

АЛГОРИТМ ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ ПРОФЕСІЙНО-ОСОБИСТІСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВЧЕНИХ

Гуменюк Галина Вадимівна¹

¹ *Кандидат психологічних наук, доцент, старший науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г.С. Костюка Національної академії педагогічних наук України, м. Київ (Україна)*

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5406-3723>

UDC: 159.923.2

АНОТАЦІЯ

В статті акцентовано увагу на існуючі проблеми у науковій галузі в Україні; окреслено ключові проблеми, що стримують розвиток національного наукового потенціалу; наголошено на необхідності докладання зусиль у площині розвитку та збереження потенціалу українських учених; на визнання у цих процесах ключової ролі держави і її відповідальності як гаранта, архітектора й проектувальника трансформаційних змін у науковій сфері.

Обґрунтовано важливість вивчення проблеми ресурсів професійного розвитку вчених та вирішення питань підвищення продуктивності їхньої праці за умов збереження і примноження їхнього особистісного ресурсу, зокрема на психофізіологічному рівні його функціонування. Звернута увага на підхід В.М. Маркова, у контексті якого автор визначає потенціал людини як систему відновлюваних ресурсів, які проявляються в діяльності, спрямованій на отримання соціально вагомих результатів. Розглянута сутність реалізації такого підходу, яка полягає в тому, що саморозвиток особистості у просторі професійної діяльності, виявляється у реалізованому потенціалі. Разом з тим розвиток індивідуальної мотивації особистості фахівця, яка виявляється у нереалізованому потенціалі, породжує протиріччя між актуальним (наявним) і потенційним (бажаним). Останнє й становить сферу можливостей (потенціалу) саморозвитку.

Виявлено, що сполучення цих сил (у формі протиріч) створює своєрідне «силове поле» самодетермінації: потенційне (фонове) взаємодіє з актуальним (процесуальним), створюючи перспективу й ос-

Address for correspondence, e-mail : editpsychas@gmail.com
Copyright: © Halina Humeniuk

This is an Open Access journal, all articles are distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0) License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>), allowing third parties to copy and redistribute the material in any medium or format and to remix, transform, and build upon the material, provided the original work is properly cited and states its license.

нову для трансформації слабкості в силу, невміння у вміння, труднощів в успіхи тощо. Принциповим під час розроблення алгоритму психологічного супроводу стало врахування індивідуальної величин потенційного, як системи якісно-стійких утворень (ресурсів), й актуального, як кількісно-змінного. Єдність цих сил, для яких характерним є різновекторна направленість, спричиняє процесуальне розгортання саморозвитку.

Представлено розроблений алгоритм психологічного супроводу розвитку і збереження наукового потенціалу українського вченого, що ґрунтується на створенні умов для активізації його саморозвитку, зокрема на психофізіологічному рівні функціонування, прийняття ним оптимальних рішень у різних ситуаціях, повноцінної реалізації професійно-особистісного потенціалу та задоволення потреб як суб'єкта наукової діяльності.

Ключові слова: професійно-особистісний потенціал, учений, ресурс, професійний саморозвиток, професійне самозбереження.

Постановка проблеми. Новітній етап розвитку світових тенденцій докорінно змінив уявлення про рушійні сили у цивілізаційному поступі. Проте, роль особистості та її інтелекту у цьому процесі залишилися засадничими. Значущість наукової діяльності не можна переоцінити. Розвиток науки – найголовніша складова розвитку людства, зміст і результати якої підвищують якість його життя. Незважаючи на цю істину, в останні два десятиліття в нашій державі склалася парадоксальна ситуація – з одного боку, Україна ще має потужний потенціал інтелектуальних ресурсів, високі досягнення в окремих напрямках наукових досліджень, з іншого боку – мізерний економічний ефект від нього. Чому так?

Упродовж 25 минулих років, а особливо – п'яти останніх, науковий потенціал України невпинно знижувався. Природне старіння наукових кадрів доповнювалося «відпливом мізків», занепадом дослідницької інфраструктури. А постанови Уряду щодо економії фон-

дів закордонних відряджень та зменшення оплати праці в цілому внеможливила участь вчених у міжнародних конференціях і проведенні міжнародних конференцій в Україні. Наука в Україні перетворилася на суспільство Ivory towers, з її наздоганяючим характером та відірваністю результатів наукових досліджень від реальних запитів економіки і суспільства. Наголосимо, що наука, яка не входить до пріоритетів стратегії розвитку держави – приречена. На думку академіка М.П. Федоренка, асигнування на науку ще жодного разу в історії людства не зробили бідним ні одного господаря чи державу, а тільки збагачували їх і прославляли у віка» (Крафт Д., 2005).

Попри це, щонайменше, з 2010 р. Україна намагається інтегруватися до Європейського дослідницького простору (ЄДП), але навіть після підписання угоди про асоціацію до рамкової науково-технічної програми «Горизонт - 2020», що відчиняє двері в таку інтеграцію, досі не вироблено державного плану дій з ім-

лементативні пріоритети ЄДП. У цьому питанні Україна відстала навіть від Молдови, яка ще з 2012 р. впроваджує зазначені пріоритети. Як і в інших галузях економіки, де виконання вимог, процедур та стандартів необхідне самій Україні для її реформування і ліквідації відсталості, – виконання пріоритетів Європейського дослідницького простору необхідне національній науковій системі для підвищення її ефективності та конкурентоспроможності.

З іншого боку, незважаючи на перипетії з хронічним недофінансуванням вітчизняної науки, українські вчені здатні показувати високі результати. Про це, зокрема, свідчить нагорода Scopus Awards Ukraine 2016, яку нещодавно отримали наші співвітчизники. Їх визнали найкращим колективом учених, який досяг вагомих наукових результатів без колаборації з іноземними колегами. Відзнаку отримали заступник директора з наукової роботи Інституту молекулярної біології і генетики (ІМБГ) Національної академії наук України, завідувач відділу молекулярної та квантової біофізики Дмитро Говорун і провідний науковий співробітник відділу молекулярної та квантової біофізики ІМБГ Ольга Броварець.

Моїм співвітчизникам, попри всі труднощі, які нам висувала історія розвитку нашої держави, характерно досягати вершин фахової майстерності, зокрема на науковій ниві. Традиції освіти і науки в українській ментальності мають глибоке коріння. Починаючи з Княжої доби і завершуючи сьогоднішнім, українські

князі, гетьмани, провідники нації вважали своїм першочерговим обов'язком будувати церкви, читальні та друкувати книги, що загалом забезпечувало грамотність українців. Світочі національного відродження, літератури, церкви та політики-державники в основу українського буття завжди закладали знання і власними прикладами свого життя, своєї праці плекали любов до просвітництва і науки.

У наш час Україна подарувала світу двох Патонів (*Є. О. Патон – учений у галузі зварювальних процесів і мостобудування; створив методи розрахунку раціональних конструктивних схем металевих проїмкових споруд мостів, дослідив умови їхньої роботи, розробив способи відбудови зруйнованих мостів. Його син, Б. Є. Патон – науковець у галузі зварювальних процесів, металургії і технології металів, один з розробників методу електрозварювання м'яких тканин*), Корольова (*учений у галузі ракетобудування та космонавтики, конструктор, основоположник практичної космонавтики*), Глушка (*інженер, учений у галузі ракетно-космічної техніки, основоположник радянського рідинного ракетного двигунобудування*), перший у континентальній Європі комп'ютер, «Руслан» та «Мрію», міжконтинентальні та космічні ракети, цілий ряд авіаційних та корабельних двигунів тощо; у соціогуманітарній сфері: Пирогова (*лікар-учений, засновник військово-польової хірургії, започаткував використання анестезії при оперативних втручаннях, впер-*

ше в історії світової медицини застосував гіпсову пов'язку), Пулію (лікар-учений, який за 14 років до німця В. Рентгена сконструював трубку, яка згодом стала прообразом сучасних рентгенівських апаратів), Амосова (лікар-учений у галузі кардіохірургії та біокібернетики), Леонтовича (український композитор, хоровий диригент, педагог; автор різдвяної мелодії «Щедрик» відомої на весь світ як «Choral of Bells») та багатьох інших чіми ідеями та винаходами користується весь світ.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, присвячених проблематиці збереження і розвитку наукового потенціалу країн світу виявив, що актуальність цієї проблеми носить міжнародний характер. Так, численні праці провідних науковців України таких як: М.М. Амосов, Ю.М. Пахомов, С.Б. Кримський, Ю.В. Павленко, Б.Є. Патон, В.В. Седнев, О.К. Скаленко, В.Ф. Янкевич тощо; США: Т. Сатті, Д. Стоу, К. Клей; Франції: А. де Шевал'є та багато інших, які підтверджують це.

Аналізом стану науково-технічного комплексу України, проблеми формування та використання наукового потенціалу досліджували у своїх працях О.І. Амоша, П.Т. Бубенко, А.С. Гальчинський, Б.А. Маліцький, А.А. Чухно тощо. Питаннями наукової продуктивності, мобільності наукових кадрів займалися Б.І. Бідний, О.А. Миронос, Т.В. Серова та інші; престижем професії вченого в суспільній свідомості, динаміці уявлень про науку, професії

вченого, привабливості наукової кар'єри, критеріям її успіху розробляли такі вчені, як І.О. Мартинюк, Н.І. Соболева, О.Г. Злобіна та ін.

У психологічних дослідженнях вивчення особистості науковця та специфіки його діяльності займалися О.Г. Аллахвердян, Г.Ю. Мошкова, К.А. Рамуль, А.В. Юревич, М.Г. Ярошевський та інші.

Попри відмінність поглядів, позицій, галузей науки, в яких працюють ці вчені (здебільшого це економісти, історики, політологи, юристи), спостерігається дещо спільне. Це визнання ключової ролі держави та її відповідальності як гаранта, архітектора й проєктувальника відповідних змін в країні із активним залученням наукової громадськості в її трансформаційні процеси. У зв'язку з цим обумовлюється важливість не лише вивчення проблеми потенціалу професійного розвитку вчених, але й питання підвищення продуктивності їхньої праці за умов збереження і примноження особистісного потенціалу..

Виділення невиділених раніше частин проблеми. Вивчення потенціалу з психологічної точки зору та проблема його реалізації і нині визнається вченими як одна з найвагоміших у сучасних соціально-економічних реаліях. Хоча бере свій початок з філософського вчення Аристотеля, який визначив *акт* і *потенцію* як основу розвитку, відповідно до цього все буття людини розглядав як «потенційне» та «актуальне», тоді як особистісний розвиток

– це процес переходу від першого до другого (Философский энциклопедический словарь, 1989).

Сьогодні науковий інтерес до потенціалу особистості не лише не втратився, а й підсилюється. Завдячуючи працям вітчизняним вченим радянського періоду таким, як: С.Л. Рубінштейна, Т.І. Артем'єва, Д.Б. Богоявленської, Я.О. Пономарьова, Л.І. Анциферової, К.О. Абульханової-Славської тощо проблема потенціалу вивчалася у різних сферах існування людини. Результатом цієї масштабної роботи стало визнання у потенціалі особистості як особистісної, так і діяльнісної природи (Прагишвили, 1981).

Відповідно до предмета нашого дослідження доцільним є звернення уваги на підхід В.М. Маркова, у контексті якого автор визначає потенціал людини як систему відновлюваних ресурсів, які проявляються в діяльності, спрямованій на отримання соціально вагомих результатів (Марков, 2000).

Згідно з цим підходом, в існуючій ієрархії потенціалів людині притаманні біологічний, психічний та особистісний потенціали. Останній, у свою чергу, ділиться на особистісно-професійний та професійно-особистісний.

Біологічний потенціал, за В.М. Марковим, визначається як енергія, яку людина отримує з продуктів харчування та, яка в подальшому трансформується у біологічний потенціал. Певну частку біологічного потенціалу складає психічний, на який витрачається час-

тина біологічної енергії людини. Взаємодія людини з навколишнім світом призводить до утворення особистісного потенціалу, який, у свою чергу, формується протягом усього життя людини.

Учений виокремлює в особистісному потенціалі «особистісно-професійний», який визначається ним як «частина особистісного потенціалу, яка спрямована на реалізацію особистості у рамках обраної нею професії». «Професійно-особистісний» потенціал, у свою чергу, є також різновидом особистісного потенціалу, але визначається як відповідність професійної реалізації потенціалу особистості самим оптимальним вимогам, які висуваються до людини професією (Марков, 2000).

В.М. Марков пропонує виокремлювати у професійному потенціалі дві його складові:

- реалізований потенціал – це життєвий та професійний досвід особистості, який проявляється у формі знань, навиків, професійних здібностей та якостей;

- нереалізований потенціал – базується на мотиваційній структурі особистості, що об'єднує всі інтенції людини, в яких відображені прагнення особистості, виникаючі у межах професійної діяльності (Марков, 2008).

Сутність реалізації такого підходу у тому, що саморозвиток особистості у просторі професійної діяльності, виявляється у реалізованому потенціалі. Разом з тим розвиток індивідуальної мотивації особистості фахівця, яка виявляється у нереалізованому потенціалі, по-

роджує протиріччя між актуальним (наявним) і потенційним (бажаним). Останнє й становить сферу можливостей (потенціалу) саморозвитку.

Сполучення цих сил (у формі протиріч) створює своєрідне «силове поле» самоде-термінації: потенційне (фонове) взаємодіє з актуальним (процесуальним), створюючи пер-спективу й основу для трансформації слабкості в силу, невміння у вміння, труднощів в успі-хи тощо. Принциповим під час розроблення алгоритму психологічного супроводу є враху-вання індивідуальної величин потенційного, як системи якісно-стійких утворень (ресурсів), й актуального, як кількісно-змінного. Єдність цих сил, для яких характерним є різновектор-на направленість, спричиняє процесуальне розгортання саморозвитку.

Враховуючи те, що потенціал – це су-купність можливостей (ресурсів), які визнача-ють спроможність людини здійснювати само-рух до розвитку, задача в тому, щоб здійснити правильний добір тих можливостей, які відпо-відатимуть її потребам і інтересам. При цьому існує можливість протиборства потенцій: реалізація однієї є усуненням інших, тому потрі-бен свідомий добір для розвитку доцільних потенцій і нейтралізація небажаних, пошук нових потенцій.

Людині природою надана виняткова мо-жливість – використовувати свій ресурс не лише для подолання стресу чи вирішення складних життєвих ситуацій, але й для само-

розвитку, самореалізації, особистісного росту, досягнення життєво вагомих цілей, зокрема і професійних. Тому спектр проблематики ре-сурсів людини охоплює широке коло питань щодо ресурсного забезпечення людини як су-б'єкта праці, найвагоміші серед них:

- потенціали і ресурси адаптації до скла-дних умов і обставин життя і праці;
- ресурси життєстійкості і динаміка їх-ньої зміни у процесі життя і професіо-налізації;
- ресурси професійного становлення та ефективність суб'єктів праці;
- ресурси подолання професійних та осо-бистісних криз;
- ресурси протидії професійно-особистісним деформаціям і збережен-ня професійного здоров'я;
- динаміка і «вага» ресурсів на різних етапах професіоналізації;
- обумовленість ресурсів людини зовні-шнім і внутрішнім чинникам – активні-стю людини як суб'єкта;
- технології збереження ресурсів профе-сійного здоров'я.

У працях таких видатних учених, як С.Л. Рубінштейн та Б.Г. Ананьєв прослідкову-ється декілька важливих концептуальних мо-ментів щодо тлумачення феномена «ресурсів»: перший, пов'язаний з системним характером природи ресурсів, які розуміються як прояв складної взаємодії можливостей, по-тенцій та внутрішніх сил людини протягом

всього її життєвого шляху; другий – відображає залежність формування і прояву резервів та ресурсів людини від умов зовнішнього світу та активності особистості як суб'єкта життєдіяльності. Зазначені положення є надзвичайно важливими для розроблення науково обґрунтованих заходів та технологій психологічного забезпечення суб'єктів професійної діяльності.

Праця наукових співробітників – це розумова праця, яка полягає у творчому мисленні при напруженні уваги та пам'яті. Творча розумова праця відрізняється нерівномірністю нервового напруження при виконанні роботи, адже пов'язана з необхідністю перероблення великого обсягу інформації, прийняття нестандартних (оригінальних) рішень, що передбачає високу особистісну відповідальність. Розумова діяльність вчених не може вкладатися у традиційно існуючі рамки робочого дня, їй властива нерегулярність робочого навантаження, що лише підсилює нерівномірність розподілу нервового напруження; до того ж висуваються високі вимоги до професійної ерудиції, масштабності і глибини мислення, а також до організаторських якостей, вміння працювати з людьми тощо. Саме це і обумовило пошуки і розроблення алгоритму практичного сприяння розвитку і водночас зберіганню потенціалу вченого.

Мета статті. Розробити і розкрити зміст алгоритму психологічного супроводу професійно-особистісного потенціалу вчених, в яко-

му окреслено умови його розвитку та реалізації на психофізіологічному рівні суб'єктів наукової діяльності.

Виклад основного матеріалу. Теоретико-методологічною основою цього алгоритму виступив так званий підхід психологічного супроводу, що ґрунтується на створенні умов для активізації саморозвитку особистості, прийняття оптимальних рішень у різних ситуаціях, повноцінної реалізації професійно-особистісного потенціалу та задоволення потреб суб'єкта діяльності (Волянчук, 2006).

В якості основних напрямів реалізації психологічного супроводу (за Є.Ф. Зеєром) професійно-особистісного потенціалу науковців обрано:

- вивчення умов та чинників, які впливають на продуктивність праці та емоційно-психологічний стан суб'єктів розумової праці;
- забезпечення професійного самозбереження та психологічної безпеки, що передбачає

відновлення професійно-психологічного ресурсу працівників наукової сфери.

Рекомендації щодо сприяння професійного саморозвитку і самозбереження науковців у межах першого напрямку психологічного супроводу

Основні умови продуктивної праці

До першої групи (психофізіологічних умов) відносяться:

- М.Є. Введенський стверджував, що перевтомлюється не той, хто багато працює, а

той, хто погано працює. Тому, однією з основних умов, яка впливає на продуктивність праці – це правильна організація розумової праці. В інакшому випадку буде виникати стан розумової втоми, у симптомокомплексі якого велике значення мають психофізіологічні зрушення: суб'єктивне відчуття слабкості, симптоматика астенизації, коливання загального фону настрою, відчуття невпевненості, виснаженість активної уваги, «провали» пам'яті, зниження працездатності та потенційних можливостей особистості.

Рекомендовано:

1) Поступове входження в роботу, що відіграє важливу роль при побудові режиму праці та відпочинку. З психофізіологічних позицій, враховуючи відносно тривалу стадію входження у роботу при розумовій діяльності, недоцільно починати роботу з того, що потребує великого нервово-емоційного напруження, а також робити перерви у роботі у цей період. Рекомендується на початку розумової праці виконувати менш напружену частину роботи й у повільному темпі, поступово підсилюючи навантаження. Для скорочення стадії входження у роботу при розумовій праці доцільно проводити вступну гімнастику, використовуючи функціональну музику.

2) Дотримання рівномірності та ритмічності у роботі. Рекомендується вироблення оптимального, а в деяких випадках індивідуального ритму роботи і рівномірного розподілу трудового навантаження протягом робочого

дня відповідно до закону оптимума-песіума (збудження-гальмування), сформульований М.Є. Введенським (1886). Видатний російський фізіолог вважав, що однією з умов продуктивності розумової праці є дотримання закону оптимума, під яким він розумів «мірність» та ритм роботи.

3) Дотримання послідовності та систематичності у роботі. З психофізіологічної точки зору, це забезпечує формування робочого динамічного стереотипу, створює організованість у роботі, сприяє успішному надбанню професійних навичок. Рекомендується чітко структурування робочого часу відповідно до кількості та термінів виконання завдань: чіткий розподіл між важливим/другорядним, терміновим/поточним, здійснення переходу від простого до складного, від відомого до невідомого, від абстрактного до конкретного тощо.

4) Дотримання правильного чергування праці та відпочинку. А також зміну одних її форм іншими. При таких видах розумової діяльності, які потребують постійного напруження уваги і характеризуються монотонністю, рекомендується вводити короткі активні перерви. Доцільно у таких випадках використовувати дихальну гімнастику, елементи фізичних вправ, прослуховувати функціональну музику тощо. Особлива увага на організації повноцінного відпочинку (емоційне насичення, сон тощо).

Проте, при розумовій діяльності творчого характеру часті перерви нераціональні,

оскільки порушують процес входження у роботу, який може продовжитися до 2-ох годин. Рекомендується влаштувати тривалі перерви після 1-4 годин напруженої розумової роботи.

- Рациональне харчування. Харчовий раціон має бути збалансованим. Енергетична цінність їжі відповідати енергозатратам та містити необхідну кількість вітамінів, макро- та мікроелементів.

Рекомендовано:

1) дотримання працівниками інтенсивної розумової праці як раціонального режиму харчування, так і збалансованого його денного раціону з антистресовою та антисклеротичною спрямованістю раціону харчування, а також впровадження диференційованого підходу до його формування залежно від форми організації робочого навантаження та ступеня нервово-емоційного напруження вченого;

2) здійснювати систематичний контроль за масою тіла.

Другу групу умов (особистісних) складають:

- Реальне оцінювання своїх можливостей при виконанні праці.

Рекомендовано: отримувати реальну й емоційну оцінку праці, відповідно до її результату. Занижена або завищена оцінка, а також «зрівнялівка» негативно впливають на емоційний стан наукових працівників. Суттєвим моментом при оцінюванні результатів

діяльності вчених є її регулярність та своєчасність.

- Постійне підвищення своєї професійної компетентності.

Рекомендовано:

1) не лише постійно збагачувати свій фаховий «арсенал знань», а й, розвиваючи мотивацію до самоєфективності, трансформувати його у розроблення різноманітних наукових проектів фундаментального чи прикладного характеру;

2) пошук так званих синдромів неуспішності, під якими, зазвичай, розуміють

закономірності співвідношення певних психологічних структур особистості з певними проявами професійної не результативності;

3) формування професійно важливих якостей необхідних для продуктивної науково-пошукової діяльності.

- Планування власної трудової діяльності, яке дозволяє усвідомлено і цілеспрямовано вибудувати свою працю.

Рекомендовано: планування роботи здійснювати стратегіально, у цілому. За такої умови всі етапи запланованої діяльності не лише вибудовуються у свідомості суб'єкта розумової праці у чітко визначеній послідовності, а й передбачаються вірогідні зміни, які можуть виникнути на тому чи іншому етапі.

Пропонується весь етап планування поділити на 3 фази:

1 фаза – підготовча, в якій на основі усвідомлення певної потреби та бажання її задо-

вольнити, формулюється завдання («що» потрібно досягти і «що» є для цього в наявності у суб'єкта);

2 фаза – центральна (або основна), включає пошук принципу розв'язання і перетворення його у мисленнєву схему (алгоритм майбутніх дій);

3 фаза – заключна, коли потрібно обґрунтувати знайдений принцип розв'язання та оформити його (перевести) у практичну площину.

Третя група умов (соціальних) представлена:

- Важливою умовою підвищення продуктивності розумової праці є позитивно оцінене відношення суспільства до виконуваної праці. Ця умова базується з психофізіологічних позицій на значенні емоційного стану людини у формуванні її працездатності. Численні дослідження довели, що під впливом позитивних емоцій продуктивність праці збільшується до 8-11 %.

- Система нагородження за результати хорошої роботи, зокрема можливість службового просування сприяє усвідомленню цінності власного професіоналізму і впевненості у довгострокових перспективах.

- Сприятливий мікроклімат у трудовому колективі створює атмосферу шанобливості, доброзичливості і взаємодопомоги. Одним із стрижневих компонентів психологічного клімату у науковому співтоваристві є система

міжособистісних взаємин. Науковці регулярно вступають у міжособистісні контакти, що не лише сприяють взаємопідтримці та створює у людини позитивне бачення свого місця у професії, а й несуть велике функціональне навантаження, виступаючи, зокрема, «одним з небагатьох «рятувальних кругів», які дозволяють не потонути у потоці інформації (Белкин, 1987).

Рекомендовано:

1) Давати якомога більше працювати науковим колективам над єдиною проблемою, оскільки тоді ділові взаємини домінують над особистісними, які характеризуються сильним емоційним забарвленням. Такі наукові колективи відрізняють взаємини з рівним характером, безконфліктні та стабільні.

2) Уникати або нівелювати дію трьох основних причин, які спричиняють появу міжособистісних конфліктів серед науковців:

- недоліки в організації спільної діяльності вчених;

- підвищена особистісна конфліктність окремих членів наукового колективу;

- розбіжності у наукових поглядах.

2) Впроваджувати демократичний (або колегіальний) стиль наукового керівництва.

3) Формувати у членів наукового колективу навички комунікативної культури; сприяти оволодінню ними вміннями і навичками ефективного спілкування.

4) Чітко визначатися з переліком і розподілом функціональних обов'язків між колега-

ми тощо.

Четверту групу умов (матеріально-технічні) становлять:

- технічна оснащеність, розмір заробітної плати, комфортність місця роботи та місця проживання, зручність графіка роботи, характер організації інформаційних потоків, масштабність розташування додаткових «вузлів» - довідкової літератури, архівних матеріалів, картотек тощо.

Основні чинники продуктивної праці вченого

Підвищення рівня професійного самоздійснення науковців детермінується також дією чинників, у поле впливу яких вони підпадають. Традиційно виокремлюють дві групи таких детермінант.

Перша група – особистісні чинники (внутрішні), які визначають прояв особливостей та динаміку протікання професійного самоздійснення в індивідуальному варіанті відповідально до рівня його розвитку та потенційних можливостей суб'єктів наукової діяльності.

Друга група – чинники середовища (зовнішні), до яких насамперед відносяться:

- макрочинники: соціально-економічні умови праці, конкретно історичний час життя працівника наукової сфери, його соціальна належність тощо;

- мікрочинники: сім'я, друзі, колектив (стиль виховання, особистісна та професійна

культура, цінності, норми поведінки та моралі, якими керується вчений у професійній діяльності).

Рекомендації щодо сприяння професійного саморозвитку і самозбереження науковців у межах другого напрямку психологічного супроводу

Основними завданнями даного напрямку є: здійснення спеціальних заходів, що проводяться психологом щодо забезпечення професійного самозбереження та щодо формування і розвитку психологічних якостей у вчених, необхідних для продуктивної праці та, сприяючи подоланню важких ситуацій, попередженню негативних станів і зривів в їхній діяльності.

Рекомендовано:

1) Проведення соціально-психологічних тренінгів як інтегрованих, універсальних систем цілеспрямованого психологічного тренування й розвитку людини відповідно до її потреб і цілей діяльності. На них розв'язуватимуться задачі, пов'язані з вдосконаленням самої людини: підвищення емоційної стійкості і здібності до самоврядування, саморегуляції свого емоційного стану і поведінки, тренування психофізіологічних функцій і т.п.

2) Вміле поєднання у використанні психологічних та медико-біологічних засобів відновлення працездатності вчених.

За допомогою психологічних впливів можна знизити рівень нервово-психічного напруження, стан психічної пригніченості, шви-

дко відновити затрачену енергію, сформувати чітку установку на ефективне виконання етапів діяльності тощо.

Рекомендовано:

1) Застосовувати музичні засоби у поєднанні із світловими та кольоровими впливами. Музичні програми, підібрані із врахуванням специфіки праці, виступають ефективним засобом для боротьби з моногонією, початковими стадіями втоми. Попередженням нервово-емоційного зриву.

2) Метод бібліотерапії (метод «лікувального читання») використовується для профілактики стресу та надмірних емоційних реакцій.

3) Прийоми активного впливу однієї людини на іншу, зокрема прийоми сугестивного та гіпнотичного впливів, які базуються на специфічній формі навіювання.

4) Методи саморегуляції станів спрямовані на формування адекватних внутрішніх засобів, які дозволяють людині навчитися доволі швидко і самостійно долати хвилювання, швидко входити у робочий ритм, максимально розслаблятися і відпочивати тощо.

За допомогою медико-біологічних засобів можна сприяти підвищенню резистентності організму вченого до психічного навантаження, поповнити енергетичні ресурси, прискорити адаптаційні процеси, підвищити стійкість до специфічних та неспецифічних стресових впливів.

Рекомендовано:

1) Застосовувати фармакологічні засоби (проте дуже обережно), які прямо або опосередковано впливають на працездатність. Серед них використовуються наступні загальні групи: адаптогени і засоби, підвищуючи імунологічні можливості організму; вітаміни і коферменти, які приймають участь в обмінних процесах та, які підсилюють захисні сили організму; регулятори електролітного обміну; препарати, покращуючі процеси метаболізму та енергонакопичення; антиоксиданти; медіатори ЦНС, які регулюють процеси передачі збудження у нервовій системі тощо.

2) Застосовувати рефлексологічний метод з його можливостями активного впливати на нормалізацію функціонального стану людини за допомогою стимулювання БАТ (біологічно активних точок організму) тощо.

- Проведення профілактичних заходів щодо цілеспрямованого вивчення і оптимізації зовнішніх чинників професійного середовища, направлених на попередження психологічного і фізичного перевантажень, профілактику професійних деформацій особи і різного роду захворювань.

Рекомендовано:

1) Ергономічна оптимізація робочого місця, техніки, інформаційного навантаження з врахуванням психофізіологічних та потенційних можливостей фахівця. У цьому плані враховуються як об'єм інформаційних потоків, їх інтенсивність, так і ергономічні параметри технічних засобів: органів і пультів управ-

ління, засобів відображення інформації і т.п. Такі заходи сприяють попередженню сенсорно-перцептивної напруженості.

2) З метою профілактики зорових і психоемоційних перенапружень увагу потрібно приділяти освітленості і колірному оформленню робочих приміщень. Дослідження показують, що тон забарвлення поверхонь, що знаходяться велику частину часу у полі зору працівника, впливає не тільки на його самопочуття, але і на продуктивність праці. Тому, оптимальним є використання кольорів середньохвильової ділянки спектру.

3) Серйозна увага повинна бути приділена профілактиці монотонії як наслідку одноманітної регулярної повторюваності одних і тих же дій та гіподинамії як наслідку статичної пози протягом тривалого часу.

Заходами щодо усунення монотонії є, наприклад, прослуховування (де це допускається) музики під час роботи, встановлення оптимального рівня (частоти, інтенсивності) комунікативної взаємодії між працівниками. Крім того, попередженню монотонії сприяють зміни в ритмі праці впродовж робочого дня, можливість людини індивідуально встановлювати оптимальний для нього темп виконання професійних дій і операцій, примусове порушення регулярності однотипних рухів і т.п.

Заходами щодо компенсації рухової недостатності може бути подолана зміною технології виконання функціональних обов'язків, припускаючої перехід працівника від одного

місця до іншого. Велике значення для психоемоційного перемикавання має наявність «зони відпочинку», по своєму інтер'єру і відповідного кольорового оформлення відмінної від «робочої зони».

Висновки. Змістовне наповнення вищеразглянутих напрямів психологічного супроводу не вичерпує всіх наявних у них можливостей щодо оптимізації працездатності фахівця розумової праці, проте їх задіяння дозволяє не лише досягати вченому високих результатів в діяльності, але й зберегти якість своєї життєдіяльності та психологічного здоров'я завдяки забезпеченню сприятливих умов для виконання професійної діяльності та засвоєнню (опануванню) ним засобів та прийомів для збереження та відновлення свого професійно-особистісного ресурсу на психофізіологічному рівні його функціонування.

Перспектива подальших досліджень. Розроблення емпірико-діагностичних програм прогнозування й оптимізації працездатності фахівця розумової праці на різних етапах професіоналізації.

References (Transliteration):

- Belkin, P. G., Emelyanov, E. N., Ivanov, M. A. Sotsialnaya psihologiya nauchnogo kollektiva: monografiya / P.G. Belkin i dr. – M., 1987. – p. 88 [in Russian].
- Volyanyuk, N. Yu. Psihologiya profesynogo stanovlennya trenera: Monografiya / N.Yu. Volyanyuk. – Lutsk: Volinska obl. drukarnya, 2006. – 444 p [in Ukrainian].

- Zeer, E. F. Psihologiya professiy: uch. pos. / E.F. Zeer. – 2-e uzd., pererob., dop. – M.: Akad. proekt; Ekaterinburg: Delovaya kniga, 2003. – 336 p [in Russian].
- Osodlo, V. I. Psihologiya stanovlennya oftsera: monografya / V.I. Osodlo. – K.: PP «Zoloti Vorota», 2012. – 463 p [in Ukrainian].
- Kraft, D. Determinanty hozyaystvennoy etiki: proshloe, nastoyashee, buduschee / D. Kraft. – M. IZMI, 2005. – 312 p [in Russian].
- Markov, V. N. Potentsial professionalnogo vzaimodeystviya / V.N. Markov // Mir psihologii. – 2008. – # 1 (53).– P. 108-120 [in Russian].
- Markov, V. N., Sinyagin, Yu.V. Potentsial lichnosti / V.N. Markov., Yu.V. Sinyagin // Mir psihologii. – 2000. – # 1 (21).– P. 250-261 [in Russian].
- Pragishvili, A. S. Deyatelnost i psihologiya lichnosti // Voprosy psihologii. – 1981. – # 1. – P. 168-170 [in Russian].
- Filosofskiy entsiklopedicheskiy slovar / Redkol.: S.S. Averintsev, E.A. Arab-Oglyi, L.F. IlichYov i dr. – 2-e izd. – M.: Sov. Entsiklopediya, 1989. – 815 p [in Russian].

Halina Humeniuk

PhD, Assistant professor, Senior Researcher the laboratory of age psychophysiology, H.S. Kostyk Institute of Psychology of the National Academy of Educational Sciences of Ukraine, Kiev (Ukraine)

THE ALGORITHM FOR PSYCHOLOGICAL SUPPORT OF SCIENTISTS' PROFESSIONAL AND PERSONAL POTENTIAL

ABSTRACT

The article emphasizes the current problems in the scientific field of Ukraine; it outlines the key issues hampering the national scientific

potential development, stresses the need for efforts to develop and preserve Ukrainian scientists' potential and to recognize the crucial role of the state in these processes and its responsibility as the guarantor, architect and designer of the transformational changes in the Ukrainian science.

The article substantiates importance of studying of the resources supporting scientists' professional development to increase their productivity at the conditions of preservation and multiplication of their personal resources, in particular, at the psycho-physiological level of their functioning. The attention paid to the approach proposed by V.M. Markov, as the author defines the human potential as a system of renewable resources manifested in activities aimed at obtaining socially significant results. This approach implementation means that an individual's self-development within the framework of his/her professional activities is revealed through his/her realized potential. However, the development of a specialist's individual motivation, which manifests itself in his/her unrealized potential, creates a contradiction between the actual (present) and the potential (desirable). The latter is the sphere of possibilities (potentials) of self-development.

The combination of these forces (in the form of contradictions) creates a kind of "power field" of self-determination: the potential (background) interacts with the actual (procedural), creating the perspective and the basis for transformations of weakness into force,

inability into skills, difficulties into success, etc. The most important principle for development of the algorithm for psychological support is to take into account the individual values of the potential, as a system of qualitative-stable formations (resources), and the actual as quantitative variable formations. The unity of these forces, which are characterized by opposite directions, leads to the procedural deployment of self-development.

The article presents the developed algorithm supporting psychologically the development and preservation of the Ukrainian scientists' potential. The algorithm is based on the creation of conditions that activate scientists' self-development, in particular on the psycho-physiological functional level, and help them make optimal decisions in different situations, realize fully their professional and personal potential and meet the needs for scientific activities.

Key words: professional and personal potential, scientist, resource, professional self-development, professional self-preservation.

Гуменюк Галина Вадимовна

Кандидат психологических наук, доцент, старший научный сотрудник лаборатории возрастной психологи

зиологии Института психологи имени Г.С. Костюка Национальной академии педагогических наук Украины, г. Киев (Украина)

АЛГОРИТМ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА УЧЕНЫХ

Аннотация. Сделан акцент на существующие проблемы в научной отрасли в Украине; очерчены ключевые проблемы, которые сдерживают развитие национального научного потенциала; отмечена необходимость докладывания усилий в плоскости развития и сохранения потенциала украинских ученых; на признание в этих процессах ключевой роли государства и его ответственности как гаранта, архитектора и проектировщика трансформационных изменений в научной сфере.

Обоснована важность изучения проблемы ресурсов профессионального развития ученых и решения вопросов повышения производительности их труда при условии сохранения и приумножения их личностного потенциала, в частности на психофизиологическом уровне его функционирования. Обращено внимание на подход В.М. Маркова, в контексте которого автор определяет потенциал человека как систему восстанавливаемых ресурсов, которые проявляются в деятельности, направленной на получение социально значимых результатов. Рассмотрена сущность реализации такого подхода, которая заключается в том, что саморазвитие личности в простран-

стве профессиональной деятельности, оказывается в реализованном потенциале. Вместе с тем развитие индивидуальной мотивации личности специалиста, которая оказывается в не-реализованном потенциале, порождает противоречие между актуальным (имеющимся) и потенциальным (желаемым). Последнее и составляет сферу возможностей (потенциал) саморазвития.

Обнаружено, что соединение этих сил (в форме противоречий) создает своеобразное «силовое поле» самодетерминации: потенциальное (фоновое) взаимодействует с актуальным (процессуальным), создавая перспективу и основу для трансформации слабости в силу, неумения в умение, трудностей в успехи и тому подобное. Принципиальным во время разработки алгоритма психологического сопровождения стал учет индивидуальных величин потенциального, как системы качественно стойких образований (ресурсов), и актуального, как количественно переменного. Единство этих сил, для которых характерной является разновекторная направленность, влечет процессуальное развертывание саморазвития.

Представлен разработанный алгоритм психологического сопровождения развития и сохранения профессионально-личностного потенциала украинского ученого, который основывается на создании условий для активизации его саморазвития, в частности на психофизиологическом уровне функционирования, принятия им оптимальных решений в разных

ситуациях, полноценной реализации профессионально-личностного потенциала и удовлетворения потребностей как субъекта научной деятельности.

Ключевые слова: профессионально-личностный потенциал, ученый, ресурс, профессиональное саморазвитие, профессиональное самосохранение.

Дата отримання статті: 11.06.2019

Дата рекомендації до друку: 27.06.2019

Дата оприлюднення: 25.07.2019