

ПРОФЕСІЙНА РЕАДАПТАЦІЯ В КОНТЕКСТІ СОЦІАЛЬНОЇ МОБІЛЬНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

Микита Панов

Комунальний вищий навчальний заклад «Хортицька національна
навчально-реабілітаційна академія», м. Запоріжжя, Україна
nikita.psyhol@ukr.net

У статті пояснено значущість соціального фактора в проблематиці професійної психології. Зміна механізмів соціальної стратифікації в постмодерному суспільстві привела до інтенсифікації соціальної мобільності. У цих умовах професійна діяльність виступає головним засобом і за допомогою самореалізації особистості. Описано трудову мобільність як сукупність професійних змін і переміщень, що виконують різноманітні функції. Продемонстровано конкретні суб'єктивні мотивації та внутрішні чинники зміни професії. Проаналізовано специфічні особливості соціальної мобільності, що характеризують пострадянську й сучасну Україну: регресивні трансформації економіки, незбалансований ринок праці, значні обсяги трудової міграції, гендерну нерівність тощо. Показано, що освіта та компетенція мають недостатню дієвість у якості соціального ліфта – як через численні негаразди освітньої системи, так і через вплив соціальної нерівності, що властиво на початку професійного шляху. Кризові суспільні явища відіграють двоїсту роль у житті фахівця: вони або стимулюють суб'єкту активність і конструктивний розвиток, або зумовлюють прояви професійної дезадаптації. При цьому дія зовнішніх факторів переломлюється через складний комплекс особистісних рис, що складають адаптаційний потенціал особистості. Виявлено суперечливість, що стосується ролі професійної ідентичності як критерію ефективної професіоналізації особистості. У сучасному трансформаційному, глобалізованому світі саме широка й гнучка соціальна ідентичність виступає ресурсом адаптаційного потенціалу фахівця. Окреслено термінологічне поле, що відображає особливості професіоналізму у ХХІ ст. як набору компетенцій, що сприяє працевлаштуванню та дає змогу досягати успіху в різних життєвих сферах за стабільної мінливості зовнішнього середовища.

Ключові слова: соціальна мобільність, професійна мобільність, кар'єрний ліфт, професійна реадaptaція, професійна дезадаптація, соціально-професійна ідентичність.

Nikita Panov. Professional Readaptation in the Context of Individual Social Mobility. The research paper explains the significance of the social factor in the range of problems of professional psychology. The change in the mechanisms of social stratification in the postmodern society has led to the intensification of social

mobility. In these conditions, professional activity is the main means and way of self-realization of personality. Labour mobility is described as a set of professional changes and displacements that perform various functions. Specific subjective motivations and internal factors of the profession change are demonstrated. The specific features of social mobility that characterize post-soviet and modern Ukraine are analyzed: regressive transformations of the economy, unbalanced labour market, significant volumes of labour migration, gender inequality, etc. It has been shown that education and competence are inadequate as a social lift, both because of numerous problems in the educational system and due to the impact of social inequality that occurs at the beginning of the professional path. Crisis social phenomena play a dual role in the life of a specialist: they either stimulate subjective activity and constructive development, or cause manifestations of professional deadadaptation. In this case, the action of external factors is refracted through a complex set of personality traits that make up the adaptive potential of an individual. The contradiction is revealed regarding the role of professional identity as a criterion for effective professionalization of an individual. In today's transformational globalized world, it is a broad and flexible social identity that serves as a resource for the adaptation potential of a specialist. The terminological field, which reflects the peculiarities of professionalism in the 21st century, is outlined as a set of competencies that helps in employment and allows succeeding in different life spheres with stable variability of the environment.

Key words: social mobility, professional mobility, career lift, professional readaptation, professional deadadaptation, social and professional identity.

Никита Панов. Профессиональная реадaptация в контексте социальной мобильности личности. В статье объясняется значимость социального фактора в проблематике профессиональной психологии. Изменение механизмов социальной стратификации в постмодерном обществе обуславливает интенсификацию социальной мобильности. В этих условиях профессиональная деятельность выступает главным средством и путем самореализации личности. Описанная трудовая мобильность как совокупность профессиональных изменений и перемещений, выполняющих разнообразные функции. Продемонстрированы конкретные субъективные мотивации и внутренние факторы смены профессии. Анализируются специфические особенности социальной мобильности, характеризующие постсоветскую и современную Украину: регрессивные трансформации экономики, несбалансированный рынок труда, значительные объемы трудовой миграции, гендерное неравенство и т. д. Показано, что образование и компетенция имеют недостаточную действенность в качестве социального лифта – как из-за многочисленных проблем образовательной системы, так и из-за влияния социального неравенства, выраженного в начале профессионального пути. Кризисные явления играют двойственную роль в жизни специалиста: они либо стимулируют субъектную активность и конструктивное развитие, либо обуславливают проявление профессиональной дезадаптации. При этом воздействие внешних факторов преломляется через сложный комплекс личностных

черт, составляющих адаптационный потенциал личности. Обнаружено противоречие, касающееся роли профессиональной идентичности как критерия эффективной профессионализации личности. В современном трансформационном, глобализированном мире именно широкая и гибкая социальная идентичность выступает ресурсом адаптационного потенциала специалиста. Очерчено терминологическое поле, которое отражает особенности профессионализма в XXI в. как набор компетенций, помогающий в трудоустройстве и позволяющих добиваться успеха в различных жизненных сферах при стабильной изменчивости внешней среды.

Ключевые слова: социальная мобильность, профессиональная мобильность, карьерный лифт, профессиональная реинтеграция, профессиональная дезадаптация, социально-профессиональная идентичность.

Постановка наукової проблеми та її значення

Проблема соціальної реадaptaції професіонала є новою сферою наукового знання, що має надзвичайну актуальність в умовах докорінної зміни пріоритетів у соціально-виробничих відносинах, глобальних технологічних трансформацій та економічних змін останніх десятиліть. Досить довгий час вітчизняна психологія праці існувала в майже незмінній суспільній ситуації, тому центрувалася переважно на внутрішньоособистісних аспектах становлення професіонала, не пов'язуючи їх із макросоціальними відносинами (на проблемах професійного вибору й відбору, формування специфічних трудових навичок та операцій, забезпечення ефективної мотивації діяльності й інших аспектах). Соціальні умови враховувалися лише як фактори впливу на якість виконання професійних функцій. Дійсно, при домінуванні промислових технологій професійні навички, унаслідок своєї вузької специфічності, складності навчання та необхідності високої майстерності, були запорукою успіху й реалізації людини. Проте сучасні кризові соціально-економічні трансформації та системні зміни ринку праці ставлять перед психологією абсолютно нові завдання й виклики. Серед домінант розвитку більшості країн світу вагоме місце займають процеси глобалізації, інтеграції та інформаційної відкритості, які сприяють потокам трудової й освітньої міграції. Сьогодні актуальне не формування високого рівня майстерності в конкретній професії, а гнучкий і психологічно безболісний перехід з однієї сфери діяльності в іншу, ефективна реалізація вже напрацьованого професійного потенціалу у швидко змінюваних умовах. Ці зміни відображені в понятті «професійна мобільність», яку ми розглядаємо в контексті більш широкого феномену соціальної мобільності особистості. Усе вищеописане

потребує нових теоретичних підходів, адекватних суспільним реаліям, а також розробки нових дослідницьких моделей і пояснювальних принципів організаційної психології, психології праці та споріднених сфер знання.

Аналіз досліджень із цієї проблеми

Проблема професійної мобільності не є новою, але здебільшого їй дослідження відбувається в руслі соціології та економічних наук (О. М. Балакірева, Є. А. Іванченко, С. А. Кугель, С. О. Макєєв й ін.). При цьому в Україні репрезентативні дослідження соціальної мобільності розпочалися лише в період незалежності, на початку 90-х років ХХ ст. (С. М. Оксамитна, Н. В. Коваліско, О. В. Симончук). На сьогодні авторитетними представниками психології праці та організаційної психології (А. Л. Журавльов, Л. Г. Дика, О. П. Єрмолаєва, О. М. Занковський й ін.) переконливо доведено, що діяльність людини як суб'єкта праці, її адаптація до професійного та соціального середовища повинні розглядатися в єдності, як взаємопов'язані процеси в метасистемі «особистість–професія–соціум». Сьогодні неможливо розглядати традиційні питання психології професіонала у відриві від безперервно мінливого макросоціального контексту. Особистість професіонала в сучасному світі є предметом численних праць українських учених Г. О. Балла, Ж. П. Вірної, В. Л. Зливкова, Л. М. Карамушки, О. М. Кокуна, В. Т. Лозовецької, С. Д. Максименка, М. І. Найдьонова, Л. Е. Орбан-Лембрик, Е. О. Помиткіна та ін. Не можна оминати увагою вагомий внесок радянської психології в розуміння системних перетворень особистості в процесі професіоналізації (Є. О. Клімов, Е. Ф. Зеєр, А. К. Маркіна, Л. М. Мітіна, В. С. Мерлін). Розуміння професійної реадаптації як наукової категорії безпосередньо пов'язане з поняттям про ресоціалізацію (Г. М. Андрєєва, А. І. Кравченко, А. О. Реан), про суб'єктну активність особистості (С. Л. Рубінштейн, Б. Г. Ананьєв, К. Абульханова-Славська, О. О. Бодальов, Н. В. Кузьміна й ін.); з ідеями самореалізації та усвідомленого самоздійснення (А. Маслоу, К. Роджерс, Ф. Франкл), самодетермінації особистості (Ш. Бюлер, Е. Десі, Р. Райан). Формування професійної Я-концепції особистості як вагової складової частини психосоціальної ідентичності докладно розглянуто в роботах Е. А. Афоніна, Д. М. Завалішиної, Н. С. Пряжникова, В. П. Поваренкова, Л. Б. Шнейдер. Розуміючи теоретичну та прикладну цінність таких здобутків, мусимо відзначити, що вони не дають відповіді на питання про значущість особистісного й соціального компонента в реадаптаційних

процесах в умовах швидких і непередбачуваних макросоціальних змін. Психологія професійної реадаптації – міждисциплінарний напрям, що теоретично та методологічно спирається на дані багатьох сфер знання: економіки, соціології, фізіології й валеології, інженерної психології та психології праці, психології особистісного розвитку й соціальної психології.

Мета статі – здійснити теоретичний аналіз професійної реадаптації в контексті соціальної мобільності особистості (обґрунтовано пов'язати проблематику формування професіонала з ресоціалізацією особистості в процесі професійної мобільності; окреслити коло проблем, актуальних для вітчизняного психологічного простору).

Виклад основного матеріалу й обґрунтування отриманих результатів дослідження

Глобальні трансформації суспільства останніх десятиліть актуалізують проблеми соціальної й професійної мобільності особистості та потребують осучаснення розуміння цього феномену. Термін «соціальна мобільність» запропоновано американським соціологом П. Сорокіним на початку ХХ ст. для позначення можливості зміни людиною соціального прошарку в неоднорідному соціальному просторі. Важливою частиною вчення став перелік соціальних ліфтів – засобів ротації, за якими індивіди переміщуються вгору або вниз східцями соціальної драбини в процесі персональної кар'єри (Sorokin, 1962). Вибір відповідного шляху має велике значення під час вибору сфери діяльності. Значення соціальних ліфтів сьогодні стає ще більш вагомим, оскільки в умовах індустріального (а особливо рухливого постіндустріального) суспільства соціальна мобільність різко зросла.

ХХ ст. принесло із собою небувалу лібералізацію суспільного простору та докорінну зміну механізмів соціальної стратифікації людини. Сьогодні вплив родового, расового, етнічного походження на індивідуальну кар'єру (і на спосіб життя взагалі) мінімальний. Статус у суспільстві визначається тим, наскільки соціально корисною та цікавою є конкретна особистість. Домінують індивідуальні переваги, засновані на здібностях, кваліфікації, реальних досягненнях, на докладених зусиллях і подоланих труднощах. Цей процес спостерігався в усіх культурах, хоча мав різні назви та контексти: «американська мрія» чи радянський ідеал «від комбайнера до міністра» – ці типові сценарії відображають стрімке просування завдяки індивідуальним здібностям, зусиллям людини. Очевидно, що цілеспрямоване просування соціальними

когортами приводить людину в нове, більш бажане для неї соціальне середовище. І чим більш стрімким є такий зліт, тим більше додаткових зусиль потребує особистість для ресоціалізації, зміни способу життя, освоєння норм та правил цього нового суспільного оточення.

Серед соціальних ліфтів особливе місце займає освіта й пов'язаний із нею престиж професії. Порівняно з іншими, цей шлях вертикальної мобільності має найбільшу доступність. Саме професійні здобутки уможливають підвищення соціального статусу завдяки особистим зусиллям і якостям людини. Доступність освіти робить її важливим чинником зменшення нерівності, що послаблює вплив несприятливого походження на шанси досягнення високої соціальної позиції. Рівень освіти впливає на сприйняття особистістю свого становища в суспільстві та найбільше визначає успішність соціально-економічного просування та мобільності індивіда. Особи з вищою освітою успішно адаптуються в умовах трансформації, матеріально забезпечені, позитивно ставляться до майбутнього. Вагомість цього ліфта зумовлена також тим, що у кваліфікаційному розподілі праці відмінності, пов'язані з компетенціями, полягають не лише в технологічних особливостях діяльності, а й відрізняються в соціально-економічному аспекті, зумовлюючи професійну стратифікацію суспільства (Балакірева, 2014).

Отже, професійна (трудова) мобільність у сучасних умовах виступає найвагомішим компонентом соціальної мобільності людини. Це переміщення індивіда чи професійної групи в соціально-професійній структурі суспільства зі зміною або без зміни соціального статусу. Горизонтальна професійна мобільність відображає зміну професії для розширення можливостей індивіда, але зберігає його належність до соціального прошарку. Вертикальна професійна мобільність являє собою кар'єрний ліфт, який рухається як догори, так і зверху донизу, представляючи безліч варіацій для самореалізації (Ковалева, 2012). Важливо, що процес зміни трудової позиції часто охоплює не окрему людину, а цілі колективи або навіть професійні групи (унаслідок соціально-економічних реформ, реорганізації й ліквідації підприємств або цілих галузей, революцій, війн, науково-технічного прогресу, структурних змін у системі професійної освіти, тощо). У науці професійна мобільність виступає як міждисциплінарний феномен, що виражається у кваліфікаційному, галузевому, соціальному, територіальному та інших переміщеннях індивідів, є своєрідною формою їх адаптації до нових соціальних запитів і технологічно-економічних умов функціонування.

Системний розгляд професійної мобільності, з одного боку, висуває нові вимоги до професійно-кваліфікаційних якостей індивідів, а з іншого – сприяє розвитку особистості через підвищення відповідності між структурою її індивідуальних потреб і соціально-економічною цінністю місця, яке вона посідає (Пріма, 2008)

Професійна мобільність може бути вимушеною, спричиненою зовнішніми умовами: відсутністю робочих місць, низькою заробітною платою, побутовою непорядкованістю працівників та іншими негараздами, що зумовлюють необхідність реадптації до реальних життєвих позицій. З іншого боку, професійна мобільність супроводжує добровільні вмотивовані зміни способу життя, що є проявом внутрішньої ініціативи та свободи, самовизначення й самовдосконалення особистості та ґрунтується на здатності швидко реагувати на зміни в соціумі завдяки освіченості й професійній компетентності.

Під час вивчення професійної мобільності виділяють об'єктивний, суб'єктивний і характерологічний аспекти. *Об'єктивний аспект* охоплює науково-технічні та соціально-економічні передумови змін. *Суб'єктивний аспект* фокусується на акті прийняття рішення щодо зміни місця роботи чи професії, на відповідній трансформації ціннісних орієнтацій і мотивації працівників. Із *характерологічного* погляду, важлива схильність людини до зміни предметної діяльності, що дає підстави трактувати «мобільність» як відносно усталену властивість особи, її готовність або схильність до зміни виду професійної діяльності (Пріма, 2008).

Н. В. Коваліско (1999) пояснює, що оцінка необхідності та бажання соціально-професійного переміщення мотивується самою людиною. В одних і тих самих умовах, за рівних можливостей індивіди приймають неоднакові рішення. Особистість з її неповторною структурою перебуває між зовнішніми стимулами до переміщення й мотивованими оцінками його доцільності. Залежно від характеру цієї оцінки виникають мотиви здійснення акту мобільності та мотиви утримання від неї. Під мотивами мобільності розуміємо усвідомлені людиною причини та цілі (внутрішні усвідомлені або неусвідомлені спонуки, що відповідають цим стимулам), які роблять професійне, переміщення необхідним. При цьому цінностями виступають матеріальні або ідеальні предмети, які здатні задовольнити потреби й інтереси людини, сформувані індивідуальний стиль життя, невід'ємною складовою якого є професійне самовизначення. Дослідниця пропонує розрізняти *потенційну мобільність*

(як схильність, прагнення людини змінити соціальний статус та соціальну позицію) і фактичну мобільність – реальну зміну статусу, перехід людини в іншу групу під впливом об'єктивних та суб'єктивних стимулів. Критичний рівень потенційної мобільності призводить до фактичної мобільності, але період між прийняттям рішення й утіленням змін (або їх уникненням) має різну тривалість в окремих індивідів і в різних обставинах (Коваліско, 1999).

Цікаве в цьому плані дослідження О. В. Симончук (1999), у якому виявлено механізми міжпрофесійної мобільності спеціалістів із вищою освітою. Список подій професійної мобільності фіксує в життєвій історії процес переміщення людини від однієї соціальної ролі до іншої. Дослідження показало, що професійна трансформація, зміна статусної визначеності в більшості респондентів відбуваються протягом одного-трьох років і є багатофазними. Спроби ідентифікації з тією чи іншою професійною групою здійснюються методом проб і помилок, через зміну організацій та підприємств, поєднання декількох робіт або перехід у приватну підприємницьку сферу (Симончук, 1999).

Суб'єктивні причини зміни професії в загальному вклялися в чотири типи, кожен із яких містить ціннісно-мотиваційні характеристики, що відображають рухливу силу й зміст трудової мобільності особистості. Тип *професійно незадоволених* має тривалий змістовний конфлікт у професії, хронічний рольовий стрес і внутрішній дискомфорт через відсутність самореалізації та задоволеності. Зміна професії позбавляє їх від психологічно складного становища. Тип *кар'єрного орієнтованих* умотивований не змістом роботи, а її престижем, прагматичними життєво вигідними характеристиками й вибудовуванням кар'єри. У стабільний період життя суспільства вони не відчують потреби зміни професії, у якій досягають хороших результатів, мають авторитет, сприятливі умови праці та оплату. Однак професіонали цього типу дуже чутливі до зміни престижних акцентів, уявлень про життєвий і професійний успіх, до перерозподілу кар'єрних й економічних можливостей. Соціальне порівняння є вагомим складовою частиною їх мотивації та вчинків. За допомогою професійної мобільності вони прагнуть відновлення соціального статусу, що має бути адекватним їхнім актуальним уявленням про життєвий успіх. Тип *справжніх професіоналів* орієнтований на базову професію й захоплений нею, у роботі вимогливий до себе та інших; націлений на професійну реалізацію. Якщо такі особи втрачають можливість повноцінно займатися своєю справою, то незадоволення провідної професійної потреби (продуктивна

та цікава робота) призводить до зміни професії. Це відновлює можливості продуктивної самореалізації. *Потенційно мобільний* тип об'єднує людей активного, ініціативного, часто авантюрного складу, які в усі часи складають резерв мобільності (підприємницький тип). Це – «вічні мандрівники», легкі на підйом, орієнтовані на зміну вражень, видів діяльності, способу життя. Для них характерна широта інтересів, відкритість усьому новому, азарт і бажання випробувати себе в новій справі. Люди такого типу легко адаптуються, але не вкорінюються. До мобільності їх підштовхує відчуття своєї адекватності новому часу й новим життєвим вимогам (Симончук, 1999).

Слід зауважити, що соціально-економічні трансформації в нашій країні мають специфіку, що зумовлює особливості соціальної мобільності і робить цей процес складним і суперечливим. У 1993–1995 рр. Інститут соціології НАН провів одне з найперших досліджень соціальної мобільності в Україні (С. О. Макеєв та співавт.). Переважні тенденції, виявлені в перші роки незалежності, виявилися несприятливими: масова примусова міжпрофесійна мобільність, зумовлена кризою суспільства, зниження попиту на низку традиційних професій, безробіття; спадні соціальні переміщення як домінантні тенденції для абсолютної більшості населення й висхідні соціальні переміщення, характерні для обмеженої групи правлячої еліти; зміна професії як складова частина стратегії виживання; примус до самозайнятості без професійної перекваліфікації та ін. (Оксамитна, 2003).

До найбільш репрезентаційних досліджень соціальної структури українського суспільства належить праця С. М. Оксамитної (1993–2003). Авторка констатувала значне розшарування соціальних суб'єктів (верств, класів, груп та індивідів), що вплинуло на усвідомлення суб'єктами свого місця в суспільстві, наклало відбиток на обриси розвитку суспільства в цілому. Відзначено посилення освітньої нерівності через комерціалізацію навчання (незважаючи на значне збільшення кількості місць у ВНЗ), зменшення можливості здійснити висхідну мобільність для тих, хто належить до класів середньо- й малокваліфікованої фізичної праці. Також підкреслено виразність гендерної нерівності на ринку праці (Оксамитна, 2003).

У 2014 р. колективом учених НАНУ під керівництвом О. М. Балакіревої названі такі тенденції та тренди соціальної мобільності в Україні (Балакірева, 2014):

– регресивна трансформація економіки, відхід від світового постіндустріального тренду, руйнування модернізаційного базису та

повернення до видів діяльності, характерних традиційним суспільствам (аграрний сектор і добувні галузі), що негативно впливає на соціальні процеси й стан ринку праці;

– утрата професійних навичок серед інженерних і робітничих професій, що супроводжується масовою трудовою міграцією високоосвічених спеціалістів; утрата управлінських кадрів, здатних до реалізації процесів модернізації в економіці та часті зміни управлінських кадрів у секторі державного управління;

– повна, неефективна й примусова зайнятість поступово замінюються продуктивною та вільно обраною працею;

– нераціональна структура зайнятості, яка відображає незбалансовану структуру вітчизняної економіки: значне скорочення працюючих у промисловості й зростання кількості працівників дрібнооптової торгівлі;

– масовий перехід висококваліфікованих кадрів із державного в приватний сектор із більш високими, проте неофіційними доходами;

– надмірний обсяг неформальної зайнятості, її тісне переплетення з формальною; низька офіційна заробітна плата і її необґрунтована диференціація;

– водночас активно розвиваються найновіші постіндустріальні інформаційні технології, проте фахівці орієнтовані на самозайнятість або роботу у філіалах західних компаній;

– зниження престижу розумової праці (сировинна немодернізована економіка потребує низькооплачуваних низькокваліфікованих працівників);

– незрілий і розбалансований ринок праці, де превалюють елементи «захисної реструктуризації», пасивне пристосування підприємств до умов господарювання;

– невідповідність ринку праці ринку освітніх послуг;

– пригнічення розвитку середнього класу (малого й середнього бізнесу).

Для українського професійного середовища загалом характерні значні обсяги трудової міграції, при цьому тимчасова або постійна міграція за кордон виступає як вертикальна соціальна мобільність. Вона охоплює помітні маси населення (за різними статистиками, близько трьох мільйонів громадян мають такий досвід) та є малодослідженою. При цьому міра експлуатації українців працедавцями дуже висока, а їхній соціальний статус – низький. Але трудові мігранти можуть краще забезпечити своїх дітей, дати їм медичне

забезпечення й освіти, купити житло. Водночас відсутність батьків є сильним стресом, діти залишаються без догляду, при звичаються до шкідливих звичок, схиляються до споживацьких поглядів на життя. Отже, тимчасова трудова міграція українців є соціальним ліфтом із низькою траєкторією, неясними довгостроковими перспективами та небезпекою маргіналізації в суспільствах по обидва боки кордону (Балакірева, 2014).

Роль основного детермінуючого чинника, який визначає соціальну дистанцію між людьми, відіграє рівень матеріального забезпечення й благополуччя; саме він визнаний у масовій свідомості українців як чільний параметр поділу суспільства. Це важливо, оскільки коли домінуючим критерієм соціальної стратифікації є лише багатство, інші критерії стають малозначимими, вони припиняють врівноважувати нерівність і призводять до посилення поляризації суспільства, обмеження висхідної мобільності, замкненості верхнього прошарку, тобто інтенсифікації явищ, що провокують соціальну нестабільність та перешкоджають розвиткові як окремої особистості, так і суспільства в цілому. Ускладнює ситуацію активне «розмивання» соціокультурних цінностей та норм поведінки, котрі раніше ґрунтувалися на стійкому місці професії в соціальній ієрархії. Престижність і повага до професії більше не компенсує низький рівень заробітної платні (Балакірева, 2014).

Отже, численні кризові трансформації української економіки стали потужною детермінантою соціальної мобільності, однак більшою мірою формували її від'ємний вектор, звузили спектр місць і можливостей прикладання праці (можливостей професійної мобільності), спричинили поширення неправових трудових відносин, сприяли зростанню трудової міграції кваліфікованих фахівців. Ключовим бар'єром соціальної мобільності є поляризація суспільства (за доходами, доступом до базових соціальних послуг, якістю життя, статусом на ринку праці тощо), яка зберігає тенденцію до посилення.

У контексті нашого дослідження важливо, що вітчизняні вчені встановили помітну тенденцію переваг у матеріальному становищі серед працюючих, які здійснили позитивну мобільність (тих, кому в останні три роки вдалося підвищити професійний статус або кваліфікацію), порівняно з іммобільними. Мобільні працівники більш умотивовані на досягнення успіху, у них превалюють установки на ініціативність. Іммобільні працівники удвічі частіше опиняються в прошарку бідних, порівняно з тими, хто здійснив професійну мобільність. Характерно, що в українському соціумі значна частина працюючих

не відчуває потреби в навчанні впродовж життя. Відсутність упевненості в тому, що професійність буде нагороджена, призводить до соціальної апатії населення та знижує можливості висхідної мобільності (Балакірева, 2014).

Ситуація ускладнюється тим, що в Україні освіта як соціальний ліфт і фактор прогресивного просування особистості є недостатньо дієвою. Згідно з даними соціологічних досліджень, рівень освіти не визначає розмір особистого доходу респондентів. До того ж українська освітня мобільність супроводжується специфічними атрибутами – невідповідністю ринку праці, уявно-нереалістичними уявленнями щодо затребуваності професій, або символічністю, коли дипломи цінуються як потрібні для статусних посад. Відзначається нерівність шансів на ринку праці після навчання: походження має суттєвий вплив на початок професійного життя. Діти батьків із високим статусом і соціальними зв'язками отримують високий професійний статус уже на першому місці роботи незалежно від рівня освіти. Ця проблема є наслідком численних внутрішніх недоліків самої системи освіти, а також пояснюється поширенням тіньових схем практично в усіх соціальних інститутах, високою значущістю персоналізованих зв'язків у професійній сфері. Відсутність прозорих конкурсів, можливість «придбання» посад, недосконалість механізмів отримання досвіду роботи – усе це посилює роль статусу батьків та їхнього соціального капіталу в кар'єрній мобільності. Відомо, що відсутність ефективних соціальних ліфтів є джерелом зростання соціальної напруги. Зокрема, неефективність освітнього ліфта призводить до дефіциту кадрових ресурсів; неможливість кар'єрного зростання й покращення добробуту – до поляризації прибутків; відсутність способів самореалізації – до песимізму в настроях та апатії (Балакірева, 2014).

Е. А. Афонін, О. М. Балакірева, О. В. Суший указують на своєрідний «психосоціальний перехід» в українському суспільстві, у контексті якого змінюється природа людської ідентичності й свідомості (Афонін, 2012). Послаблюється вплив організацій і соціальних інститутів на мотиваційну сферу людини, натомість посилюється привабливість неформальної особистої стратифікації за критеріями статусу, ролі та престижу. Об'єктивна мобільність, пов'язана з реальним переміщенням людини з однієї суспільної страти в інші й пов'язані з цим зміни способу життя, поступається *суб'єктивній мобільності*, пов'язаній зі змінами способу думок, звичок, норм, прагнень до соціального статусу у

свідомості, але не зі змінами соціальної страти. Актуалізується самореалізація людини та її потреб, пов'язаних із якістю життя; стверджується індивідуальний вибір як утілення інтересів у різних сферах (економічній, політичній, соціальній, духовній тощо).

Істотні трансформації соціальних функцій професії й кардинальна перебудова відносин між професіоналом і суспільством дають підставу говорити про *зміну професійної епохи*, що відбувається. Нова епоха встановлює нові світоглядні координати суспільства для кваліфікації професіоналізму. Інтенсивність і різноманіття соціально-професійних зв'язків людини зі світом стають усе більш насиченими, при цьому опосередковуються інформаційно-комунікативними технологіями. Технологічна, економічна й соціальна глобалізація створює для людства небачені раніше професійні умови, які потрібно досліджувати, прогнозуючи їх соціально-психологічні наслідки. Етнічно-культурне різноманіття персоналу, варіативність управлінських підходів та організаційних форм, висока невизначеність і нестабільність економічних умов, упровадження нових технологічних систем – усе це загострює суперечності між людиною й навколишнім соціальним, організаційним та інформаційним середовищем. У цьому контексті проблема професійної та соціальної реалізації, як пошуку й розробки оптимальних способів розв'язання зазначених суперечностей, набуває особливої актуальності. Відповідно, зростає інтерес до наукового розуміння взаємодії людини як активного суб'єкта із зовнішнім світом, пошуку критеріїв її пристосування до соціальної реальності й розкриття можливостей у професійно-особистісній реалізації. Інтерес до проблем адаптації завжди актуалізується в епохи технологічних, соціальних та економічних перетворень, які мають для суб'єкта праці, його професійної діяльності важливі наслідки (Дикая, 2016: 18).

Основні функції реадaptaції полягають у тому, щоб розв'язувати внутрішньосистемні суперечності в професійній діяльності людини. При цьому велику увагу дослідників приділено суб'єктній активності професіонала, котру розглядають як провідний механізм професійної адаптації, що визначає позицію людини стосовно діяльності, професії та суспільства в цілому (С. Л. Рубінштейн, К. О. Абульханова-Славська). Суб'єктна активність професіонала визначається здатністю до самокерування функціями організму, психічними процесами, досвідом і специфікою професійної діяльності, а також внутрішньою усвідомленою діяльністю, яка розвивається й проявляється в умовах подолання життєвих

труднощів. В екстремальних професійних умовах підвищуються вимоги до активності суб'єкта, який змушений самотійно безперервно розв'язувати суперечності між своїми потребами, можливостями та соціальними умовами їх задоволення. У разі виникнення слабких зв'язків у системах регуляції адаптація стає неконструктивною, переходить у дезадаптацію. Змістовно процес адаптації являє собою активне формування (усвідомлене або неусвідомлене) стратегій подолання ситуації на різних рівнях регуляції поведінки, діяльності, стану. Тому стратегію адаптації розглядають як цілеспрямовану діяльність професіонала задля полегшення використання наявних у нього ресурсів і способів саморегуляції різного рівня для виконання поставлених перед ним завдань. При цьому механізми саморегуляції пов'язуються в єдину систему в різному поєднанні, що забезпечує різноманітність можливих стратегій. З огляду на високу динаміку соціального оточення (зміни цінностей, норм, стереотипів, властивих суспільству), актуальними стають питання особистісних детермінант адаптації (наприклад ставлення до діяльності, колег і керівництва, перевага певних ціннісних якостей та смисложиттєвих орієнтацій). При цьому успішність стратегій адаптації залежить не лише від того, якими засобами саморегуляції володіє професіонал, а й суб'єктом якої діяльності, якої організації та професійної спільноти відчуває себе, які цілі переважають (індивідуальні, корпоративні, державні), наскільки його цінності збігаються з ідеалами й вимогами професійного середовища. У процесі суб'єктної саморегуляції розкриваються внутрішні резерви людини, котрі забезпечують її відносну свободу від обставин навіть у найважчих умовах. На основі соціального статусу формуються системи соціальних ролей і ціннісних орієнтацій особистості. Тому вихідним моментом формування індивідуальних характеристик професіонала є його статус у суспільстві, так само як і статус спільноті, у якій формувалася ця особистість (Дикая, 2016: 22).

О. П. Єрмолаєва, Л. Г. Дика, А. Л. Журавльов, О. М. Занковський акцентують увагу на тому, що в сучасних умовах професійна діяльність є не просто засобом досягнення матеріального благополуччя, але й провідною сферою соціальної реалізації особистості. Водночас соціально-психологічна реалізація є головним компонентом професійної адаптації. Людина завжди «саморозгортається» згідно зі своїм внутрішнім потенціалом, але форми й масштаби цієї реалізації залежать від соціальних умов. Реалізацію професіонала розглянуто не як самореалі-

зацію, що відбувається в інтересах суб'єкта і ступінь якої оцінюється ним із позиції того, наскільки йому підходить ця професія, – а як реалізація, звернена назовні, що виконується у формі соціальних професійних дій, через які саме соціум оцінює, наскільки йому підходить цей професіонал, якою мірою він відповідає його інтересам і запитам. Тому проблема адекватності й соціальної відповідності професіонала, зумовлена його ідентифікаційними відносинами із суспільством і професією, убудована в коло проблематики соціальної адаптації (Дикая, 2016; Ермолаєва, 2009).

О. П. Ермолаєва (2009) пояснює, що люди, які пережили будь-які радикальні зміни у своєму житті, проходять через процеси адаптації, типові для культурного шоку або соціального стресу. Шоковий стан служить професіоналу стимулом для переоцінки цінностей і зміни ідентичності, примушує його до вибору спрямованості або в сторону від спільноти, або до інтеграції з нею через відповідні механізми соціальної реадaptaції. При цьому руйнування старих професійних стереотипів виступає подоланням психологічних бар'єрів (копінг-поведінка як прагнення людини справитися з вимогами, що виснажують або перевищують її наявні ресурси). Помірні зміни соціального середовища, як позитивні, так і негативні, викликають конструктивну професійно-перетворювальну активність особистості, а надмірні, у тому числі й позитивні, зміни призводять до стагнації або деструктивної реакції професіонала (Ермолаєва, 2009).

Аналіз новітніх стресів у професійному просторі засвідчив, що, на відміну від відомих і досить вивчених стресів, що виникають у суб'єкта в процесі виконання напруженої й відповідальної роботи або в ситуаціях, що загрожують життю (які діють під час виконання праці та усвідомлюються суб'єктом), *психосоціальні стресори глобалізації* впливають на людину постійно, як поза, так і в процесі професійної діяльності, і часто не усвідомлюються. У випадку, якщо рівень виразності такої напруги, передстресового стану стає дуже високим, суб'єктивна значимість звичайних професійних факторів може різко зростати, викликаючи в людини тривогу, афект або агресію. Можлива й протилежна тенденція, коли людину опановують байдужість та апатія. Усе це може призводити до неадекватної оцінки значущості ситуацій, що виникають у професійній діяльності, помилок у прийнятті відповідальних рішень, втрати професійно значущих цінностей, які забезпечували раніше ефективність діяльності (Дикая, 2016).

Л. Г. Дика відзначає, що професійний стрес, викликаний неузгодженістю компонентів у системі «людина–професія–суспільство», діє

на професіоналів по-різному: як фактор позитивного розвитку може привести до самообілізації, до конструктивної перебудови суб'єкта праці й трудових функцій; як фактор небезпеки – спонукати до соціального захисту; як фактор «ворожого середовища» – викликати з боку суб'єкта активний опір. Нарешті стрес зумовлює придушення особистості й деградацію професіонала. У цих умовах соціальна реадaptaція виступає як функція активного суб'єкта, спрямована на подолання психологічних бар'єрів, викликаних соціогенними кризами професійної ідентичності (Дикая, 2016).

Соціальна реалізація професіонала відбувається в континуумі, що простягається від вищої форми (професійної ідентичності) до виразної дезадаптованості (професійного маргіналізму). *Професійна ідентичність* – центральна зона реалізації професійної належності й регуляції професійних стосунків. Це характеристика психологічної відповідності та стабільної самототожності особистості з професією, що одночасно має запас функціональної стабільності та резервної варіативності (адаптаційний резерв) у соціально прийнятних межах. Її перетворення є необхідним механізмом адаптації професіонала до змін соціально-професійного простору. У структурі професійної ідентичності виокремлюють три компоненти – індивідуальний (професійна Я-концепція), інструментальний (професійні знання, уміння, навички) і соціальний (відповідність соціальному зумовленню). Останній компонент найбільш схильний до деформації в умовах соціально-економічної нестабільності, чому служить головним індикатором динаміки професійної придатності в умовах змін. *Професійний маргіналізм* визначається як особлива стратегія реалізації суб'єкта в ускладнених для самоствердження умовах, при розбіжності компонентів системи «людина–професія–суспільство». Дезадаптованість виражається в деградації соціального призначення професії, у тіньових функціях посадової ролі, у неадекватних професійних діях і значущих професійних помилках. Превалювання професійного маргіналізму в суспільній свідомості є чинником соціальної небезпеки, що руйнує значущі професійні відносини (Ермолаєва, 2009).

О. П. Ермолаєва (2009) демонструє суперечності між досягненням вищого рівня професійної ідентичності (як цілі, умови й сутності професіогенезу) та актуальною потребою суспільства в частій перекваліфікації фахівців, яка легше відбувається саме тоді, коли ідентифікація людини з професією недостатньо сильна. Отже, для

можливостей адаптації в умовах, що вимагають внутрішніх змін, краще не мати стійкої ідентичності як чогось однозначного, назавжди закріпленого. Із труднощами вирішення цієї суперечності пов'язані депресія та агресія депрофесіоналізованих верств суспільства, а також основні психологічні феномени професійної дезадаптації (відставання зміни ментальності від зміни реальності), зниження суб'єктивної значущості професійних цінностей. У мінливих суспільних умовах краще, якщо формується широка й гнучка ідентичність, яка стосується радше професійного класу, а не окремої спеціальності. Цю закономірність простежуємо під час реадаптації професіонала в інших соціокультурних середовищах, при збереженні професійної діяльності в умовах суспільно-економічних реформ і технологічних змін, а також у різних екстремальних ситуаціях (Ермолаєва, 2009).

В англійській мові існує термін, який ще не має свого перекладу у вітчизняній психології – *employability*. Це загальна здатність до працевлаштування й професійна адаптованість, широкий набір навичок, необхідних для професійного успіху в різних сферах. Професіоналізм у ХХІ ст. – це не вузька експертність, а набір універсальних компетенцій, але головне – здатність швидко навчатися. Сучасні роботодавці чекають від претендентів так званих «м'яких навичок»: здатність до комунікації й спільної праці, вміння чітко висловлювати свої ідеї, гнучко мислити, знаходити креативні рішення тощо. (What is employability..., 2016).

Українські соціологи (Е. А. Афонін, О. М. Балакірева, О. В. Суший) пишуть про радикальну зміну внутрішньої психосоціальної природи суб'єкта, властиву самосвідомості людини постмодерного суспільства. На місце модусу соціальної (національної, релігійної, расової тощо) ідентичності, що ґрунтувалася на механізмах ототожнення себе із зовнішніми групами, приходить новий модус *соціетальної ідентичності*, оснований на механізмі ототожнення себе із самим собою змінним. Це багатовимірний психосоціальний реальність, що характеризує індивіда з погляду його ототожнення із самим собою в контексті зв'язності та сталості власних змін; інтегральний образ усієї сукупності ролей і відносин, доступних індивідам в їхньому особистому досвіді (Афонін, 2012; Балакірева, 2014).

Під час розгляду адаптації й реалізації професіонала в організаційному контексті, безсумнівний інтерес становить концепція «відповідності особистості та організації» (PerPon-Organization-Fit), яка активно розвивається в останнє десятиліття в зарубіжній психології. Відповідно до цього підходу, спільна успішність організацій і співро-

бітників, найбільш імовірна в тому випадку, якщо цілі, цінності, зміст роботи й стан справ загалом в організації відповідає індивідуально-особистісним особливостям співробітників і навпаки (Kristof-Brown, 2005). У цьому контексті найбільш цікаві способи досягнення такої відповідності.

Висновки й перспективи подальших досліджень

У процесі професійної мобільності та реадаптації до нових соціальних умов вирішальне значення має особистісний потенціал людини: наявний рівень кваліфікації, а також здатність творчо реалізовувати ці знання та вміння в різних видах діяльності, психологічна гнучкість, самомотивація перенавчатися й отримувати нові професійні компетенції. У статті показано, що кризові явища, розповсюджені в українських реаліях, відіграють двоїсту роль у житті фахівця: вони або стимулюють суб'єктну активність та конструктивний розвиток, або зумовлюють прояви професійної дезадаптації. Тому головною перспективою подальших досліджень ми вважаємо пошук внутрішніх особистісних детермінант, що зумовлюють вектор професійних змін в процесі ресоціалізації та впливають на успішність професійної реадаптації.

Література

1. Афонін Е. А. Ідентичність як психосоціальний чинник державного управління / Е. А. Афонін // *Публічне управління: теорія та практика*. – 2012. – № 10. – С. 13–27.
2. Дикая Л. Г. Современное состояние и перспективы исследований адаптации и реализации профессионала в условиях непрерывных социально-экономических изменений / Л. Г. Дикая // *Организационная психология и психология труда*. 2016. – №1 (1). – С. 7–48.
3. Ермолаева Е. П. Психология реализации профессионала в условиях социально-экономических изменений: дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.03 / Е. П. Ермолаева. – Москва, 2009. – 450 с.
4. Ковалева А. И. Профессиональная мобильность / А. И. Ковалева // *Знание. Понимание. Умение*. – 2012. – № 1. – С. 298–300.
5. Коваліско Н. В. Трудова мобільність в умовах регіонального ринку праці : дис. ... канд. соціол. наук : 22.00.07 / Н. В. Коваліско. – Львів, 1999. – 184 с.
6. Оксамитна С. Динаміка соціальної структури та соціальної мобільності: 1993–2003 / С. Оксамитна // *Українське суспільство – 2003. Соціологічний моніторинг*. – Київ, 2003. – С. 311–312.
7. Подвижность структуры: современные процессы социальной мобильности / за ред. С. А. Макеева. – Киев: ИС НАНУ, 1999. – 203 с.
8. Пріма Р. М. Професійна мобільність фахівця як наукова проблема / Р. М. Пріма // *Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту*. – Харків, 2008. – С. 127–135.

9. Процеси соціальної мобільності в сучасному українському суспільстві : кол. моногр. / за ред. О. М. Балакіревої. – Київ : ДУ Ін-ту економіки та прогнозування НАНУ, 2014. – 288 с.

10. Симончук Е. В. Механизм межпрофессиональной мобильности специалистов с высшим образованием / Е. В. Симончук // Подвижность структуры: современные процессы социальной мобильности. – Киев : Ин-т социологии НАН Украины, 1999. – С. 135–149.

11. Kristof-Brown A. L. (2005). Consequences of Individuals' fit at work: a meta-analysis of person-job, person-organization, person-group and person-supervisor fit / A. L. Kristof-Brown, R. D. Zimmerman, E. C. Johnson // *Journal of Personnel Psychology*. – 58. – 281–342.

12. Sorokin P. A. (1962). *Social and cultural dynamics* / Sorokin P. A. – New York : Bedminster Press, 1962.

13. What is employability and why is it important? (2016). The University of Edinburgh. www.ed.ac.uk. Retrieved from <https://www.ed.ac.uk/employability/staff-information/what-why-employability-important>

References

1. Afonin, E. A. (2012). Identitynist' yak psykhosotsial'nyy chynnyk derzhavnoho upravlinnya [Identity as a psychosocial factor of public administration]. *Publichne upravlinnya: teoriya ta praktyka – Public Administration: Theory and Practice*, 10, 13–27 [in Ukrainian].

2. Dikaya, L. G. (2016). Sovremennoye sostoyaniye i perspektivy issledovaniy adaptatsii i realizatsii professionala v usloviyakh nepreryvnykh sotsial'no-ekonomicheskikh izmeneniy [The current state and prospects` studies of adaptation and implementation of a professional in the context of continuous socio-economic changes]. *Organizatsionnaya psikhologiya i psikhologiya truda. – Organizational psychology and labor psychology*, 1 (1), 7–48 [in Russian].

3. Yermolayeva, Ye. P. (2009). Psikhologiya realizatsii professionala v usloviyakh sotsial'no-ekonomicheskikh izmeneniy [Psychology of the realization of a professional in conditions of socioeconomic changes]. *Doctor's thesis*. Moscow [in Russian].

4. Kovaleva, A. I., (2012). Professional'naya mobil'nost' [Professional mobility]. *Znaniye. Ponimaniye. Umeniye – Knowledge. Understanding. Skill*, 1, 298–300 [in Russian].

5. Kovalisko, N. V. (1999). Trudova mobil'nist' v umovakh rehional'noho rynku pratsi [Labor mobility in conditions of the regional labor market]. *Candidate's thesis*. L'viv [in Ukrainian].

6. Oksamytna, S. (2003). Dynamika sotsial'noyi struktury ta sotsial'noyi mobil'nosti: 1993–2003 [Dynamics of social structure and social mobility: 1993–2003]. *Ukrayins'ke suspil'stvo – 2003. Sotsiolohichnyy monitorynh – Ukrainian Society - 2003. Sociological Monitoring*. Kiev, 311–312 [in Ukrainian].

7. Makeyev S. A. (Eds.). (1999). Podvizhnost' struktury: sovremennyye protsessy sotsial'noy mobil'nosti [Mobility of the structure: modern processes of social mobility]. Kiev : IS NANU [in Russian].

8. Prima, R. M. (2008). Profesiyna mobil'nist' fakhivtsya yak naukova problema [Professional mobility of a specialist as a scientific problem]. *Pedahohika*,

psykholohiya ta medyko-biolohichni problemy fizychnoho vykhovannya i sportu – Pedagogy, psychology and medical-biological problems of physical education and sports. (Vols. 1), (pp. 127–135). Kharkiv [in Ukrainian].

9. Balakiryeva, O. M. (Eds.). (2014). Protsesy sotsial'noyi mobil'nosti v suchasnomu ukrayins'komu suspil'stvi [Processes of social mobility in modern Ukrainian society: collective monograph]. Kiev : DU In-tu ekonomiky ta prohnozuvannya NANU [in Ukrainian].

10. Simonchuk Ye. V. (1999). Mekhanizm mezhprofessional'noy mobil'nosti spetsialistov s vysshim obrazovaniyem [Mechanism of interprofessional mobility of specialists with higher education]. *Podvizhnost' struktury: Sovremennyye protsessy sotsial'noy mobil'nosti – Mobility of the structure: Modern processes of social mobility*. Kiev : Institut sotsiologii NANU, 135–149 [in Russian].

11. Kristof-Brown A.L., Zimmerman R. D., Johnson E. C. (2005). Consequences of Individuals' fit at work: a meta-analysis of person–job, person–organization, person–group and person–supervisor fit. *Journal of Personnel Psychology*, 58, 281–342.

12. Sorokin P. A. (1962). Social and cultural dynamics. NY. : Bedminster Press.

13. What is employability and why is it important? (2016). *The University of Edinburgh*. www.ed.ac.uk. Retrieved from <https://www.ed.ac.uk/employability/staff-information/what-why-employability-important>

Received: 04.02.2018

Accepted: 02.03.2018