицю 1.9), а лише разом із переходом на наступний етап професійного становлення, являючи собою істотну передумову подібного переходу.

Таблиця 10.

Показники професійної спрямованості у різних вікових групах фахівців професій типу “людина-людина” (за анкетуванням)

№	Рівень	Вікова група (роки)				
		≥ 25	26 - 30	31 - 40	41 - 50	≤ 51
1	Зацікавленості у профес. діяльності	3,87	3,80	3,88	3,85	3,71
2	Задоволеності її змістом	2,85	2,91	2,95	2,82	3,0
3	Задоволеності зарплатою	2,13	2,26	2,22	1,99	1,71
4	Задоволеності кар'єрою	2,53	2,56	2,64	2,39	2,36
5	Задоволеності соціальн. становищем	2,55	2,55	2,65	2,30	2,43
6	Любові до своєї професії	3,12	3,04	3,19	3,28	3,29
7	Зусиль щодо підвищення проф. рівня	3,12	3,12	3,31	3,46	3,57

Примітки: зміни всіх показників професійної спрямованості є статично недостовірними.

Приблизно така сама картина спостерігається й щодо такого психодіагностичного показника, який характеризує професійну спрямованість фахівців як «ступінь задоволеності фахівців своєю професією і роботою» за методикою “Вивчення задоволеності своєю професією та роботою” (таблиці 11 та 12). Знову бачимо, що діагностичний показник стрімко зростає від одного етапу професійного становлення до іншого, залишаючись практично незмінним у різних вікових групах досліджуваних фахівців.

Таблиця 11.

Ступінь задоволеності своєю професією і роботою фахівців професій типу „людина-людина” на різних етапах професійного становлення

№	Етап професійного становлення	Ступінь задоволеності своєю професією і роботою		
		M	σ	p ≤
1	Професійної адаптації	-3,5	4,3	0,001 з №№ 2 - 4
2	Первинної професіоналізації	1,4	5,6	0,001 з №№ 1, 3, 4
3	Вторинної професіоналізації	4,3	5,4	0,001 з №№ 1, 2, 4
4	Професійної майстерності	9,6	4,5	0,001 з №№ 1 - 3

Ступінь задоволеності своєю професією і роботою у різних вікових групах фахівців професій типу „людина-людина”

№	Вікова група (роки)	Ступінь задоволеності своєю професією і роботою		
		М	σ	$p \leq$
1	до 25 включно	3,1	5,9	–
2	26 – 30	2,9	6,9	–
3	31 – 40	4,0	6,2	–
4	41 – 50	4,2	5,8	–
5	51 і старші	4,1	7,2	–

Висновки. Отримані результати 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 змінюючись у виділених вікових групах, істотно підвищуються на етапі вторинної професіоналізації, і ще більше – в 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.

У подальших публікаціях ми плануємо викласти отримані нами результати щодо особливостей вияву чинників, які впливають на успішність професійного становлення фахівців професій типу “людина-людина”, а також щодо особливостей професійної спрямованості, компетентності та професійно важливих якостей фахівців професій типу “людина-людина” у порівнянні із фахівцями професій інших типів.

Література

1. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебн. пособие. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Академический Проект, Фонд «Мир», 2005. - 336 с.
2. Кириленко О.А. Психологічні детермінанти професійного стресу у предста-

- вників професії типу “людина-людина”: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.03 / КНУ імені Тараса Шевченка. — К., 2007. — 20 с.
3. Кокурн О.М. Методологічні засади та практичні заходи психофізіологічного забезпечення професійного становлення фахівця // Проблеми сучасної психології: Зб. наук. праць Кам'янець-Подільського національного ун-ту. ім. І.Огієнка, Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – Вип. 5. - Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2009. – С. 214 - 223.
 4. Кокурн О.М. Теоретичні та практичні засади психологічного забезпечення професійного становлення особистості // Матеріали II Всеукраїнського психологічного конгресу, присвяченого 110 річниці від дня народження Г.С. Костюка (19-21 квітня 2010 р.). – Т. III. – К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2010. – С. 167 - 171.
 5. Кокурн О.М. Теоретико-методологічні та практичні засади дистанційної психодіагностики в професійній сфері // Практична психологія та соціальна робота. - 2010. - № 7. - С. 65 - 68.
 6. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. - 3-е изд. – М.: Академия, 2005. - 480 с.
 7. Рибалка В.В. Психологія праці особистості: Навчально-методичний посібник. – К.-Кременчук: ПП Щербатих, 2006. – 76 с.
 8. Толочек В. А. Современная психология труда: Учебн. пособие. - СПб.: Питер, 2005. - 479 с.

В статье представлены результаты исследований особенностей развития профессиональной направленности и компетентности специалистов профессий типа “человек-человек”. Эти результаты могут быть использованные с целью повышения эффективности профессиональной подготовки специалистов подобного профиля деятельности.

Ключевые слова: профессиональное становление, профессии типа “человек-человек”, профессиональная направленность, профессиональная компетентность.

The article consists the researches' results which characterize the features of professional orientation and competence of professionals “persons-persons” type's. These results can be used for better efficiency such professionals.

Key words: professional becoming, professions “persons-persons” type, professional orientation, professional competence.