
УДК 159.92

Н. Е. МІЛораДОВА,

кандидат психологічних наук, доцент,
професор кафедри педагогіки та психології факультету № 3
Харківського національного університету внутрішніх справ;
ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-0716-9736>

ПРОБЛЕМА ПРОФЕСІОГЕНЕЗУ ОСОБИСТОСТІ ФАХІВЦЯ У ЗАРУБІЖНИХ КОНЦЕПЦІЯХ

Здійснено аналіз основних зарубіжних концепцій професіогенезу особистості фахівця. Розглянуто психотехнічні ідеї Г. Мюнстерберга та факторний підхід до вибору професійного шляху Ф. Парсонса, роль у виборі професії й професійного життя різних видів потреб у теоріях З. Фрейда, Е. Бордіна, Е. Роу та А. Маслоу, концепції У. Мозер, особливості розвитку особистості на різних етапах життєвого та професійного шляху в межах різних підходів (Ш. Бюлер, Дж. Сьюпер, Е. Ерікссон, Р. Хейвігхерст, Е. Гінзберг та Б. Лівехуд), типологічний підхід Д. Холланда. Підкреслено, що більшість авторів розглядають професіогенез як інтеграцію двох процесів: розвитку особистості в онтогенезі, тобто на всьому життєвому шляху, і професіоналізації особистості з періоду початку професійного самовизначення до завершення активної трудової діяльності.

Ключові слова: професіогенез, професійний розвиток, зарубіжні концепції професійного становлення, фахівець.

Miloradova, N.E. (2017), "The problem of professional psychology of a specialist's personality within foreign concepts" ["Problema profesiohenezu osobystosti fakhivtsia u zarubizhnykh kontseptsiiakh"], *Pravo i Bezpeka*, No. 2, pp. 160–166.

Постановка проблеми. Проблема професійного становлення фахівця сьогодні є однією з найбільш актуальних, оскільки вона тісно пов'язана зі всезростаючою потребою суспільства в активній, цілеспрямованій, адаптованій у соціальному середовищі, здатній до продуктивної діяльності особистості. Нині, в умовах невинного технологічного прогресу, відбувається неминуча трансформація значимих для

людини цінностей, мотивів, професійних позицій і переконань як можливий шлях оптимальної професійної реалізації особистості. Дослідження професіогенезу особистості є значущим не лише в контексті розробки соціально-психологічних умов процесу соціалізації, а й у контексті проблем самовизначення та самоактуалізації індивіда, генезису його мотиваційно-потребової сфери та психології здібностей.

Аналіз досліджень та публікацій. Історія розвитку питання професіогенезу – це історія становлення загальнонаукової тенденції вивчення проблематики професійного розвитку та саморозгортання особистості, в межах якої на сьогодні сформувалися окремі «фахові» теоретичні та прикладні школи професіогенезу. Представниками цих шкіл розробляються технології розвитку фахівців-професіоналів відповідних професійних груп.

Найбільш істотно вплинули на розвиток теорії професіогенезу фахівця на сучасному етапі праці видатних зарубіжних та вітчизняних науковців за такими напрямками:

– ідеї системного підходу до вивчення психічних явищ (Б. Ананьєв, Л. Анциферова, Б. Ломов та ін.);

– концепції особистості як суб'єкта власної життєтворчості (К. Абульханова-Славська, М. Боришевський, М. Гінзбург, С. Рубінштейн, В. Татенко, Т. Титаренко та ін.);

– положення про розвиток та формування особистості (О. Г. Асмолов, Л. Бурлачук, Л. Вигоцький, Г. Костюк, С. Максименко та ін.);

– теорії професійного становлення особистості (Є. Клімов, Т. Кудрявцев, Н. Кузьміна, Б. Ломов, В. Маришук та ін.);

– теорії професійного розвитку в зарубіжній психології та соціології (Е. Бордін, Ш. Бюлер, Е. Еріксон, Е. Гінзберг, Дж. Сьюпер, А. Маслоу, Ф. Парсонс, У. Мозер, Г. Мюнстенберг, Е. Роу, Д. Тідеман, Дж. Холланд, К. Юнг та ін.);

– положення професійної педагогіки щодо сутності та природи соціальної зрілості особистості професіонала (Ю. Бардін, Є. Головаха, М. Лебедик, В. Радул, Р. Хмелюк, Б. Якобсон, Г. Яворська та ін.);

– особливості професіогенезу фахівця (С. Ворошиловський, Є. Єрмолаєва, П. Смірнов Л. Копець, В. Рибалка, В. Сластьонін, В. Слободчиков, Т. Траверсе, Л. Шнейдер, Г. Яворська та ін.);

– концепції професіогенезу представників різних професійних груп: педагогів (Н. Воляннюк, І. Гончарова, Н. Гузій, Н. Кузьміна, А. Маркова, Л. Мітіна та ін.), практичних психологів (І. Бондаренко, Н. Пов'якель, Т. Сікорська та ін.), операторів (В. Бодров, О. Боковиков, В. Вавілов, С. Зінківська, В. Тихомиров та ін.), лікарів (В. Вербенко, Л. Лебедева та ін.), керівників (Г. Гнеушева, А. Козлова, О. Чирковська та ін.), офіцерів (В. Осьодло), правоохоронців (В. Андросюк, В. Барко, О. Бандурка, С. Бочарова, Г. Запорожцева, О. Землянська, Л. Казміренко, Я. Кондратьєв, В. Лефтеров, В. Медведєв, Л. Мороз, О. Тімченко, О. Цільмак, С. Яковенко та ін.) [1].

Мета цієї статті полягає у визначенні особливостей вивчення професіогенезу особистості фахівця в межах різних зарубіжних концепцій.

Виклад основного матеріалу. Історія сучасних теоретичних підходів до проблем професійного становлення особистості сягає коріннями у далеке минуле. Цікавість до професійної діяльності та її представників пов'язується з необхідністю збереження суспільного досвіду продуктивних форм виробництва й виготовлення матеріальних благ.

Так, ще в ранніх християнських текстах містяться світоглядні уявлення про роль і значення праці в історії людства, підкреслюється тісний зв'язок праці (професії) з покликанням людини, її «наперед визначеною» ціллю та життєвою метою, що закріплювало окремі соціальні верстви за окремими видами робіт. Наприклад, кастова система соціальних відносин Давньої Індії, закріплювала окремі соціальні групи («варни») за видами професій. У ранніх язичницьких культурах виникли уявлення про існування божественного покровителя, який наділяє людей особливими божественними рисами, які надають можливість займатися певним ремеслом, захищає їх та встановлює морально-процесуальні норми здійснення професійної діяльності (формування професійної етики, деонтологічних принципів професійної діяльності) [2].

Уявлення про працю та її значення для суспільства знаходило відображення у ранніх філософських теоріях. Наприклад, Платон у своїй праці «Держава» підкреслював, що, кожна соціальна верства у моделі ідеального полісу має бути наділена певними властивостями. Соціальна структура Давньогрецького полісу, описаного Платоном, указує на те, що поява професії зумовлює появу додаткових соціальних інститутів, які здійснюють професійну підготовку фахівця й обслуговують його діяльність [2; 3].

Як зазначає у своїх дослідженнях Н. Гончарова, у педагогічних традиціях Сирії, Палестини та Іудеї, які з кінця III ст. до н. е. були невід'ємними складовими спочатку елліністичного світу, а пізніше Римської імперії, оволодіння професією вважалося обов'язковою складовою релігійного та морального виховання молодого покоління [2]. Зазначена традиція збереглася і в наступну історичну епоху – епоху Середньовіччя, де давалася висока оцінка праці, вказувалося на необхідність трудового виховання та професійної підготовки підростаючих поколінь, що знаходило своє обґрунтування й підкріплення у розквіті ремесел і загальному господарському підйомі. У працях видатних діячів середньовічного Сходу Ібн Сіні (980–1037),

Аль-Бируні (973–1050), Ібн-Хальдуна (1332–1406) та багатьох інших говориться про важливість трудового виховання всіх дітей незалежно від їх соціального походження. Прогресивні ідеї про трудове виховання як невід’ємну складову всебічно розвинутої особистості є однією з ознак їх творів [2].

Найбільший розквіт ідей про трудове виховання та професійну підготовку дітей і молоді на Заході припадає на епоху Відродження у XIV–XVI ст. (Томас Мор, Томмазо Кампанелла, Ян Амос Коменський, Джон Локк). Представники епохи Просвіти (Жан-Жак Руссо, Дені Дідро, Антуан Лоран Лавуазьє, Фрідріх Вільгельм Адольф Дістервег) акцентували увагу на залученні підлітків до того чи іншого ремесла, визначали активну позицію самого вихованця у виборі інструментів і видів діяльності. Також розглядався взаємозв’язок загальної та професійної освіти, взаємозв’язок знань різних наук і професій, в яких ці знання застосовуються, надавалось особливе значення технічній освіті. Особливий внесок у розвиток прогресивних демократичних ідей трудового виховання та професійної підготовки вніс швейцарський педагог Іоган Генріх Песталоцці, який започаткував теорію елементарної освіти, мета якої полягала у гармонійному розвитку всіх сил і здібностей дитини. Ідея розвиваючого навчання містила як обов’язковий компонент трудове виховання, формування поваги та любові до тієї чи іншої професії й формування професійних навичок [2; 3].

Перехід від феодальних відносин до капіталістичних зумовив спеціалізацію виробництва, що обмежило можливості розвитку людини. Ф. Шиллер вважав, що поява капіталістичних відносин зумовила постійну боротьбу природних прагнень до всебічного та гармонійного розвитку з професійними обмеженнями вдосконалювати вузький спектр умінь і здібностей за рахунок загальмування розвитку інших [4].

Ознакою початку XX століття стало зростання актуальності проблеми професійного становлення. Як підкреслюють науковці [5], до цього часу вільного вибору професії не було. Професійне життя людей обмежувалося усталеними традиціями, а також патріархальним укладом суспільства. Промислова революція спричинила виникнення ринку праці та нових професій. Величезні маси людей зіткнулися з проблемою пошуку роботи та професійної підготовленості до неї. Історична ситуація змінилася, і це докорінно розширило світ професій. Нові знаряддя й засоби праці потребували кваліфікованих працівників, здатних якісно та продуктивно виконувати трудові функції протягом багатьох років.

Широке розповсюдження в організації праці отримала система Ф. Тейлора, яка ґрунтувалася на таких принципах: розподіл праці, функціональне керівництво, вимірювання праці, завдання-розпорядження, програми стимулювання, праця як індивідуальна діяльність, особиста мотивація, роль індивідуальних здібностей [6]. Крім раціоналізації трудових операцій, у ній велике значення надавалось профпридатності працівника. Саме в ці часи актуальним став вибір професії. Вирішення питань професійного самовизначення та профпридатності призвело до виникнення нової галузі прикладної психології – психотехніки, а в 1920-ті роки – психології праці.

Створення психологічних теорій професійного розвитку в індустріальних країнах Європи й Америки на початку XX ст. було зумовлене зростанням цікавості до «професійної психології», завданням якої був пошук можливостей підвищення ефективності виробництва. Певний вплив на формування психологічних концепцій професійного розвитку здійснили теорії особистості, що існували в зарубіжній психології [7, с. 14].

Основу досліджень проблем професійного становлення у кінці XIX – на початку XX ст. ставлять праці видатних зарубіжних психологів Ф. Парсонса, Дж. Сьюпера, Дж. Холланда, Ф. Вондрачека, Д. Блуштейна та ін. у зв’язку з розвитком психотехнічного руху, головний тезис якого – на кожному місці повинна стояти людина, найбільш для нього придатна.

Більшість науковців зазначає, що зарубіжні теорії професійного розвитку можуть бути об’єднані у п’ять основних напрямків:

- 1) диференціально-діагностичний – Т. Боген, Ф. Парсонс, Г. Мюнстенберг;
- 2) психоаналітичний – концепції З. Фрейда, А. Маслоу, У. Мозера, Е. Бордіна, Е. Роу;
- 3) теорія рішень – Х. Томе, Г. Піс, Д. Тідеман, О’Хара та П. Цилер;
- 4) теорія розвитку – Е. Гінзберг, У. Джейд, Дж. Сьюпер, Дж. Левінджер;
- 5) типологічний напрямок – теорія Д. Холланда [3].

Засновником науково-психологічного підходу до проблем професійного становлення людини вважається Ф. Парсонс. Ґрунтуючись на психотехнічних ідеях Г. Мюнстенберга, він запропонував «Трифакторну» модель вибору професії, що пояснювала, як має обиратися людиною майбутній професійний шлях. До таких факторів Ф. Парсонс відніс вивчення вимог професії до людини, дослідження якостей людини за допомогою тестів, зіставлення вимог з якостями людини й надання рекомендацій про придатність або непридатність до цієї професії.

При цьому якості людини та вимоги професії розглядаються як відносно стабільні, що і є основою для «об'єктивного» вибору. У теорії професійного самовизначення він сформулював основи практичної роботи з підготовки молоді до вибору професії. В основі зазначеної теорії лежить положення про те, що проблема професійного вибору вирішується «зустріччю» особистісної структури та професійних вимог. Головні її постулати наголошують, що:

– кожна людина за особистими індивідуальними якостями та професійними здібностями оптимально придатна тільки до однієї професії;

– професійна успішність і задоволеність професією обумовлюються ступенем відповідності індивідуальних якостей і вимог професії;

– професійний вибір є по суті свідомим і раціональним процесом, у якому або сам індивід, або профконсультант визначають індивідуальну диспозицію психологічних або фізіологічних якостей і співвідносять її з уже наявними диспозиціями вимог різних професій [8, с. 7–8]. Науковець виділяє усвідомленість і раціональність, яку він розуміє швидше як компроміс між здібностями, інтересами та цінностями індивіда й можливістю їх реалізації в різних професіях.

Представники психоаналітичних концепцій наголошують на тому, що центральна роль у виборі професії й професійного життя у цілому належить різним видам потреб – від вітальних інстинктів до комплексних психодинамічних механізмів і структурно-особистісних інстанцій. Ще в роботах З. Фрейда професійна діяльність розглядалася як форма задоволення ранніх дитячих інстинктивних потреб завдяки «каналізації» в ту чи іншу професійну галузь лібідозної (нарцистичної, агресивної або власне еротичної) енергії, і вибір професії розумівся як процес сублімації. Більш детальне обґрунтування цих положень надано у концепції У. Мозер [9].

На інші моменти, а саме типологічні, орієнтується ще одна психоаналітична теорія – теорія Е. Бордіна. У ній підкреслюється, що на зміст і характер розвитку людини, з самого раннього віку впливають організмичні процеси (харчування, володіння тілом та ін.) [10].

На основі теорії ієрархічних потреб А. Маслоу Е. Роу було створено теорію професійних інтересів і психологічну класифікацію професій, де провідна роль у виборі професії належить різним формам потреб, а професійний вибір трактується як пряме або непряме їх задоволення. Основу теорії складають два моменти:

– орієнтація індивіда на теоретичну або практичну роботу й, відповідно, на високий або низький рівень освіти;

– орієнтація індивіда або на людей, або не на людей, що обумовлено досвідом задоволення або фрустрації потреб дитини (залежно від клімату в сім'ї).

Під впливом теорії А. Маслоу виникло положення, що потреби, які недостатньо задовольняються на більш ранніх стадіях розвитку індивіда, призводять до появи в подальшому домінуючих мотивів, що проявляються в способі життя та професійній поведінці [3]. Відповідно до цього Е. Роу припускає, що теплі відносини між дитиною та батьками зумовлюють вибір професій, «спрямованих» на людину, пов'язаних зі спілкуванням; холодні – формують спрямованість на професії, не пов'язані із спілкуванням, орієнтовані на об'єкт. Згідно з цим була розроблена класифікацію професій. У підґрунтя професійного вибору покладені різні типи внутрішньосімейних відносин батьків і дитини, що обумовлюють структуру її професійних інтересів і схильностей, а у подальшому – її особистісний та професійний розвиток. Кожній орієнтації інтересів відповідає група професій. Е. Роу виділяє вісім таких груп [11].

У 30-ті роки ХХ ст. починається активне вивчення можливостей інтенсифікації праці за рахунок пізнання та використання таких сторін людської психіки, як ставлення до праці й оцінка людиною виконуваної діяльності, її умов і результатів. У професійній орієнтації на зміну традиційному підходу приходять нові теорії, відомі як структурна теорія «стадій життя» (Е. Гінзберг, С. Акселрад, І. Херма), теорія «ідентичності» (Дж. Сьюпер, Л. Тайлер, Дж. Холланд, С. Хара), «мотиваційні» теорії (В. Врум, Д. Блохер і Р. Шутц, Е. Роу). Важливою їх рисою є виокремлення деяких особливостей становлення індивіда як суб'єкта вибору професії. До критеріїв, що визначають процес професійного самовизначення, відносять потреби, інтереси, знання про професії та про самого себе.

У концепціях Е. Гінзберга, У. Джейда та Дж. Сьюпера представлено інший підхід до професійного розвитку особистості. Він ґрунтувався на процесуальних характеристиках онтогенетичного розвитку. Уже у 20-х роках ХХ століття дослідження юнацького віку, проведені Е. Шпрангер і Ш. Бюлер, показали, що однією з головних характеристик цього періоду розвитку особистості є професійний пошук. Це обумовлено не лише дитячими мріями про майбутню професію, а й досягненням певного рівня розвитку, сформованістю здібностей та інтересів. Одним із перших це питання почав розглядати Є. Гінзберг. У своїй теорії компромісу з реальністю він звертав особливу увагу на той факт, що вибір професії – це поступовий процес,

де все відбувається не миттєво, а протягом тривалого періоду. Цей процес містить у собі серію «проміжних рішень», сукупність яких і веде до остаточного вибору. Він вважав, що під час вибору професії підліток повинен усвідомити тимчасову перспективу з тим, щоб відмовитись від негайного задоволення потреби, якщо при цьому йому буде складніше досягти кінцевих професійних цілей. Він повинен уміти перенести майбутнє в психологічне сьогодення.

Є. Гінцберг визначав професійний розвиток як послідовність якісно специфічних фаз, що розрізняються за змістом і формою перетворення імпульсу людини в професійне бажання. У міру того, як діти дорослішають, вони здобувають знання, і перед ними відкриваються нові можливості. Вони вчаться розуміти самих себе та своє оточення, набувають здатності робити усвідомлений вибір. Як правило, такий вибір передбачає порівняння ідеалу та реальності [12].

У подальшому на основі стадіальної моделі Е. Гінцберга Дж. Сьюпер створив теорію, в якій об'єднав феноменологічні концепти з диференційною психологією [13]. За С'юпером, професійний розвиток полягає у розвитку й реалізації Я-концепції, взаємодія якої з реальністю відбувається під час програвання й використання професійних ролей, а центральний компонент цього процесу – варіанти професійної долі, що визначається послідовністю обраних професійних позицій. Це положення Дж. Сьюпер конкретизує у ступінчастій моделі професійного розвитку, яку кожна людина в житті втілює в серії кар'єрних рішень. Він виділив п'ять стадій професійного розвитку особистості й одночасно з поняттям стадіальності ввів поняття «професійна зрілість» стосовно різних стадій розвитку професіонала. Професійну зрілість на певних стадіях розвитку автор визначав як поінформованість про професію, шляхи її набуття та потребу в ній; усвідомлення зв'язків між навчанням і подальшою професійною діяльністю; достатній обсяг професійних знань, умінь і навичок; усвідомлення чинників, що визначають успішний професійний розвиток [14, с. 127]. На думку Дж. Сьюпера, індивідуальні професійні переваги й типи кар'єр можна розглядати як спроби людини здійснювати Я-концепцію. Я-концепція представлена всіма тими твердженнями, які особистість хоче сказати про себе. Усі твердження, які суб'єкт може сказати щодо професії, визначають його професійну Я-концепцію.

У контексті теорії структурно-діахронічного розвитку особистості Дж. Левінджера особистість розглядається як динамічна система,

що постійно розвивається, змінюється, набуває нових особистісних та індивідуально-психологічних якостей, які забезпечують широкі можливості соціальної та професійної адаптації, а її становлення – це цілісний процес, що містить моральний, когнітивний і соціальний аспекти. При цьому ядром особистості, яке детермінує всі її прояви, є її «Его», що свідчить про «всеохоплюючу структуру ставлення індивіда до світу і до себе», «Его» виступає як домінуюча особистісна риса [15, с. 27–35].

Представники іншого напрямку (Х. Томе, Г. Рис, Д. Тидеман, О'Хара) в розвитку теорії професійного розвитку вважали базисним конструктом систему орієнтувань у професійних альтернативах. Основою вибору професії в межах напрямку виступають структурні уявлення теорії рішень, у яких індивідуальні й особливо біографічні умови професійного вибору виносяться за дужки або в кращому випадку розглядаються як модифікації процесу вирішення проблем, а сам професійний вибір виступає як система орієнтувань у різних професійних альтернативах та ухваленні рішень.

Д. Тидеман та О'Хара так само, як і Дж. Сьюпер, визначили, що центральним компонентом слугують варіанти професійної долі (професійного шляху), яка визначається послідовністю обраних професійних позицій. Але, на протилежність Дж. Сьюперу, вони зазначали, що внутрішнім змістом професійного розвитку є структура процесів рішення й контекст, на основі якого відбувається прогнозування та здійснення рішень.

Теорія професійного вибору американського дослідника Д. Холланда [16] будується на положенні, що професійний вибір обумовлюється тим, який тип особистості сформувався. Типологічний підхід ґрунтується на тому, що процес професійного розвитку обмежується:

– визначенням типу орієнтації особистості та пошуком професійної сфери, що відповідає власному типу;

– вибором одного з чотирьох кваліфікаційних рівнів цієї професійної сфери, що визначається розвитком інтелекту та самооцінки.

Д. Холланд розробив систему добору відповідної професії на основі ступеня прояву в індивідуума шести рис особистості. Ось ці риси: 1) реалістичність; 2) допитливість; 3) товарищескість; 4) неухильне дотримання норм і правил; 5) ініціативність; 6) артистичність. На підставі цього Д. Холланд визначив реалістичний, інтелектуальний, соціальний, конвенціональний і підприємницький типи орієнтації й орієнтацію на мистецтво [16]. Важливим поняттям його теорії є професійна ідентичність, яке з'явилося

завдяки дослідженню значення для особистості невизначеності у виборі професії.

Висновки. Проаналізувавши основні зарубіжні концепції професійного розвитку, ми бачимо, що найбільш уразливим моментом у типологічних теоріях є сам принцип, на підставі якого здійснюється побудова типів. Крім того, реальний індивід часто не відповідає жодному з особистісних типів, пов'язаних із певними професійними сферами. Таким чином, у межах нашого дослідження заслуговують на увагу теоретичні та практичні здобутки кожного із зазначених напрямів вивчення особливостей професійного розвитку особистості професіонала-фахівця, а саме:

- психотехнічні ідеї Г. Мюнстерберга та факторний підхід до вибору професійного шляху Ф. Парсонса, які зазначили, що кожна професія «чекає» свою людину, і проблема професійного вибору вирішується «зустрічно» особистісної структури та професійних вимог; ці положення стали основою багатьох досліджень у межах профорієнтаційного етапу професійного становлення особистості;

- визначення ролі у виборі професії й професійного життя різних видів потреб у теоріях З. Фрейда, концепції У. Мозер, теорії Е. Бордіна, теорії ієрархічних потреб А. Маслоу й Е. Роу;

- наукові праці, присвячені розвитку особистості на різних етапах життєвого та професій-

ного шляху в межах різних підходів (Ш. Бюлер, Дж. Сьюпер, Е. Еріксон, запропонований Р. Хейвігерстом підхід виокремлення етапів професійного шляху на основі набуття установок і трудових навичок, які дозволяють людям стати повноцінними працівниками; теорія компромісу з реальністю Е. Гінзберга, підхід до періодизації особистого та професійного життя на підставі аналізу основних криз життя та змін у ціннісно-змістовній сфері особистості Б. Лівехуда та ін.

- типологічний підхід Д. Холланда, основою якого є положення про те, що професійний вибір обумовлюється тим, який тип особистості сформувався, тобто вибір професії визначається ступенем прояву в індивідуума окремих рис.

Аналізуючи зарубіжні концепції професійного розвитку особистості, ми бачимо, що більшість авторів розглядають професійний розвиток як інтеграцію двох процесів: розвитку особистості в онтогенезі, тобто на всьому життєвому шляху, та професіоналізації особистості з періоду початку професійного самовизначення до завершення активної трудової діяльності.

Перспективним, на наш погляд, є більш глибоке вивчення взаємозв'язку та взаємовпливу зарубіжних і вітчизняних психологічних концепцій професійного становлення для підвищення ефективності професійного самоздійснення особистості.

Список бібліографічних посилань

1. Мілорадова Н. Е., Попова Г. В. Професіогенез: сутність та особливості // Актуальні проблеми сучасної психології та педагогіки вищих навчальних закладів МВС України: матеріали наук.-практ. конф. (м. Харків, 14 берез. 2014 р.). Харків: ХНУВС, 2014. С. 204–207.
2. Гончарова Н. О. Основи професійної орієнтації: навч. посіб. / за ред. В. Ф. Моргуна. Київ: Слово, 2010. 168 с.
3. Кокун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: монографія. Київ: Інформ.-аналіт. агенство, 2012. 200 с.
4. Сафрански Р. Шиллер или открытие немецкого идеализма. М.: Текст, 2007. 556 с.
5. Зеер Э. Ф. Психология профессий : учеб. пособие для студентов вузов. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Академ. Проект; Екатеринбург: Дел. книга, 2003. 336 с.
6. Тейлор Ф. У. Принципы научного менеджмента. М.: Контролинг, 1991. 104 с.
7. Глуханюк Н. С., Дьяченко Е. В. Я в профессии и профессиональное Я: Результаты исследований. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2005. 173 с.
8. Чернявская А. П. Психологическое консультирование по профессиональной ориентации. М.: Владос-Пресс, 2004. 96 с.
9. Moser U. Zur psychoanalytischen Theorie der Berufswahl: Sublimierung, Identifizierung und berufliche Identität. *Psychologie*. 1963. No. 1. S. 1–18.
10. Bordin E. S. Research strategies in psychotherapy. N. Y., 1974. 272 p.
11. Roe A. The Psychology of Occupations. N. Y., 1956; Early differentiation of interests / (Ed.) Taylor C. W. // The Second Research Conference on the Identifying of Creative Scientific Talent. Salt Lake City, 1958. P. 98–108.
12. Штифурак В. С., Коліжук Г. В., Мельник І. М. Профорієнтаційна діяльність: теорія та практика: навч. посіб. / заг. ред. В. С. Штифурака. Вінниця: Ландо ЛТД, 2013. 418 с.
13. Super D. E. Career development: self concept theory. N. Y.: Harper & Row publ., 1963. 362 p.
14. Осьодло В. І. Психологія професійного становлення офіцера: монографія. Київ: Полігр. центр Осадчого В. В., 2012. 463 с.
15. Філоненко М. М. Психологія особистісного становлення майбутнього лікаря: монографія. Київ: Центр учб. літ., 2015. 334 с.
16. Holland J. H. Adaptation in natural and artificial systems. N. Y.: Univ. of Michigan Press, 1975. 183 p.

Надійшла до редколегії 20.06.2017

МИЛОРАДОВА Н. Э. ПРОБЛЕМА ПРОФЕССИОГЕНЕЗА ЛИЧНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА В ЗАРУБЕЖНЫХ КОНЦЕПЦИЯХ

Осуществлён анализ основных зарубежных концепций профессиогенеза личности специалиста. Рассмотрены психотехнические идеи Г. Мюнстерберга и факторный подход к выбору профессионального пути Ф. Парсонса, роль в выборе профессии и профессиональной жизни разных видов потребностей в теориях З. Фрейда, Е. Бордина, Е. Роу и А. Маслоу, концепции У. Мозер, особенности развития личности на разных этапах жизненного и профессионального пути в пределах разных подходов (Ш. Бюлер, Дж. Сьюпер, Е. Ерикссон, Р. Хейвигхерст, Е. Гинзберг та Б. Ливехуд), типологический подход Д. Холланда. Подчёркнуто, что большинство авторов рассматривают профессиогенез как интеграцию двух процессов: развития личности в онтогенезе, то есть на всём жизненном пути, и профессионализация личности с периода начала профессионального самоопределения до завершения активной трудовой деятельности.

Ключевые слова: *профессиогенез, профессиональное развитие, зарубежные концепции профессионального становления, специалист.*

MILORADOVA N. E. THE PROBLEM OF PROFESSIONAL PSYCHOLOGY OF A SPECIALIST'S PERSONALITY WITHIN FOREIGN CONCEPTS

The author has analyzed the main foreign concepts of professional psychology of a specialist's personality and stressed that the history of the development of the issue of professional psychology is the history of the formation of general scientific tendency of studying the problem of professional development and self-deployment of personality, where within its frames some "professional" theoretical and applied schools of professional psychology have been formed by today. The idea about labor and its significance for society were reflected in early Christian texts and philosophical theories. The greatest growth of ideas about labor education and professional training of children and youth in the West falls on the Renaissance in the XIV–XVI centuries (Thomas Moore, Tommaso Campanella, Ioannes Amos Comenius, John Locke). An indication of the beginning of the XX century was the growing relevance of the problem of professional development.

The author has analyzed the main foreign theories of professional development, which most scholars combine in five main directions: 1) differential and diagnostic; 2) psychoanalytical; 3) the theory of decisions, 4) the theory of development; 5) typological direction.

It has been determined that the most vulnerable moment within typological theories is the very principle, on the basis of which the construction of types is carried out. Besides, the real individual often does not meet any of the personality types associated with certain professional spheres. It has been emphasized that most authors consider professional psychology as an integration of two processes: the development of personality in ontogenesis that is, on the whole life path, and the professionalization of personality from the period of the beginning of professional self-determination to the completion of active labor activity.

Keywords: *professional psychology, professional development, foreign concepts of professional formation, a specialist.*