

УДК 331.5 6 159.9

Ваврик Антоніна Йосипівна

К. психол. наук, н.сп. Інституту регіональних досліджень НАН України, м. Львів

## КОНКУРЕНТОЗДАТНІСТЬ ПРОФЕСІОНАЛА ТА МОРАЛЬНО-ЕТИЧНІ ЗАСАДИ ЙОГО САМОРЕАЛІЗАЦІЇ

*Розглянуті особливості особистості як суб'єкта праці в умовах економічної кризи та макросоціальних змін у суспільстві. Окреслені нові правила поведінки, ціннісні орієнтири і критерії професійної відповідності працівника в масштабах міжнародного ринку праці. Виокремлено комплекс психологічних характеристик, які забезпечують конкурентоздатність професіонала:*

*Ключові слова: особистість, професійна діяльність, професіоналізм, конкурентоздатність.*

Vavryk A. Ju. PROFESSIONALISM AND COMPETITIVENESS OF PERSONALITY IN THE CONDITIONS OF SYSTEM CRISIS

*The features of personality are considered as a subject of labour in the conditions of economic crisis and macrosocial changes in society. The new rules of conduct, valued reference-points and criteria of professional accordance of worker, are certain in the scales of international labour-market. The complex of psychological descriptions which provide the competitiveness of professional is distinguished.*

Проблема професіонала, професіоналізму стала однією з актуальних у наукових колах і хвилює як соціологів і психологів, так і економістів та політиків. У наші дні питання висококваліфікованої професійної діяльності, вміння якісно виконувати свої обов'язки набуває особливого змісту. Адже необхідною передумовою швидкого виходу країни з кризового стану в економічному та соціальному житті суспільства є висока конкурентоздатність робочої сили та ефективне використання наявного трудового потенціалу. При цьому розвиток професійного потенціалу передбачає створення умов для реалізації працівником знань і навичок, отриманих у ході попередньої трудової діяльності, використання можливостей самоосвіти з метою більш повного освоєння професійних знань [1, с. 309]. Поряд з економічно важливими позитивними зрушеннями в житті країни джерелом економічного зростання мають стати наукові знання, технологічні інновації та інформація, посилення інноваційної ролі людського потенціалу: випереджального зростання наукового, професійно-кваліфікаційного і культурно-технічного рівня.

З філософських, соціологічних та економічних наук проблема конкурентоздатності й професіоналізму знайшла певне відображення у роботах зарубіжних та вітчизняних вчених В.Н. Беседіної, О.Е. Кузьміна, О.Г. Мельник, П. Пейса, І.Ю. Савченка, Т.І. Ткаченка, Р.А. Файхутдінова, Ф.А. Хаєнка та ін. Щодо психологічних аспектів цієї проблеми, то вони розкриті у роботах О. Білоус, Д.К. Грейсона, Л.М. Карамушки, Л.М. Мітіної, В.В. Рибалки, О.В. Тюріної та ін.

Провідною сферою соціальної реалізації людини залишається сфера професійна. Саме у цій сфері актуалізується її творче начало, яке спрямоване не на біологічне самоствердження, а на утвердження себе як особистості у продуктивній діяльності з метою соціального визнання суспільством, відомими авторитетними людьми або самим собою. Проте, в умовах економічної кризи настає дестабілізація професійного балансу, працівник стає заручником ситуації, що вимагає виходу з рамок звичних уявлень про своє місце у виробничому чи трудовому процесі. Заново оцінюються потреби, цілі, можливості, реальні умови професійної кар'єри. Людина опиняється на перехресті суперечливих відношень, її внутрішня потреба у підтримці постійності і престижу професійного "Я" вимушена реалізовуватися в умовах випробувань, а ставлення до неї найближчого оточення, для якої її професія, як правило, виступає або в якості гаранта матеріального благополуччя, або як зовнішня статусна ознака, розходяться з власним більш зваженим і особистісно-ціннісним розумінням своєї фаховості.

Соціологічний моніторинг українського суспільства Інститутом соціології НАН України показав, що в умовах кризи наші співвітчизники намагаються зберегти соціальний статус (34,2%), планують підвищити свій освітній рівень і кваліфікацію (13,2%), піднятися службовими сходами (7,5%). Кожен п'ятий українець досі не може визначитися з вибором життєвої позиції, а третина респондентів перебуває у постійному пошуку себе у житті. Всього 18% тих, хто активно включився в нове життя і кому ринкові відносини видаються природним способом життєдіяльності. Майже половина співгромадян (44,6%) вважають перспективу створення власного приватного підприємства, заняття бізнесом, фермерством як дуже важливу для себе особисто [2, с. 151].

За основним місцем праці респонденти є переважно найманими працівниками (78,2%), ті, що працюють на себе становлять всього 7,4%, а зайнятих у власному сімейному бізнесі, ще менше (2,0%). Троє з десяти дорослих українців зараз не працюють, а ті, що мають роботу виконують її здебільшого не за набутою спеціальністю. Основними причинами такого становища є малоприбутковість (30,8%) і перенасиченість спеціальністю (34,6%). Знайти роботу за місцем проживання дуже складно (54,2%), особливо тим, хто її шукає за своєю кваліфікацією і достатнім заробітком (76,2%). Труднощі працевлаштування та низькі заробітки штовхають людей на пошук роботи за кордоном (51,0%). Складнощі

працевлаштування відповідно до наявної кваліфікації з належним заробітком у своєму населеному пункті відчувають 80,9% наших громадян, а з достатньою оплатою, але не за кваліфікацією - 72,4%. На будь-яку роботу складно влаштуватися 57,4%. Як наслідок, більше половини опитаних (59,1%) вказали на погіршення матеріальних умов своєї сім'ї. А швидкоплинність процесів, що відбуваються в сучасному виробництві відображаються і на стані професійної кар'єри працівника. Мова йде, зокрема, про перехід на обмежені часом контракти і роботу з частковою зайнятістю, що призводить до зростаючої ненадійності виробничої зайнятості працівників.

Економічні перетворення в державі потребують розширення сфери професійної діяльності, нових технологій, ставлять нові якісні вимоги до професійної підготовки фахівців. Динаміка впровадження інновацій у виробництво на сучасному етапі коливається в межах від півтора до 3-х років і визначає рівень розвитку того або іншого суспільства. Зіставляючи терміни навчання із зазначеним часовим періодом, можна виявити тенденцію відставання рівня одержуваних професійних знань від реальних технологічних процесів.

В умовах кризи у професійній діяльності відбувається соціогенна інверсія ціннісних орієнтацій особистості, перш за все, переоцінка системи цінностей і професійної етики, орієнтація від суспільного до особистого блага, знижується поріг моральних заборон у сферах професійної праці, її комерціалізація. Спостерігається також системна трансформація соціальної функції професії, що виражається у тенденції переходу від безумовного виконання професійних обов'язків до обумовленого об'єктивним розумінням особистої вигоди чи безпеки, самозатрат та винагород [4, с. 24].

Професіоналізм та конкурентоздатність у професійній сфері передбачають позитивне сприйняття професії як сенсу буття і сфери реалізації. Активна чи пасивна, конструктивна чи деструктивна позиція людини щодо своєї професії залежить як від індивідуально-психологічних властивостей, здібностей, способу життя, звичок, так і від ставлення до неї інших людей з кола сім'ї, співробітників по роботі тощо. Професія, як особливий соціальний інститут, прописує працівнику виконання конкретних професійних і соціальних функцій, визначає нормативи поведінки, які відповідають його професійній ролі та соціальному замовленню. Кожна професія має свій реалізаційний потенціал, який змінюється при зміні професійних епох. Виходячи з реалій сучасності, класифікація професій стає більш прагматичною, до уваги береться закладений у неї комерційний потенціал, а не лише поділ їх за психологічним змістом (за певними людськими якостями, яких вимагає кожна професія). Людина – суб'єкт професійної діяльності, макросоціальних змін у суспільстві, політичних, економічних та інших перетворень, а також тих тенденцій зміни суспільної свідомості різних професійних груп і соціально активного населення у цілому. Чим гармонійніше у професії поєднання функціонально-інструментальних аспектів з

соціальними та особистісно-психологічними, тим більше шансів для самореалізації і творчого творення професійної діяльності.

В інструментально-організаційному плані професійна діяльність орієнтується на світові технології і критерії ефективності, зокрема, на комп'ютеризацію професійної галузі, що призводить до виникнення нових професій і до структурної перебудови професійної ієрархії. На сучасному етапі можна простежити наступні професійні тенденції: інтелектуалізація (сучасні технології та управління стають все більш інтелектуально ємними); універсалізація (уніфікація трудових операцій у результаті застосування схожих технічних засобів діяльності в різних професіях); інтернатизація (інформаційна база професій, яка усуває межі, заборони, догми і може стати як фактором розширення професіоналізму, так і фактором його руйнування); маркетизація (пов'язана з переходом до ринкової економіки, перебудовує зовнішні ціннісні орієнтири професій у бік комерціалізації, а професіонал стає товаром); екстримізація (сучасні темпи соціальних і технічних змін висувають до суб'єкта праці вимоги на межі його можливостей).

У масовій та в індивідуальній свідомості зростає цінність професії як фактора життєвого успіху та благополуччя. Економіко-політичні зміни в нашому суспільстві суттєво впливають саме на професійну сферу, провокуючи розвиток як масштабної професійної кризи, яка викликає безробіття з масовою професійною динамікою, так і більш часткові кризові ситуації, що пов'язані з перепрофілюванням, засвоєнням нових технологій, знакових та інформаційних систем, розв'язання принципово нових професійних завдань, наприклад, у сфері бізнесу, міграцію фахівців і цілих професійних груп, які змушені долати мовні і культурні бар'єри. Людина впродовж усього життя фактично знаходиться в ситуації вибору професії, професійної переорієнтації, а в об'ємі трудових функцій постійно зростає "вага" саме інтелектуальноємних технологій.

Важливою складовою конкурентоздатності особистості є професіоналізм, що припускає наявність специфічних соціальних і психологічних якостей особистості, що забезпечують ефективність професійної діяльності. До них належить, зокрема, мотивація, заснована на потребах, професійних інтересах, ідеалах, ціннісних орієнтаціях; цілеспрямованість, що виявляється в постановці завдань, розподілі обов'язків, контролі та прогнозуванні; когнітивні якості, які охоплюють сприймання, пам'ять, мислення, увагу, уяву, а також комунікативні якості, що виявляються в контактності, відкритості, емоційній стійкості, культурі спілкування і поведіння [5, с. 244].

Професіоналізм особистості - складне, багатоаспектне явище, що передбачає посилення соціальної активності особистості та збільшення ступеня її відповідальності за власну долю й підвищення ефективності соціально-економічних і політичних процесів у суспільстві загалом. Він є показником успішності та якісною характеристикою, певною

соціальною перспективою, більшою або меншою мірою доступною кожному фахівцеві та включає два взаємозалежні аспекти – соціальний та психологічний. Соціальний аспект (професійна соціалізація) пов'язаний з формуванням професійних знань, умінь, навичок, засвоєнням соціально-професійних норм, становлення особистості як суб'єкта професійної діяльності. Психологічний аспект (професійний розвиток) характеризує становлення професійної самосвідомості, розвиток внутрішніх особистісних структур працівника, які забезпечують ефективне виконання ним своїх професійних функцій [6, с. 622]. Він характеризується високою стабільною продуктивністю; високим рівнем кваліфікації та професійної компетентності; оптимальною інтенсивністю та напруженістю праці; високою точністю, надійністю, організованістю діяльності; низькою опосередкованістю (як залежністю від зовнішніх факторів); високим рівнем концентрації знань у праці, креативністю; можливістю розвитку суб'єкта праці як особистості; спрямованістю на досягнення позитивних соціально-значущих цілей [7, с. 420].

Об'єктивні фактори досягнення вершин професіоналізму пов'язані не лише з умовами середовища, в якому живе і працює людина, але з репертуаром продуктивних дій. Суб'єктивні ж вміщують сам суб'єкт діяльності: його мету, мотиви, спрямованість, здібності, самопізнання, відповідальність, що, зрештою, визначає фонд його компетентності. Найважливішим фактором поступу до професіоналізму є наявність творчої атмосфери в колективі; цілі, що їх висуває колектив; результати, яких він прагне досягти; парціальні результати, яких сягає; технології для оцінювання цих результатів.

До складу умов, які забезпечують формування майбутнього професіонала входять матеріально-технічна база, соціальне та освітнє середовище, соціально-психологічний клімат, технології інформаційного забезпечення та самозабезпечення. В умовах загострення економічних проблем вкрай необхідно формувати соціальну і професійну активність фахівця, його відповідальність за результати своєї діяльності, здатність навчатися впродовж усього життя. Професійна мобільність забезпечує вимоги до професійно-кваліфікаційних якостей фахівців, максимально сприяє розвитку особистості через підвищення відповідності між структурою її індивідуальних потреб і соціально-економічною цінністю місця, яке вона займає.

Сучасні реалії суспільного життя зумовлюють нові вимоги до формування працівника саме ринкового типу, якому притаманні такі риси як готовність інтенсивно та високопрофесійно працювати; визнання права власності на свою робочу силу; здатність до адаптації, інновацій, перенавчання, високий рівень самодисципліни, прагнення підвищувати на ринку праці свою конкурентоздатність; економічне мислення, орієнтація на високу оплату праці та задоволення різноманітних потреб; повага до права власності та орієнтація на зростання власного капіталу; зацікавленість в успішній та прибутковій діяльності фірми або

організації; ступінь орієнтації на світовий рівень (відповідність загальноцивілізаційним критеріям професіоналізму); культурний та морально-етичний аспект професійності.

Особливий вплив на досягнення успіху має психологічна гнучкість особистості. Саме вона, як поведінкова характеристика, дає змогу вийти за рамки соціальних обмежень, стереотипів, розкрити свій потенціал, виявити креативність у вирішенні визначених завдань. А мотивація досягнення спонукає людину шукати нові способи застосування своєї енергії, здібностей і сил, якщо ті, хто навколо, заохочують успішність такого пошуку. Зростання потреби в успіху дає можливість передбачати тенденцію економічного зростання в суспільстві. Конкурентоздатність особистості забезпечує швидку адаптацію до навколишнього світу, готовність успішно виконувати професійну та інші види діяльності за найвищими стандартами, а також здатність генерувати нові оригінальні ідеї, аргументувати їх важливість для соціального, професійного та особистісного розвитку й створювати умови для їх ефективного втілення.

До індивідуальних факторів, які заважають професіоналізації та конкурентоспроможності особистості, варто віднести: слабкий вияв індивідуалізму і власної ініціативи при сильному супротиву змінам; нездатність до саморозвитку; неадекватні установки; низька автономність, взаємопов'язані сторони якої: психологічна незахищеність особистості і синдром “залежності” у прийнятті рішень; низька мотивація досягнень і труднощі в реалізації вже прийнятих рішень, у т.ч.: проблеми неадекватного прогнозування, недостатньої швидкості прийняття рішень і реагування на ситуації, невміння своєчасно відмовитися від хибного рішення, відсутність варіативності у рішенні й поведінці; дисбаланс ризику, який полягає у перевазі емоційного компонента над раціональним чи навпаки; комунікативні проблеми пов'язані з розумінням інформації і довірою до інформаційних джерел; несприйняття нововведень, що відображає професійний догматизм, концептуальну вузькість, несприйняття нових ідей і способів поведінки.

Справжнього професіонала, який досягнув значних висот у своїй діяльності, можна впізнати за такими ознаками як постійна готовність до праці, невдоволеність собою, прагнення до подальшого самовдосконалення, особлива енергетична одержимість в оволодінні черговим акме, надзвичайна зосередженість на справі. Його вирізняють підвищені вимоги до себе і колег, критичність і непримириме ставлення до всього, що заважає роботі, добровільні самообмеження у способі життя, у задоволенні деяких потреб, інтересів, звуження кола спілкування, байдужість до всього стороннього, відчуття драматичного розриву між собою і довколишніми, певна “професійна самотність” [8, с. 289].

Варто також зазначити, що окремим професіоналам властиві нові якості, зокрема наднаціональний універсальний професіоналізм та конкурентоздатність. Професіонал такого типу піднімається над своєю професією, над своїм суспільством і над своїми власними

інтересами. Він буде лікувати хворого, не думаючи у момент лікування про гроші за його лікування (піднімається над собою). Буде шукати нові можливості найкращої реалізації своїх професійних функцій, а не тільки діяти в рамках колишніх навичок і знань (піднімається над професією). Зуміє адаптуватися за кордоном та в інших соціально-економічних умовах при зміні їх у своїй країні (піднімається над конкретною соціальною системою).

Однак, високі вимоги і складність самої професії часто не відповідають її низькому соціальному статусу, що призводить до внутрішнього конфлікту при прийнятті об'єктом соціальної професійної ролі. Наявність неоднозначних відношень професіонала з суспільством, в якому він не завжди отримує необхідні умови для самореалізації, створює психологічну основу для деструктивних форм цієї реалізації, заснованих на використанні професії в корисних цілях. На різних етапах життя багато людей зіштовхуються з незадоволеністю своїм соціальним становищем у суспільстві. Та насправді кожна особистість у глибині душі знає чим насправді хотіла би займатися. Формуючи середовище, яке б відповідало її потребам і вибудовуючи стосунки, які забезпечують їй підтримку, людина тим самим розвиває свою здібність сфокусуватися на найбільш важливому, щоб зробити правильний наступний професійний вибір. Така професійна криза – це не обов'язково невдача. Її можна розцінити як можливість зупинитися, прислухатися до свого внутрішнього голосу, до своїх істинних потреб, розпізнати та оцінити свої внутрішні (психологічні) та зовнішні (соціальні) можливості і це може підштовхнути до нового професійного росту. А щоб ці зміни відбулися, людині потрібно розвивати здатність ефективно взаємодіяти із самим собою та оточуючими.

Тут варто наголосити на морально-психологічний аспект професіоналізму, як готовність нести відповідальність за свої дії без посилання на інших людей, обставини, інструкції і т.д. Від направленості і стійкості моральної позиції професіонала залежить, чи піде процес самореалізації його як суб'єкта праці по лінії позитивної самоактуалізації особистісних ресурсів або за сценарієм негативного самоствердження і професійної маргіналізації.

Хоча зростаючий рівень негативізму в суспільстві часто призводить до заперечення багатьох цінностей, у т.ч. і у професійній сфері, де у професіонала при контактах з іншими людьми може зростати ненависть, озлоблення, нетерпимість, при виконанні своїх професійних обов'язків їм варто керуватися такими принципами, як доцільність та моральний вибір. Принцип доцільності співвідноситься з категоріями прагматизму, вигоди, особистого блага і служить «дозвільною» стратегією прийняття професійних рішень і професійних вчинків. В одних умовах – це база для позитивного професійного прагматизму, а в інших – психологічний механізм, що «відкриває двері» для реалізації тіньових функцій посадової ролі і тіньового самоутвердження професіонала. Принцип морального вибору

кореспондує з категоріями відповідальності, совісті, соціального блага і виконує роль «механізму заборони» певної професійної поведінки. Його основна функція – страхування від аморальних, авантюристичних професійних вчинків та може виступати як бар'єр для сміливих і ризикових професійних рішень з важко прогнозованим соціальним ефектом. Разом з тим, ступінь впливу моральних позицій на професійну поведінку залежить і від вихідної невизначеності професійного середовища. Сценарії моральної регуляції професійної поведінки ідуть або по лінії поєднання «руйнівної» і «заборонної» стратегії, або внутрішньої боротьби між ними і вибором об'єктом однієї з них. А критерієм такого вибору має стати «моральний закон всередині нас», про який І.Кант говорив як про найбільш вартісну властивість людини.

Відомо, що джерелом норм, моралі, моральності правил економічної поведінки професіоналів в умовах ринку є економічна культура суспільства. Особистісний аспект економічної культури характеризує якості працівника і фіксує цінності, норми, переваги та інші риси свідомості суб'єктів економіки. Він включає не тільки певні технічні, технологічні, професійні знання, але й соціально-комунікативні навички, які сприяють встановленню всебічних контактів із співробітниками, зокрема комунікабельність, уміння планувати і прогнозувати свою економічну поведінку. Етика професіонала спрямована на вирішення практичних проблем, виходить із визнаних моральних цінностей і сконцентровує свою увагу на встановленні певного економічного порядку та створенні таких механізмів, які б стимулювали моральну поведінку і слугували інструментом необхідного контролю. Професійна діяльність будь-якого професіонала, а особливо того, хто за родом своєї діяльності має тісні стосунки із людьми, базується, в першу чергу, на таких фундаментальних положеннях, як повага до людини, визнання її безумовної цінності, незалежно від реальних досягнень і поведінки. Етичними принципами діяльності професіоналів є: поважання гідності кожної людини; пріоритетність інтересів клієнтів; толерантність та гуманізм; довіра та взаємодія у вирішенні проблем як з колегами по роботі, так і з клієнтами. Надзвичайно важливими мають залишатися такі особистісні якості, як чесність та совість (моральна відповідальність за свою поведінку, вчинки, що виконує функцію регулятора поведінки як у професійному, так і в особистих вчинках); об'єктивність, справедливість та тактовність (вміння враховувати об'єктивні і суб'єктивні фактори, дотримуватись міри, визначених моральних норм, враховувати обставини, наслідки своїх вчинків тощо); уважність і спостережливість (вміння враховувати зміни в настрої клієнта, колеги по роботі, що дозволить скорегувати обраний план дій); терпимість, витримка та стриманість (вміння стримано реагувати на різноманітні емоційні вияви, сприймати клієнта чи колегу таким, яким він є, з його інтересами, нахилами, сильними і слабкими сторонами); комунікабельність (уміння спілкуватися з оточуючими, завдяки чому



можна виробити план дій, скорегувати можливі шляхи розв'язання проблеми); сила волі (вміння свідомо спрямовувати вольові зусилля на виконання необхідних дій, здатність адекватно оцінювати перешкоди, доводити розпочату справу до логічного кінця; прагнення до самовдосконалення (постійне бажання професійного зростання, духовного та морального розвитку).

Отже, структури системи моральної регуляції діяльності і поведінки професіоналів відрізняється складністю і містить у собі такі взаємозалежні базисні компоненти:

- мотиваційний (позитивне ставлення до обраного виду діяльності, прагнення до самореалізації і досягнень, моральні і професійні установки й інтереси);
- когнітивний (знання про професійну етику, уявлення про моральність і моральні норми);
- регулятивний (володіння засобами і прийомами, необхідними для розуміння змісту моральних цінностей і норм);
- позиційний (позитивне ставлення до об'єкта діяльності та колег, з якими здійснюються професійні взаємодії, обов'язковість і відповідальність перед ними);
- емоційно-вольовий (здатність до морального співпереживання, спроможність відчувати задоволення від роботи, ініціативність);
- оцінювальний або рефлексивний (моральна самооцінка своєї підготовки, результатів діяльності і службових стосунків) [8. с. 73].

Гармонійна єдність цих компонентів складає нормативну систему моральної регуляції поведінки і стосунків професіонала. Це процес перетворення загальнолюдських цінностей на його власні цінності, що означає моральну вихованість особистості.

Таким чином, професіоналізм це складний процес професійного розвитку людини, що визначається значною кількістю соціально економічних і психологічних факторів, та займає важливе місце у структурі потреб сучасної людини. Успішна професійна кар'єра, підкріплена високим професіоналізмом, сприяє задоволенню таких вищих психологічних потреб, як потреба у розвитку, самореалізації, повазі і самоповазі, успіху і влади, забезпечує людині як матеріальне благополуччя, так і моральне задоволення своїм соціальним статусом.

#### Список використаних джерел

1. Людський розвиток в Україні: можливості та напрями соціальних інвестицій (колективна науково-аналітична монографія) / за ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2008. – 316 с.
2. Прибиткова І.М. Вплив світової фінансово-економічної кризи на зарубіжну трудову міграцію з України / Прибиткова І.М. // Регіональна економіка, 2010. - № 1. – С. 148-155.

3. Петрушина Т. Українська подоба капіталізму: життя в економ-варіанті // Дзеркало тижня, 2010. - № 27.
4. Ермолаева Е.П. Психология социальной реализации профессионала / Ермолаева Е.П. // М.: Изд-во «Института психологии РАН», 2008. – 347 с.
5. Карамушка Л.М. Формування конкурентоздатної управлінської команди (на матеріалі діяльності освітніх організацій) / Карамушка Л.М., Філь О.А. // Монографія. – К.: Фірма «ІНКОС», 2007. – 268 с.
6. Соціологія і психологія: Навч. посіб. / За ред. Пачковського Ю.Ф. – К.: Каравела, 2009. – 760 с.
7. Гладкова В.М. Основи акмеології / Гладкова В.М., Пожарський С.Д. // Підручник. – Львів: Новий світ –2000, 2007. – 320 с.
8. Погрібна В.Л. Соціологія професіоналізму: Монографія / Погрібна В.Л. // К.: Алерта: КНТ : ЦУЛ, 2008. – 336 с.

#### Анкета учасників

Призвище	Ваврик
Ім'я	Антоніна
По батькові	Йосипівна
Науковий ступінь	кандидат психол. наук
Звання	-
Посада	н.сп.
Місце роботи	Інституту регіональних досліджень НАН України, м. Львів
Мобільний телефон	067-321-63-33