

УДК 159.99

ПОНЯТТЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ РЕСУРСНОСТІ У КОНТЕКСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Перепелюк Тетяна Дмитрівна,

к. психол. н., доцент,

Козак Ольга Юріївна,

викладач

Уманський державний педагогічний університет

імені Павла Тичини, м. Умань, Україна

perepeluk17@gmail.com

kozakolha30@gmail.com

Анотація: завданням збереження працездатності фахівця є попередження впливу негативних чинників, пов'язаних із професійною діяльністю. Одним із завдань професійної підготовки у закладі вищої освіти є формування психофізичної стійкості та самоорганізаційної компетентності майбутнього фахівця. Працівник який хоче бути благополучним, психічно та фізично здоровим, прагне професійного вдосконалення та кар'єрного зростання має розуміти потенціал власних ресурсів.

Ключові слова: особистісний потенціал, ресурс, психологічна ресурсність, фахівець, професійна діяльність.

В сучасних умовах стрімкого прогресу людина змушена реагувати на численні і швидкі зміни, реформи, інновації. Водночас вона може виявляти неготовність до постійних змін, що відбуваються у соціумі, у професійному просторі тощо. Щоб адекватно реагувати на ці зміни, людині необхідно активізувати свій особистісний потенціал.

Важливим завданням збереження працездатності фахівця є попередження впливу негативних чинників, пов'язаних із професійною діяльністю. Відтак одним із завдань професійної підготовки у закладі вищої освіти є формування психофізичної стійкості та самоорганізаційної компетентності майбутнього фахівця, завдяки чому він здатен обирати відповідний стиль поведінки та організації діяльності, щоб запобігти негативному впливу професії на власне психічне здоров'я. У трактуванні ВООЗ поняття «психічне здоров'я» позиціонує як стан благополуччя, що дає змогу людям реалізувати свій потенціал, справлятися зі щоденними стресами, продуктивно та плідно працювати та робити внесок у свою спільноту.

Науковці різних психологічних парадигм, а найбільшою мірою, гуманістичної та екзистенційної (К. Г. Юнг, А. Адлер, Г. Олпорт, Е. Фромм, В. Франкл, Ш. Бюллер, Н. Бредберн, А. Вотермен, А. Маслоу, К. Роджерс, Е. Дінер, К. Ріфф, Б. Сінгер, М. Селігман, Ш. Стайл, Н. Гришина, Т. Шевеленкова, П. Фесенко, Г. Чуйко, А. Дмитренко у співпраці з С. Лісовець та ін.), досліджували і продовжують досліджувати різні аспекти феномену психологічного благополуччя як такого, що зумовлюється впливом відчуття благополуччя як на самопочуття і життя окремої людини, так і на процес та результат її функціонування у суспільстві.

Працівник який хоче бути благополучним, психічно та фізично здоровим, прагне професійного вдосконалення та кар'єрного зростання має розуміти потенціал власних ресурсів. Так, у своїх поглядах науковці (Б. Ананьєв, Г. Балл, Л. Виготський, В. Давидов, Д. Ельконін, Д. Леонтьєв, Б. Ломов, С. Максименко, В. Моляко, В. Мясіщев, Г. Костюк, Н. Кузьміна, В. Татенко, Т. Титаренко, В. Толочек) розглядають потенціал як особистісний ресурс, що реалізується у наявній життєвій або професійній ситуації. Важливим є те, що потенціал розглядається науковцями у взаємозв'язку з діяльністю. Потенціал не існує сам по собі як якийсь відособлений від діяльності компонент, а матеріалізується в різних видах людської діяльності. С. Рубінштейн підкреслював, що людину як особистість характеризує не тільки те, що вона є, але і те, ким вона хоче стати,

до чого вона активно прагне. В. Мясищев виділяв у структурі психічного дві базисні складові: процесуальну та потенційну. Вони становлять єдність, виступаючи при цьому різними, а не тотожними поняттями. Д. Леонт'єв характеризує особистісний потенціал як узагальнену системну характеристику індивідуально-психологічних особливостей людини, що лежить в основі здатності особистості виходити зі стійких внутрішніх критеріїв і орієнтирів у своїй життєдіяльності і зберігати стабільність діяльності й смислових орієнтації при зовнішньому тиску і у змінних умовах[1].

Передбачається, що професійна кар'єра у процесах професійного становлення суб'єкта впродовж усього його життя має підтримуватися високою працездатністю. Незалежні дослідження явищ працездатності, втоми і втомлюваності, продуктивності праці у представників різних професій засвідчують, що різні умови праці і різні види праці можуть привносити приблизно однакові зміни у працездатність працюючих.

Зокрема, поняття працездатності, здібностей, обдарованості, а також життєздатності людини Б. Анан'єв відносив до різних класів потенціалів людського розвитку. Він вважав, що не лише допустимими, але й необхідними є аналогії між лініями їх розвитку. Ці аналогії дадуть змогу надалі побудувати певну загальну модель резервів і ресурсів особистості, які проявлятимуть себе в різних напрямках в залежності від реального процесу взаємодії людини з життєвими умовами навколишнього світу та від структури особистості самої людини [2].

Д. Леонт'єв поняття ресурсів пов'язує з поступовим переходом від образу пасивної особистості, керованої диспозиціями і зовнішньою стимуляцією, до образу активної особистості, яка ставить цілі і прагне їх досягнення. Ресурси співвідносяться із завданнями, це те, наявність чого полегшує вирішення завдання, а відсутність чи нестача – ускладнює його вирішення. Ресурси, вважає науковець, є лише там, де є завдання, мета. Для тих, хто немає ніяких цілей і завдань, ресурси не існують[3].

В якості ресурсів дослідники нерідко розглядають індивідуально-психологічні властивості, що дають змогу більш ефективно діяти і досягати успіху, долати стреси і долати (оволодівати) життєвими труднощами.

Дослідники (Д. Леонтьєв, Е. Зеєр, Г. Гапонова, М. Денеко, В. Марков та ін.) поряд із поняттям «ресурс», у психологічній літературі досить часто використовують поняття «потенціал» і розглядають його як:

– інтегральну характеристику особистісної зрілості, що відображує міру подолання особистістю «самої себе», завдань і обставин (Д. Леонтьєв)[3];

– ресурсні можливості професійного розвитку людини, її спроможність до успішного здійснення професійної діяльності, яка особистісним потенціалом «обслуговується» (Е. Зеєр)[4];

– сукупність внутрішніх можливостей, потреб, цінностей і засобів досягнення особистістю поставлених цілей, завдань, що є позитивно означені і конструктивно впливають на особистісно-професійну самостійність (Г. Гапонова).

– внутрішню фізичну і духовну енергію людини, її діяльну позицію, спрямованість на творче вираження і самореалізацію; це інтегрована особистісна властивість, що виражається у ставленні людини до світу, у системі знань, переконань, на основі яких будується, регулюється діяльність людини, розвинуте почуття нового, здатність швидко змінювати прийоми дій у відповідності до нових умов діяльності; це характерна властивість індивіда, що визначає міру його можливостей у творчому самоздійсненні і самореалізації (М. Денеко).

Отже, зважаючи на те, що фахівець в процесі професійної діяльності повинен проявляти стійкість (до себе, до людей, до життя), бути саморегульованим, життєстійким, оптимістичним, рефлексивним, стресостійким зі сформованою мотиваційно-емоційно-вольовою сферами тощо, то питання щодо розгляду та трактування змісту поняття «психологічної ресурсності» є нагальним. Потрібно обґрунтувати як використовувати наявні ресурси працівника та оперувати ними для здатності підвищувати їхню

спроможність в ході формування професійних компетентностей і професійної самореалізації.

Список літератури

1. Психологія особистості: Словник-довідник / За ред. П.П. Горностая, Т.М. Титаренко. – К.: Рута, 2001. – 320 с. – Бібліогр.: С. 263-293.
2. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания / Б.Г. Ананьев. – СПб.: Питер, – 2016. – 288 с.
3. Леонтьев Д. А. Личностная автономия как составляющая жизненного потенциала / Д. А. Леонтьев, О. Е. Дергачева // Личностный потенциал: структура и диагностика / [под ред. Д. А. Леонтьева]. – Москва: Смысл, 2011. – С. 210–241.
4. Зеер Э. Ф. Психология профессий / Зеер Э. Ф. М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, – 2003. – 336 с.