

5. Мельник Л.Г. Информационная экономика. – Сумы: ИТД «Университетская книга», 2003. – 288 с.

*Получено 25.04.2012*

УДК 331.548 : 159.923

І.Ю.БЕГАНСЬКА, канд. держ. упр.  
*Донецький державний університет управління*

## **ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ОСОБИСТОСТІ**

Розглянуто аспекти формування професійного самовизначення особистості, визначено фактори впливу на професійне самовизначення, а також виявлено основні проблеми в формуванні професійного самовизначення і напрями їх вирішення.

Рассмотрены аспекты формирования профессионального самоопределения личности, определены факторы влияния на профессиональное самоопределение, а также выявлены основные проблемы в формировании профессионального самоопределения и пути их решения.

The article reviewed the aspects of the formation of professional personal self-determination, determined factors of influences on professional self-determination, identified the main problems in formation professional self-determination and the ways solving them.

*Ключові слова:* ринок праці, кадрове забезпечення галузей, підготовка фахівців, самовизначеність особистості.

Формування конкурентного середовища на ринку праці в умовах ринкової економіки України зумовлює необхідність забезпечення узгодженої дії ринкових регуляторів та заходів державного регулювання в напрямі сприяння продуктивній зайнятості економічно активного населення, розробки системи заходів щодо забезпечення соціального захисту осіб з низьким рівнем конкурентоспроможності, підвищення рівня їх вмотивованості.

Нестабільність соціально-економічного розвитку України, мінливі умови життя людей, нові вимоги ринку праці, різноманіття ідеологічних і соціальних установок у сучасному суспільстві вимагає від людини постійного самовизначення. З огляду на це, особливо актуальною на сьогоднішній день залишається проблема професійного самовизначення, яка є однією з найважливіших сторін благополуччя життя людини в конкретному суспільстві. Проблема професійного самовизначення має фундаментальний характер у зв'язку з тим, що вмотивований та адекватний вибір професії забезпечує взаємозв'язок професійної та особистісної реалізації, узгодження життєвих планів та намірів із загальнодержавними економічними потребами в кадровому забезпеченні розвитку певних галузей.

Незважаючи на неузгодженість у поглядах щодо визначення, термін «професійне самовизначення» активно вживається як у вітчизняній, так і зарубіжній літературі. Так, детально аналізуючи професійне самовизначення, Е.А. Климов розуміє його «... як важливий прояв психічного розвитку, формування себе як повноцінного учасника спільноти «робітників» чогось корисного, спільноти професіоналів» [3, с.39]. Вельми цінною для предмета розгляду – професійного самовизначення є думка Е.Климова про те, що процес вибору професії, що здається часом легким і короткочасним, насправді здійснюється за формулою «миль плюс все попереднє життя» [3, с.40]. Розширюючи логіку міркувань Е.Климова, можна зробити висновок, що сам процес професійного самовизначення не зводиться до одномоментного акту вибору собі професії, і не завершується із завершенням професійної підготовки за обраною спеціальністю, він триває протягом усього професійного життя [2, с.104].

У [2, с.103] розглядається самовизначення як здатність людини будувати самого себе, свою індивідуальну історію, як уміння переосмислювати власну сутність.

М.С. Пряжніков визначає нерозривний зв'язок процесу професійного самовизначення з самореалізацією людини в інших важливих сферах життя: «сутністю професійного самовизначення є самостійне та усвідомлене знаходження смислів виконуваної роботи і всієї життєдіяльності в конкретній культурно-історичній (соціально-економічній) ситуації» [7, с.17].

А.Маслоу запропонував свою концепцію професійного розвитку і як центральне виділив поняття «самоактуалізація», тобто прагнення людини вдосконалюватися, проявляти себе в значущій для нього справі. У його концепції близькими до поняття «самовизначення» є такі поняття, як «самоактуалізація», «самореалізація», «самоздійснення».

Аналіз теоретичних підходів показує, що проблематика самовизначення особистості найбільш тісно пов'язана з феноменами свободи й самодетермінації. У рамках екзистенційно-орієнтованих теорій низки психологічних шкіл вчені використовують такі основні поняття як "самовизначення" (Ш. Бюлер), "досягнення життєвого успіху" (У. Джеймс), "цілеспрямована поведінка", "автономізація власного "Я", "усвідомлення тут і тепер відповідальності за себе і своє життя" (Е. Фром, Ф. Перлз), "самоактуалізація" (К. Роджерс, А. Маслоу), "саморегуляція", "самоефективність", "самоконтроль" (А. Бандура), які цілком можуть бути використані при вивченні та з'ясуванні співвідношення з поняттям "самовизначення".

Отже, фактично кожен з аспектів професійного самовизначення

було висвітлено в науковій літературі. Так, психолого-педагогічним і соціально-економічним основам підготовки молоді до вибору професії присвячено роботи [3, 5, 7] та ін. Наукову обґрунтованість результатам дослідження надають методологічні принципи і підходи, на основі яких всебічно і глибоко вивчаються різні аспекти професійної діяльності людей. Проте значний вплив (і до того ж коригуючий) на сценарій професійного розвитку здійснюють соціально-економічні умови, що склались у державі. Сучасний розвиток держави визначається двома найважливішими показниками: науково-технічним рівнем і здатністю до технологічного розвитку. Оскільки ці показники є інтегральними, то кожен з них включає й людський фактор. Найважливішу роль у здійсненні економічних перетворень займають творчі висококваліфіковані фахівці.

Тому проблема підготовки таких фахівців і надалі залишається актуальною.

Метою цієї публікації є узагальнення підходів до визначення змісту поняття «професійне самовизначення», конкретизація його сутності та теоретичний аналіз основних характеристик процесу професійного самовизначення особистості.

Структурний аналіз науково-теоретичної та практичної літератури дозволив узагальнити теоретичні підходи щодо визначення сутності поняття «професійне самовизначення» особистості.

Професійне самовизначення особистості – це процес формування особистістю свого ставлення до професійно-трудового середовища і способів її самореалізації. Це тривалий процес узгодження внутрішніх особистісних та соціально-професійних потреб, який відбувається протягом всього життєвого і трудового шляху та передбачає вибір кар'єри, сфери прикладання сил та індивідуальних особливостей.

Професійне самовизначення являє собою особистісну характеристику, що включає усвідомлену і осмислену суб'єктивну позицію до майбутньої професійної діяльності, структуру якої становить професійна самосвідомість, професійна спрямованість, професійна компетентність [1, с.85]. Професійне самовизначення особистості є найважливішою складовою основою становлення професійної самосвідомості фахівця в цілому.

Всі теоретичні підходи до визначення поняття професійного самовизначення об'єднані єдиною позицією, яка полягає в тому, що професійне самовизначення має на меті вибір, здійснюваний індивідом у результаті аналізу внутрішніх ресурсів особистості і співвідношення їх з вимогами професії. Виходячи з позиції професійної спрямованості і подальшого формування професійної настанови, процес вибору від-

бувається задовго до його здійснення у вигляді отримання конкретної професії.

Так, основою концепції Д. Сьюпера є з'ясування індивідом своїх нахилів і здібностей, а також пошук відповідної професії. Професійне самовизначення визначається як процес, що триває все життя. Професійний шлях людини і його основні етапи нерозривно пов'язані з віковим розвитком і загальним становленням особистості.

Вибір професії або процес професійного самовизначення не можна розглядати як одномоментний акт, обмежений певними умовами і ситуаціями його здійснення. В результаті вибір професії є багаторівневим процесом, який піддається впливу зовнішніх і внутрішніх умов, а також індивідуальних особливостей суб'єкта вибору професії. Так, М. Курицина професійне самовизначення подає як дворівневу систему: перший рівень – формування професійної спрямованості, що є одним із основним завдань розвитку особистості в юнацькому віці (відповідно до Д. Сьюпера); другий рівень – формування професійної настанови, що закріплює процес вибору професії в період ранньої юності [5].

Критеріями визначення етапів професійного самовизначення особистості відповідно до вчень Ф. Хейвігхерста є здобуття настанов і трудових навичок, які дозволяють людям стати повноцінними працівниками:

I. Ідентифікація з працівником (від 5 до 10 років). Діти ідентифікуються зі своїми працюючими батьками, і намір працювати в майбутньому стає частиною їх "Я-концепції".

II. Здобуття основних трудових навичок і формування працьовитості (від 10 до 15 років). Школярі вчаться організовувати свій час і зусилля для виконання різних завдань.

III. Набуття конкретної професійної ідентичності (від 15 до 25 років). Людина обирає професію і починає себе до неї готувати, здобуває певний трудовий досвід, який допомагає зробити вибір і розпочати кар'єру.

IV. Становлення професіонала (від 25 до 45 років). Особистість удосконалює свої професійні здібності в рамках можливостей, що надаються роботою, і починає просуватися вгору по службових сходах.

V. Робота для суспільства (від 40 до 70 років). Працівники досягають піку своєї професійної кар'єри. Вони реалізують свою цивільну і соціальну відповідальність, з якою пов'язана їх праця, і виконують свої зобов'язання перед суспільством.

VI. Роздуми про продуктивний період професійної діяльності (після 70 років) [6].

Узагальнення проведеного аналізу професійного становлення осо-

бистості дає змогу виокремити основні характеристики цього процесу:

- професійне самовизначення – це вибіркове ставлення особистості до світу різних спеціальностей в цілому і до конкретно обраної професії;
- основою професійного самовизначення є усвідомлений вибір особистості своєї спеціальності з урахуванням індивідуальних можливостей і здібностей, а також урахування тих вимог, які пред'являє сама професійна діяльність;
- професійне самовизначення особистості відбувається протягом усього професійного життя: особистість постійно змінюється, переосмислює своє професійне буття і самостверджується у професії;
- актуалізація професійного самовизначення особистості ініціюється такими подіями як закінчення загальноосвітньої школи, професійного навчального закладу, підвищення кваліфікації;
- професійне самовизначення є важливою характеристикою соціально-психологічної зрілості особистості, її потреби в самореалізації і самоактуалізації.

Таким чином, можна зробити висновок, що професійне самовизначення – це свідоме й активне виявлення та утвердження власного статусного і рольового становища в системі соціальних відносин і громадського розподілу праці.

Професійне самовизначення протікає під впливом ряду чинників, що діють стихійно і цілеспрямовано. Всі ці фактори впливають на індивіда не безпосередньо і автоматично, а опосередковано, через свідомість і внутрішню активність особистості.

Будь-який вибір, у тому числі і вибір «каналу» отримання професійної підготовки, пов'язаний з обмеженнями. Перша група обмежень пов'язана з особистісними характеристиками молоді людини: темпераментом, характером, інтересами, схильностями, потребами. Крім того, в процесі професійного вибору значну роль відіграють знання, вміння, навички, здібності, статеві та вікові критерії, сімейний статус.

На професійне самовизначення впливають процеси, що протікають у світі, суспільний устрій, етнокультурні стереотипи сучасного етапу соціального процесу, регіональні особливості території, система соціальних норм і цінностей, зміни у видах і формах трудової діяльності, перелік професій та їх престиж в громадській думці, національний склад суспільства, демографічні процеси.

Третя група факторів впливу на професійне самовизначення формується на рівні мікросередовища – родина, система освіти, найближче оточення, засоби масової комунікації, територіальні особливості професійної та соціальної структури.

Аналізуючи сучасний стан ринку праці України, необхідно зазначити, що вплив на професійне самовизначення мають асоціації, рухи, партії, що побічно формують певні стереотипи виконання соціальних ролей і образи престижності тієї чи іншої професійної сфери. Маргінальні і девіантні категорії населення також впливають на соціально-професійний вибір молоді. Можна констатувати, що на даний момент відсутня узгоджена система впливу на соціально-професійне самовизначення молоді. Вибір професії характеризується елементами стихійності, відсутністю продуманих техніко-економічних, адміністративно-правових, психолого-педагогічних та організаційних заходів. В питаннях узгодження кадрових потреб суспільства й інтересів кожної конкретної особистості необхідні управлінські рішення, які допоможуть позбавити систему підготовки еkleктичності та непослідовності.

Для забезпечення сфери економіки висококваліфікованими кадрами існує необхідність здійснення підготовки та підвищення професійного рівня працівників. Важливим напрямом подолання дефіциту робочих кадрів та підвищення професійного рівня працівників є навчання персоналу на виробництві. Разом з тим обсяги такого навчання в Україні залишаються незначними. У 2010 р. кількість працівників, які проходили професійне навчання та підвищення кваліфікації, становила 1160,4 тис. осіб, або 10,6% від облікової кількості штатних працівників.

Із усієї кількості працівників, які проходили навчання протягом 2010 р., професійну підготовку та перепідготовку отримали 216,5 тис. осіб, або лише 2,0% облікової кількості штатних працівників. У більшості випадків це працівники підприємств промисловості (72,0% від усіх навчених новим професіям) та транспорту і зв'язку (10,6%). При цьому основною формою навчання працівників була їх професійна перепідготовка безпосередньо на виробництві [8, с.22].

Одним із завдань державного регулювання ринку праці є попередження масового безробіття, запобігання ситуаціям, що сприяють різкому зростанню напруженості. Ринковий механізм надає широкі можливості щодо реалізації власного потенціалу людини, втім висуває певні вимоги щодо особистої відповідальності за вибір напрямку і способу докладання зусиль. У посткризовий періоди розвитку економіки ситуація з працевлаштуванням і реалізацією трудового потенціалу ускладнюється мінливістю і невизначеністю перспектив. Тому виникає нагальна потреба у постійному оновленні знань та професійних навичок, перепідготовці та підвищенні кваліфікації персоналу.

Поряд із системою підготовки та перепідготовки кадрів, зайнятих на виробництві, працює державна система підготовки та перепідготов-

ки незайнятого населення через державну службу зайнятості для забезпечення працевлаштування безробітних громадян. Протягом 2010 р. за направленнями державної служби зайнятості в навчальних закладах усіх типів проходили професійне навчання 203,3 тис. зареєстрованих безробітних проти 157,1 тис. осіб у 2009 р.

Із загальної кількості безробітних, які завершили навчання в зазначеному періоді (172,0 тис. осіб), переважна більшість (85,2%) навчалася з метою підвищення своєї кваліфікації, 11,5% пройшли перепідготовку на іншу професію, а решта (3,3%) – вперше отримали професійну освіту.

Проте підвищення кваліфікації за різними формами навчання (на виробничо-технічних курсах, курсах цільового призначення, через стажування, спеціалізацію, довгострокове та короткотермінове навчання) у 2010 р. пройшли 943,9 тис. осіб, або 8,6% облікової кількості штатних працівників [8, с.23].

На сучасному етапі система професійної орієнтації населення не забезпечує належної ефективності формування, відтворення та збереження трудового потенціалу, не сприяє формуванню системи безперервної освіти, а тому потребує суттєвого вдосконалення організаційної структури. Професійне самовизначення молоді людини може бути ефективним лише за умови створення і функціонування єдиної, стійкої й динамічної системи профорієнтації в межах державної політики зайнятості на всіх рівнях управління (підприємство – регіон – держава), спрямованої на оптимальне поєднання особистих орієнтацій, бажань людини й суспільних потреб.

Таким чином, дослідження проблем професійного самовизначення підтверджує необхідність подальшого вдосконалення механізму реалізації декларованих в законодавчих актах і державних програмах заходів зростання економічної активності й рівня зайнятості. Освіта, професійні знання повинні відігравати визначальну роль у забезпеченні зайнятості в ринкових умовах на безперервних засадах, що вимагає відповідної професійної підготовки, заснованої на науково обґрунтованій системі професійної орієнтації [4]. Оптимізація системи професійної орієнтації постає як нагальне завдання активної політики зайнятості.

Забезпечення професійного становлення фахівців має здійснюватися в інтересах формування конкурентоспроможної команди фахівців, економічного зростання організацій та держави в цілому. Сприятливі умови праці, спілкування і організації міжособистісних стосунків формують позитивну мотивацію та сприяють професіональному і особистісному зростанню особистості.

1. Андреева Н.В. Практико-ориентированное обучение в процессе профессионального самоопределения студентов // Педагогическое образование и наука. – 2009. – №12. – С.84-86.

2. Зеер Э.Ф. Психология профессий. – 2-е изд., перераб., доп. – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с.

3. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. – М., 1996. – 512 с.

4. Концепція державної системи професійної орієнтації населення: Постанова Кабінету Міністрів України від 27.01.1994 р. № 48 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=48-94-%EF>.

5. Курицина М. Формування професійних установок та їх роль в професійному самовизначенні особистості [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Vird/2011\\_17/Pdf/28.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vird/2011_17/Pdf/28.pdf).

6. Педагогика и психология высшей школы. – Ростов н/Д: Феникс, 2002. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://psychology.vuzlib.net/book\\_o350\\_page\\_53.html](http://psychology.vuzlib.net/book_o350_page_53.html).

7. Пряхников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. – М.-Воронеж, 1996. – 256 с.

8. Статистичний збірник «Праця України у 2010 році». – К., 2011. – 324 с.

*Отримано 14.02.2012*

УДК 332.1

Г.І.РИБАК

*Харківська національна академія міського господарства*

## **ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ НА ОСНОВІ ПОДОЛАННЯ РЕГІОНАЛЬНОЇ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ДОХОДІВ**

Досліджено вплив регіональної диференціації за доходами на якість життя населення України, проведено аналіз децильних груп за доходами по країні та в регіонах України, розглянуто скоригований розподіл населення за доходами з урахуванням тіньового сектору економіки, запропоновано засоби подолання диференціації доходів населення.

Исследовано влияние региональной дифференциации по доходам на качество жизни населения Украины, проведен анализ децильных групп по доходам по стране и в регионах Украины, рассмотрено скорректированное распределение населения по доходам с учетом теневого сектора экономики, предложены средства преодоления дифференциации доходов населения.

The impact of regional differentiation by income population of Ukraine was investigated, the decile group by income in the country and in Ukraine's regions was analyzed, adjusted population distribution by income subject to the shadow economy was considered, means overcoming the differentiation income of the population was suggested.

*Ключові слова:* доходи, децильний коефіцієнт, добробут, міжрегіональна диференціація, наявний і реальний дохід, заробітна плата, якість життя.

Досягнення високого рівня якості життя населення є головним завданням для кожної країни. Основною складовою даного показника є добробут населення, що в свою чергу характеризується загальною ве-