

УДК 378.015.31: 622.32

Наталія Гуменюк

**СТАН РОЗВИТКУ ОСОБИСТІСНОЇ ГОТОВНОСТІ
МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ НАФТОГАЗОВОГО ПРОФІЛЮ
ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
(ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ КОНСТАТУЮЧОГО ЕКСПЕРИМЕНТУ)**

Сьогодні кадрова політика на світовому ринку праці ставить особливі вимоги до особистості фахівця. Адже у вік автоматизації людина є однією з ланок нового ланцюга “машина – керуюча система – людина”. Цей ланцюг ускладнюється системою управління багатьма машинами, потоковими лініями, цехами, заводами. Відмова, навіть і тимчасова, у роботі будь-якої ланки вимагає негайного втручання і виконання низки операцій управління, і притому часто в надто короткий термін, що перевищує фізичні та психологічні можливості фахівця [2]. У зв’язку з такою ситуацією зростає увага до дослідження рівня розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю до професійної діяльності.

Мета нашої статті – висвітлення стану розвитку особистісної готовності до професійної діяльності у майбутніх фахівців нафтогазового профілю.

Аналіз наукових праць провідних сучасних дослідників (С. Максименка, Е. Помиткіна, В. Рибалки та ін.) дозволяє виявити певні закономірності процесу розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців до професійної діяльності. Вивчаючи особливості особистісної готовності до професійної діяльності, Е. Помиткін наголошує на необхідності дослідження морально-духовного розвитку особистості, адже духовний компонент є відображенням її мотиваційної спрямованості до професійної діяльності. Система ціннісних і морально-етичних якостей, що є складовою морально-духовної спрямованості, відображає моральні почуття майбутнього фахівця стосовно певної ситуації [4].

Особливе місце у наукових дослідженнях Л. Орбан-Лембрик відводить професійним, соціально-психологічним, морально-етичним якостям спеціаліста. З соціально-психологічної точки зору його діяльність

полягає в тому, що поза спілкуванням з учасниками взаємодії, без співпраці та діалогу з іншими членами організації чи підприємства не може бути справжнього вирішення управлінських завдань, прийняття управлінських рішень, професійного зростання керівника та його співробітників [3, с. 458]. Майбутні фахівці з розвинутими комунікативними якостями характеризуються наявністю певного запасу стратегій спілкування, що проявляється в умінні взаємодіяти з представниками різних груп.

Морально-етичні якості у професійній діяльності фахівця виступають виміром комунікативної взаємодії, який визначає поведінку, його ставлення до суспільства та підлеглих, включає в себе внутрішню потребу особистості до здійснення моральних дій та вчинків. Високий рівень моральної культури особистості фахівця дозволить йому не лише свідомо та систематично долати негативні риси свого характеру, але й вищою мірою інтенсифікувати свою інтелектуальну та фізичну працю [3, с. 326-327]. Таким чином, основними характерними ознаками особистості фахівця до професійної діяльності є комунікабельність, емоційна стійкість у будь-яких ситуаціях, почуття міри у взаємовідносинах і взаємодії з підлеглими, здатність до соціальних контактів, здатність до емпатії (уміння слухати інших, співпереживати) та цілий ряд інших якостей, які визначають рівень його компетентності.

Цілісне уявлення особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю ми отримали з аналізу документів. Виходячи з функцій професійної діяльності, ключовими у структурі професійної діяльності фахівців нафтогазового профілю є когнітивна готовність, яка виявляється у розвитку мисленневих процесів, емоційно-вольова готовність у психологічній стійкості до непередбачуваних ситуацій.

Таким чином, дослідження розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю передбачає визначення їхнього рівня духовного потенціалу, систему ціннісних орієнтацій, мотиваційну спрямованість, комунікативний потенціал, моральну нормативність поведінки, нервово-психічну стійкість та інтелектуальний розвиток, що вивчається у нашому дослідженні, за сукупністю психодіагностичних методик і методів: методу експертної оцінки; анкети “Розвиток професійно орієнтованої готовності майбутніх “Духовний потенціал” (автор – Е. Помиткін) [5]; методики “Адаптивність” [1], методики “Дослідження соціально-психологічних установок у мотиваційно-потребнісній сфері” О. Потьомкіна [6, с. 641]; методики КОТ (короткий орієнтувальний тест) [1, с. 648].

У дослідженні взяли участь 174 майбутніх фахівців нафтогазового профілю вищих технічних навчальних закладів (Івано-Франківський

національний університет нафти і газу (ІФНТУНГ), Національний технічний університет “ХПІ” (НТУ “ХПІ”), Полтавський національний політехнічний університет (ПНТУ), а також 36 експертів – фахівців гуманітарного, фундаментального та технічного профілів.

Експериментальне дослідження структурних компонентів особистісної готовності ми починали з анкетного опитування, результатами якого є: мотиви особистісної вигоди, духовні та пізнавальні мотиви, мотиви суспільної корисності. Найбільш значущими мотивами для опитуваних (ІФНТУНГ, НТУ “ХПІ”, ПНТУ) виявилися мотиви особистісної вигоди (45,9% – 80 осіб із 174): матеріальне забезпечення, висока заробітна плата, визнання іншими та суспільством, влада та вплив на інших.

Другу сходинку в системі ціннісно-мотиваційної спрямованості респондентами (ІФНТУНГ, НТУ “ХПІ”, ПНТУ) займають духовні та пізнавальні мотиви (32,7%), в системі яких головними є гуманістичні цінності: допомагати іншим, отримувати морально-естетичне задоволення від професії та науково-творчих пошуків, прагнення до духовного самовдосконалення та професійної майстерності.

Третю сходинку в системі ціннісно-мотиваційного компоненту займають мотиви суспільної корисності (21,2%). Таким чином, результати дослідження свідчать про необхідність удосконалення розвитку ціннісно-мотиваційної спрямованості майбутніх фахівців нафтогазового профілю.

З метою отримання якісно-кількісних результатів вивчення особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю анкетні дані перевірялися за допомогою психодіагностичних методик “Адаптивність”, “Духовний потенціал”, методів математичної статистики, середньостатистичних показників. Виявлено, що характерними особливостями ціннісно-мотиваційного компонента за методикою “Духовний потенціал” є такі: духовний потенціал, розвиток ціннісних орієнтацій майбутніх фахівців, соціально-психологічні установки в мотиваційно-потребнісній сфері. Щодо духовного потенціалу в майбутніх фахівців ми отримали такі результати: вище середнього рівня виявлено у 1,15% досліджуваних, середній рівень – у 17,22%, нижче середнього рівня – у 38,458% і недостатній рівень – у 43,05%.

Середній відсотковий показник духовного потенціалу становить 24,96% (за середньостатистичним значенням 15,1 балів), що свідчить про недостатній рівень духовного потенціалу в майбутніх фахівців нафтогазового профілю.

Важливим показником мотиваційної спрямованості майбутнього фахівця є його соціально-психологічна установка, яка безпосередньо впливає

на результат професійної діяльності. Так, методика “Дослідження соціально-психологічних установок у мотиваційно-потребнісній сфері” дала нам можливість вивчити: орієнтацію на процес, на працю; на альтруїзм і владу; орієнтацію на результат і волю; орієнтацію на егоїзм і гроші.

Середньостатистичний показник за критерієм орієнтації на працю становить – 2,5, на процес – 2,5, на результат – 2,9, на волю (усереднений статистичний показник) – 4,3 балів і знаходиться на середньому рівні. Ціннісною ознакою у структурі особистісної готовності займають альтруїстичні цінності. Фахівці, які орієнтуються на альтруїзм, відзначаються працьовитістю, вони постійно прагнуть до безкорисливої праці на благо інших, готові зректися власних інтересів. Орієнтація на альтруїзм становить 3,5 балів, на владу – 3,9 балів, на егоїзм – 4,8 балів, на гроші – 5,2 балів.

Узагальнюючи показники отриманих результатів, ми констатуємо, що ціннісно-мотиваційна готовність майбутніх фахівців до професійної діяльності на відсотковому значенні складає 29,27% та має низький рівень розвитку.

Таким чином, результати дослідження ціннісно-мотиваційного компонента розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю засвідчують необхідність психологічного впливу на них.

Характерними особливостями емоційно-вольової готовності, за анкетним опитуванням респондентів, є такі: прояви нервово-психічної стійкості та нестійкості, адаптивна і дезадаптивна поведінка. Аналіз динаміки емоційно-вольового компонента засвідчує: у 46,4% (81 осіб із 174) респондентів виявлено емоційно-вольову готовність, а в 61,4% (107 осіб із 174) – недостатній рівень адаптивних здібностей до ситуацій. Досліджуваними (61,4%) відмічено, що зміна часового режиму, керівництва, сімейні чи родинні, природні, фізіологічні фактори можуть викликати нервово-психічне збудження, тривалість якого може бути невизначеною. Такі результати дають нам можливість констатувати неадаптивний тип поведінки майбутніх фахівців і необхідність психокорекційних заходів щодо попередження їх розвитку.

Дослідження емоційно-вольової готовності майбутніх фахівців за методикою “Адаптивність” виявила рівень поведінкової регуляції та нервово-психічної стійкості. Отримані результати засвідчують: у 27,55% досліджуваних виявлено високий рівень поведінкової саморегуляції та нервово-психічної стійкості до професійних ситуацій; у 44,19% – низький рівень; у 28,12% – середній рівень.

Середньостатистичні показники емоційно-вольової готовності за критерієм “поведінкова регуляція і нервово-психічна стійкість” знаходяться в межах 20,2 балів, що свідчить про низький рівень розвитку адаптивності до умов

професійної діяльності. Досліджувані з низьким рівнем емоційно-вольової готовності легко піддаються нервово-психічним зривам, неадекватній самооцінці та сприйняттю дійсності в непередбачуваних професійних ситуаціях.

Інтегральним показником особистісної готовності майбутніх фахівців до професійної діяльності є здатність до навчання, яка є відображенням загальних інтелектуальних здібностей і пізнавальної активності, можливості суб'єкта щодо засвоєння нових знань і складних форм професійної діяльності.

До анкети включено питання, які, власне, і дали можливість визначити рівень їхньої пізнавальної активності: “Які функції доведеться виконувати?”, “Яким повинен бути фахівець?”, “Які фактори впливають на ефективність професійної діяльності?”, “Які ключові професійні компетентності?”, “У чому полягає когнітивна компетентність фахівця?”.

На основі винесених питань для визначення рівня розвитку інформаційно-пізнавальної готовності 31,57% (55 осіб із 174) досліджуваних засвідчують, що у процесі професійної діяльності їм доведеться керувати технологічними процесами, здійснювати заходи та створювати сприятливу психологічну атмосферу в колективі. У виконанні своїх керівних функцій, як зазначають досліджувані, фахівець повинен бути морально-етичною особистістю; мати комунікативні й інтелектуальні здібності. Серед ключових професійних компетенцій – когнітивні, комунікативні, практичні навички та професійні та психологічні знання. Серед факторів, які впливають на ефективність професійної діяльності, виділяють: кліматичний, людський, технічний.

Із 55,04% досліджуваних 16,64% стверджують, що у професійній діяльності фахівцям нафтогазового профілю доводиться керувати технологічними процесами роботи. Серед факторів, які впливають на ефективність професійної діяльності, відмічають технічний і кліматичний. Інша група досліджуваних 14,3% відмічає, що у процесі діяльності доводиться здійснювати заходи для усунення причин виникнення аварій. У системі ключових професійних компетентностей та особистісних якостей, якими повинен керуватися фахівець, відмічають інтелектуальні та професійні знання.

На питання “Виконуючи функцію, фахівець повинен...” 42 особи (24,10%) відповідають: “володіти інтелектуальними та комунікативними здібностями”; на питання “На ефективність професійної діяльності впливає...” відповідають: “технічний фактор”. У переліку ключових професійних компетенцій виділяють базові професійні знання та практичні навички. У переліку провідних морально-етичних якостей особистості фахівця ця група респондентів їх ігнорує. Стверджують, що мора-

льно-етичні якості фахівця не є значними у професійній діяльності, передусім, слід бути високваліфікованим спеціалістом своєї справи. 13,20% респондентів відмічають, що не володіють такою інформацією.

За отриманими результатами анкетування ми виділили такі групи: перша група досліджуваних із високою інформаційно-пізнавальною активністю (31,57%); друга група з середньою інформаційно-пізнавальною активністю (55,04%); третя група з низькою інформаційно-пізнавальною активністю (13,20%).

Окрім того, при вивченні інформаційно-пізнавального компонента досліджуваним було запропоновано дати відповідь на питання: “Які стани можуть виникнути внаслідок впливу стресогенних ситуацій у процесі професійної діяльності?”. Проведений аналіз свідчить про необізнаність досліджуваних у визначенні психологічних станів особистості.

Зі 100% (175 досліджуваних ФІНТУНГ, ПНТУ, ХПІ) 30% дали наближену відповідь щодо станів, у яких може перебувати людина під час стресогенних ситуацій. На питання: “Що потрібно для того, щоб запобігти виникненню аварійної ситуації?” ми отримали такі відповіді: 12% із 70% вважають за необхідність, окрім теоретичних знань із базових професійно-технічних дисциплін, мати ще й фізичне здоров'я, практичні вміння, навички, бути психологічно готовим; 58% із 70% – важко відповісти.

За методикою КОТ результати дослідження констатують, що 41,90% досліджуваних визначаються середнім рівнем пізнавальної активності, а отже, і здатністю до засвоєння нових знань та оволодіння професійною діяльністю; 34,10% – низьким рівнем пізнавальної активності; 33,86% – тенденцією до високої пізнавальної активності та засвоєння нових знань.

Водночас середньостатистичні показники за методикою “Духовний потенціал” засвідчують також низький рівень за шкалою активності майбутніх фахівців до пізнання та самопізнання (1,9 балів). За загальною шкалою середнє значення інтелектуальних здібностей знаходиться в межах 33,9 балів, що свідчить про середній рівень розвитку мисленневих процесів, зокрема здатності до засвоєння нових знань, дій, складних форм професійної діяльності.

Експериментальні дослідження також виявили певну управлінську, організаційну та комунікативну спрямованість майбутніх фахівців нафтогазового профілю. Відповіді респондентів класифікуються за такими параметрами: уникнення, пристосування, суперництво, співробітництво. Вибір тактики уникнення у 33,99% респондентів дає нам можливість припустити, що у цієї групи досліджуваних не достатньо певної компетентності у сфері управлінської діяльності, психологічною причиною якої може бути

боязкість перед прийняттям певного завдання, її відповідальності, мотивація уникнути неуспіху в діяльності. 39% опитуваних віддають перевагу суперництву, даючи чітко зрозуміти свою позицію іншим, майбутній керівник таким чином намагається завоювати командну роль, диктувати своїм партнерам власну позицію відповідно до своєї індивідуальної мотивації.

5,7% респондентів обирають позицію між протистоянням і співробітництвом, тобто компроміс, 8,6% – пристосування, що проявляється у пасивній поведінці, відмові від будь-яких активних дій щодо досягнення взаємних вчинків.

В організації та прийнятті управлінської рішень 51% респондентів надають перевагу у вирішенні певних проблем, виходячи з власного розуміння; 14% керуються потребами колективу, робочий день вважають, необхідно планувати на основі чіткого заздалегідь складеного плану; 35% респондентів – керуються правилом “сім раз відміряй – один раз відріж”.

Виходячи з отриманих результатів, ми виявили, що: 26,25% (15 осіб із 175) опитуваних надають перевагу в управлінській діяльності демократичному стилю управління, 43,75% – ліберальному стилю, 66,5% – авторитарному стилю і 38,5% – ліберально-авторитарному стилю залежно від ситуації.

За методикою “Адаптивність” загальні показники комунікативного потенціалу становлять: 17,22% респондентів визначаються високим рівнем комунікативного потенціалу; 45,34% – середнім рівнем комунікативного потенціалу; 37,31% – низьким рівнем комунікативного потенціалу. Середнє арифметичне значення за цим компонентом становить 13,7 балів і засвідчує середній рівень комунікативного потенціалу.

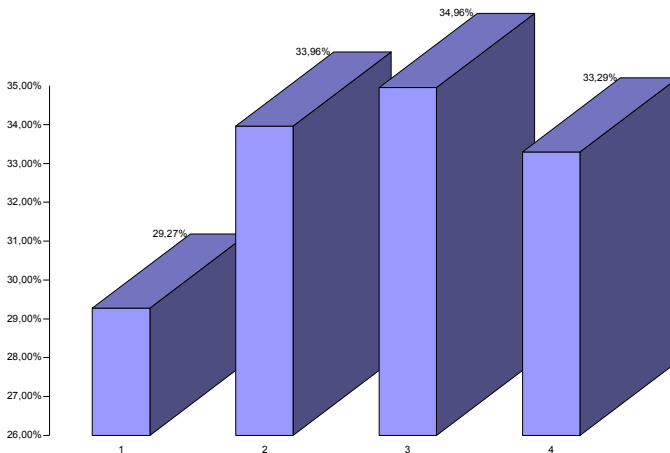
Важливою психологічною ознакою в управлінсько-організаційній діяльності фахівців є відповідальність. Вона виступає сутнісною рисою особистості фахівця через систему моральних цінностей, норм поведінки, принципів тощо. Так, результати експериментального дослідження за методикою “Духовний потенціал” засвідчують, що: у 66,584% – низький рівень почуття відповідальності; 20,09% – середній рівень розвитку відповідальності; 13,202% – високий рівень розвитку відповідальності.

Середньостатистичний показник за цим критерієм знаходиться в межах 2,3 балів, що свідчить про необхідність формуального впливу.

За показниками методики “Адаптивність” ми виявили, що у 26,978% респондентів високий рівень моральної нормативності, 41,328% – середній рівень, 31,57% – низький рівень. Усередненні значення за цією шкалою становлять 10,1 балів.

Узагальнюючи отримані результати за психодіагностичними методиками, ми вивели середній відсотковий рівень особистісної готовності майбу-

тніх фахівців нафтогазового профілю й отримали такі результати: за ціннісно-мотиваційним компонентом особистісна готовність за середнім відсотковим показником становить 29,272%; за емоційно-вольовим компонентом – 33,28%; за інформаційно-пізнавальним – 34,956%; за організаційно-комунікативним – 33,291%. Загальний рівень особистісної готовності за відсотковим значенням становить 32,7%. Середньостатистичний показник загального рівня розвитку особистісної готовності майбутніх фахівців становить 10,7 балів, що свідчить про низький рівень (рис. 1).



Примітка: Компоненти: 1 – ціннісно-мотиваційний; 2 – емоційно-вольовий; 3 – інформаційно-пізнавальний; 4 – організаційно-комунікативний.

Рис. 1. Середній відсотковий показник компонентів особистісної готовності майбутніх фахівців нафтогазового профілю

Таким чином, усередненні відсоткові та статистичні значення дають підстави констатувати необхідність розробки та впровадження у навчально-виховний процес програми, яка б сприяла формуванню та розвитку в майбутніх фахівців особистісної готовності до професійної діяльності.

1. *Баклицький І. О.* Психологія праці : підручник / *І. О. Баклицький*. — 2-ге вид., переробл. і доп. — К. : Знання, 2008. — 655 с.
2. *Зинченко В. П.* Психометрика утомлення / *В. П. Зинченко, А. Б. Леонова, Ю. Стрелков*. — К. ; М., 1997. — 109 с.
3. *Орбан-Лембрик Л. Е.* Психологія управління : навчальний посібник / *Л. Е. Орбан-Лембрик*. — Івано-Франківськ : Плай, 2001. — 695 с.
4. *Помиткін Е. О.* Духовні засади трудової діяльності та професійної підготовки особистості / *Е. О. Помиткін* // Психологія праці та професійної підготовки особистості : навч. посіб. / за ред. *П. С. Перетилиці, В. В. Рибалки*. — Хмельницький ТПУ, 2001. — С. 68—80.

5. Помиткін Е. О. Психологія духовного розвитку особистості : монографія / Едуард Олександрович Помиткін. — К. : Наш час, 2007. — 280 с.
6. Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты: учебное пособие / Д. Я. Райгородский. — Самара : Издательский Дом “БАХРАХ-М”, 2008. — 672 с.

Стаття надійшла до редакції 19.12.2011

Н. Гуменюк

Состояние развития личностной готовности будущих специалистов нефтегазового профиля к профессиональной деятельности (по результатам констатирующего эксперимента)

В статье представлены качественные и количественные результаты экспериментального исследования личностной готовности будущих специалистов нефтегазового профиля к профессиональной деятельности.

Ключевые слова: моральная нормативность, коммуникативный потенциал, поведенческая регуляция и нервно-психическая стойкость, духовный потенциал, ответственность, мотивационно-потребностная направленность, интеллектуальное развитие.

N. Humeniuk

The State of Development of Personal Readiness of Future Oil and Gas Experts to the Professional Work (on the Results of the Stating Experiment)

The article considers qualitative and quantitative results of the experimental research of personal readiness of future oil and gas experts to the professional work.

Key words: moral norms, communicative potential, behavioural regulation and psychological firmness, spiritual potential, responsibility, motivation tendency, intellectual development.

Рецензент – кандидат психологічних наук,
старший науковий співробітник Н. В. Павлик