

особистісних проявів), на основі яких розроблено ідеальну соціально-психологічну модель атракції практичного психолога.

**Перспективами подальшого дослідження** нами бачиться розробка програми розвитку позитивного іміджу майбутніх психологів.

#### Список використаних джерел

1. Гозман Л. Я. Психология эмоциональных взаимоотношений / Л. Я. Гозман – М. : Изд-во Московского университета, 1987. – 175 с.
2. Киреева З. А. Социально-психологическая структура атракции и ее влияние на социометрический статус личности : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Киреева Зоя Алексеевна. – Курган, 2008. – 148 с.
3. Лабунская В. А. Экспрессия человека: общение и межличностное познание / В. А. Лабунская. – Ростов н/Д : Феникс, 1999. – 608 с.
4. Овчарова Р.В. Практическая психология образования: Учебное пособие (мультимедийное сопровождение курса в схемах и комментариях) / Р. В. Овчарова. – Курган, 2001. – 210 с.
5. <http://psylist.net/psytera/00004.htm>

This article is sacred to consideration of interpersonal attraction as a social attitude. The ideal model of socialpsychological structure of attraction of practical psychologist is shown out on the basis of theoretical analysis and empiric research.

**Keywords:** attraction, interpersonal interaction, socialpsychological structure of attraction.

*Отримано: 13.03.2010*

УДК 159.223:331.36

*А.С. Пятакова*

## Детермінанти формування стратегії професійного розвитку особистості в організаційному середовищі

Стаття представляє поняття стратегій професійного розвитку особистості та основне підґрунтя для конструювання таких стратегій. Подано структуру психологічних детермінант формування особистістю власної стратегії професійного розвитку.

**Ключові слова:** стратегія професійного розвитку, активність особистості.

Статья представляет понятие стратегий профессионального развития личности и основу для конструирования таковых стратегий. Подается структура психологических детерминант формирования личностью собственной стратегии профессионального развития.

**Ключевые слова:** стратегия профессионального развития, активность личности.

Дослідження стратегій професійного розвитку набуває останнім часом все більшої актуальності через бурхливий розвиток сфери управління персоналом на території СНД. Досвід практичної діяльності HR-менеджерів втім не спрямовується на визначення спрямованості та уявлень особистості щодо її стратегічного розвитку у професійній сфері. Незначною є і кількість теоретичних напрацювань у сфері професійних особистісних стратегій. Дана стаття присвячена спробі виокремити групи детермінуючих факторів стратегічного планування професійного розвитку особистості.

Поняття “стратегії професійного розвитку” розглядалось психологами-теоретиками та практиками лише дотично, з точки зору проблеми професіоналізму та професійного розвитку у динаміці, при цьому мало уваги приділялося конструюванню уявлень особистості про власний професійний розвиток. Що і не дивно – власне “справжню” альтернативність у виборі професії вітчизняний фахівець отримав досить недавно. Постає проблема несформованості уявлення про власний професійний розвиток, а, отже, відсутності стратегічного бачення власного професійного розвитку. Хоча на практиці особистість стикається з певними елементами планування власного розвитку у професійній сфері (навіть відмовляючись приймати будь-які рішення), подібний підхід важко назвати стратегічним.

Визначимось з поняттям “стратегія професійного розвитку”.

Перш за все, звернемося до поняття “стратегія професійного розвитку особистості”. “Стратегія” у найширшому її розумінні – є план послідовних дій для досягнення певного результату. Розрізняючи терміни “стратегія” і “тактика”, говорять про довготривалість плану у випадку стратегії. У поняття “стратегія особистості” обов’язково входять і особистісні фактори, що впливатимуть на дане явище – особистісні уявлення, розуміння шляху власного розвитку. Додаючи у поняття атрибут професійного розвитку особистості, ми спрямовуємо визначення явища у певну сферу життя. Отже, стратегію професійного розвитку можна окреслити як особистісне уявлення та тлумачення подальшого розвитку особистості у професійній сфері, що включає професійні цілі, шляхи їхнього

досягнення, уявлення про ідеальний професійний розвиток та удосконалення власного професійного розвитку. Психологічність стратегій професійного розвитку визначається детермінацією конструювання стратегії психологічними характеристиками особистості.

Опираючись на попередніх дослідників життєвих стратегій (К.А. Абульханова-Славська [1], Ю.М. Резнік та Є.О.Смірнов [4]) та професійних стратегій особистості зокрема (М.Г. Солнишкіна [5]), будемо розглядати лише суб'єктний характер формування стратегії професійного розвитку, тобто активність особистості як необхідну умову.

Про активність особистості як ключову передумову конструювання життєвої стратегії зазначає К.А. Абульханова-Славська [1]. Говорячи про параметри побудови життєвої стратегії, автор виділяє активність особистості її основним параметром. За допомогою ініціативності та відповідальності як передумов формування стратегії, особистість вибудовує баланс між бажаним і необхідним, особистісним і соціальним. У різних стратегіях особистість формує індивідуальний спосіб реалізації власної активності, за якого відбувається розподілення ініціативи та відповідальності.

Автори Ю.М. Резнік та Є.О.Смірнов [4] виводять 5 основних постулатів формування життєвої стратегії особистості та зазначають, що наявність стратегії життя є ознакою соціальної та психологічної зрілості особистості, а також, що життєві стратегії припускають не просто свідоме та планомірне ставлення особистості до свого життя, а також її послідовну зміну відповідно до попереднього плану. Отже, "особистість є не лише конструктором, але й експертом власного життя". Отже, активність та активну позицію особистості автори визначають як необхідний фактор процесу формування життєвої стратегії. Подаючи власне визначення життєвої стратегії особистості, автори спираються також на такі стратегічні елементи як динамічність системи та можливість зміни чи модифікації стратегії особистістю відповідно до наявних соціокультурних умов.

М.Г.Солнишкіна [5], досліджуючи професійні стратегії особистості, визначає 5 особистісних факторів конструювання професійної стратегії, серед яких на першому місці постає саме професійна активність особистості. Окрім активності виділяються також цілепокладання, мотиви діяльності, ціннісні орієнтації та соціальні установки, що мають значення при формуванні особистістю власних професійних стратегій.

Досліджуючи професійний потенціал особистості через онтологічну призму, І.П.Манюха [2] зазначає: "Професійне самовизначення

як сутнісна необхідність буття людини протиставляється професійному функціонуванню, яке позбавляє продукт власної діяльності неповторного, індивідуального змісту", визначаючи необхідність суб'єктної характеристики особистості для конструювання професійного розвитку.

Тому, особистісна активність професіонала є необхідною умовою для процесу конструювання власних стратегій професійного розвитку. Активність є даністю процесу формування стратегії, тобто суб'єктність особистості є підґрунтям для формування стратегії (відповідно, особистість із пасивною життєвою позицією нами не розглядається як суб'єкт конструювання стратегій професійного розвитку, та навпаки – особистість із сформованими стратегіями професійного розвитку є априорі носієм активної життєвої позиції).

Окремим випадком є неформалізоване конструювання професійної стратегії. Нечітка вербалізація, розмите уявлення про власний подальший розвиток на перший погляд можна визначити як небажання формувати власну професійну стратегію. Проте ініціативність у роботі та чітке розуміння працівником "корисних" для професійного розвитку напрямків та відсіювання, на його погляд, "непотрібних" навичок та умінь говорить про наявність певного, ще неструктурованого плану розвитку – професійної стратегії. Отже, можемо говорити про ще один тип стратегічного конструювання – неусвідомлене чи неформалізоване формування стратегій професійного розвитку.

В той час уникнення відповідальності та ініціативності щодо прийняття професійних рішень, на нашу думку, не може розглядатися як стратегія (оскільки в цьому випадку відсутня ключова характеристика – активність особистості).

Підсумовуючи вищезазначене, можемо визначити стратегію професійного розвитку особистості як *динамічну систему особистісних уявлень про власний реальний та бажаний професійний розвиток, що включає постановку цілей і спрямованість до їх реалізації та обумовлена активністю і психологічними характеристиками особистості*.

Говорячи про динамічність системи професійного розвитку особистості маємо на увазі можливість коригування професійної стратегії відповідно до наявних умов. Тому виділяємо довготривалі (або глобальні) стратегії та короткочасні (ситуативні) стратегії. Ситуативні стратегії актуалізуються чи створюються при виникненні певних обставин, що перешкоджають втіленню глобальної стратегії та діють лише упродовж певного проміжку часу. Глобальна стратегія – єдина протягом професійного життя, а ситуативних

стратегій, як і ситуацій, що унеможлиблюють розгортання першої, теоретично може бути безліч. Головна різниця між глобальною та ситуативною стратегією – відсутність ситуативних факторів, що впливають на формування стратегії для вирішення локальних проблем. Наприклад, тимчасова втрата роботи (що актуально для теперішнього становища ринку праці у країні) може детерминувати кардинальні зміни у професійній стратегії для забезпечення достатнього рівня доходів хоча б для існування.

Глобальна стратегія споріднена із особистісними характеристиками професіонала, а ситуативна стратегія забезпечує “перечікування” несприятливих умов. Схематично зобразимо групи детермінуючих факторів та їхні складові наступним чином (Рис. 1):

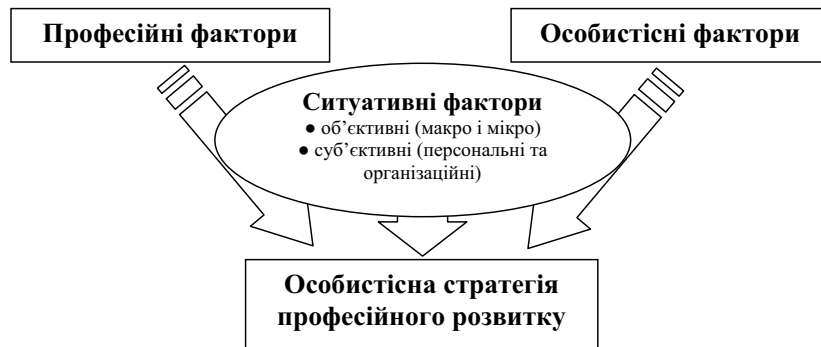


Рис. 1.

Особистісні характеристики детермінують особливості ситуативних стратегій, нарівні із професійними. Оскільки професійний розвиток особистості є значною мірою наслідком особистісного розвитку (А.К.Маркова “Психологія професіоналізму”, [3]), то конфліктність між цими двома групами факторів можна виключити. По суті, ці групи глобальних факторів піддаються деформуванню через призму ситуативних факторів, які, в свою чергу, безпосередньо впливають на формування поточної стратегії професійного розвитку (ситуативну чи глобальну – залежно від того, який з цих типів актуалізувався). Ситуативні фактори можуть вступати у конфлікт з будь-якою із двох груп, причому в результаті впливу матимемо деформовану або відстрочену глобальну стратегію та певну сформовану ситуативну стратегію професійного розвитку.

Тепер розглянемо усі три групи факторів більш детально. Почнемо із першої великої групи детермінант – особистісних характеристик. До неї відносяться властивості та якості особистості, серед яких:

1. Рівень вподобань і боязнь невдач; прагнення до досягнень.
2. Очікування.
3. Особистісні життєві стратегії.
4. Ціннісні орієнтації.
5. Життєві цілі.

У професійній діяльності рівень вподобань напряму визначає бажане для працівника місце в організаційній ієрархії, бажаний рівень відповідальності та певною мірою визначає і бажану зарплатню. Саме визначення бажаного для особистості (а не суспільно важливого) типу професійного розвитку та максимально релевантного професійного навантаження лежить в основі формування стратегії професійного розвитку особистості. Наприклад, молодий професіонал, приходячи у нову організацію, прагне до керівних позицій (позицій менеджера), в першу чергу, через те, що ця позиція вбачається більше оплачуваною та більш соціально значимою, хоча при усуненні фінансового фактора, він прагнув би до розвитку у напрямку поглиблення спеціальних навичок – “експертизації”.

Прагнення до досягнень витікає з рівня вподобань, проте не дорівнює йому. Професіонал, що прагне до досягнень, за Абульхановою-Славською, – особистість, в першу чергу, з активною життєвою позицією [1], важливим елементом якої є не лише якісне виконання власних обов’язків, але і наявність власних досягнень, нововведень, переходів на “інший рівень” своїх професійних навичок. Ця характеристика особистості також має значний вплив на формування стратегії професійного розвитку, саме вона забезпечує тип роботи – активний чи пасивний, а також детермінує швидкість кар’єрного росту. Поряд з професіями, в яких активність особистості є незамінною (наприклад, “молоді” професії, пов’язані із сферою ІТ), існують професії, де широкий прояв даної якості не є необхідним.

Незадоволеність у працівника прагнення до досягнень часто призводить до звільнень ключових персон з організацій, в яких вони працюють. Оскільки прагнення до досягнень виражається у задоволеності змістом роботи, яку виконує працівник, роботодавець має приділяти більше уваги змісту роботи. На жаль, керівники організації часто прагнуть до автоматизації робочих процесів, зменшення впливу “людського фактора” та забезпечення взаємозамінності працівників. Отже, позбавляючи організацію “ключових осіб”, вони тим самим нехтують особистісним розвитком працівників у професії та в організації.

Очікування особистості як уявлення про власне виконання певних соціальних норм чи дотримання їх іншим індивідом також грають важливу роль у професійному розвитку. Вони витікають

частково з рівня вподобань та суб'єктивної оцінки особистістю своїх (в першу чергу, професійних) здібностей та якостей. Суб'єктивна оцінка особистості у сполученні з суб'єктивною оцінкою навколишнього середовища (ринку праці, сфери зайнятості, тощо) формує певні очікування стосовно власного професійного розвитку, а, отже, впливає на стратегії професійного розвитку.

Особистісні очікування працівника не є стабільним формуванням. Суб'єктивна оцінка як професійного життя, так і умов, в яких проходить його розвиток, раз у раз піддається коригуванню. Тому в організаціях доцільно проводити співбесіди з ключовими працівниками для того, щоб визначити, наскільки їх очікування співпадають з очікуваннями організації. Нездійсненність очікувань хоча б для однієї зі сторін може призвести до розриву трудових відносин.

Життєві стратегії як цілеспрямована організація та планування власного життя є основою для цілеспрямованої життєдіяльності. Згідно Ю.М. Резніка та Є.О. Смірнова [4], до структури стратегічного орієнтування особистості, окрім явища життєвої стратегії, входять такі компоненти, як сенс життя, життєві цінності та життєві цілі. Без попередньо сформованої життєвої стратегії, не можемо говорити про формування стратегії професійного розвитку, адже за А.К. Марковою [3], професійний розвиток завжди знаходиться “на крок позаду” особистісного розвитку. Серед типів життєвих стратегій, виділяють (за Резніком, Смірновим [4]): рецептивну (або надбань), мотиваційну (або досягнень), творчу (або “екзистенційну”). Всі три типи життєвих стратегій є типами глобальної стратегії розвитку особистості. Будь-які ситуативні конфлікти можуть призвести до коригування глобальної стратегії чи призупинення її виконання до настання більш сприятливих умов.

Ціннісні орієнтації та життєві плани, що відносимо до глобального стратегічного орієнтування особистості, представляють собою підкласи детермінант.

Ціннісні орієнтації – поняття з царини соціальної психології [6], що означає сукупність цінностей, відображених у свідомості людини, що визнаються нею в якості загальних світоглядних орієнтирів. Саме цінні для особистості явища, якості, характеристики лежатимуть в основі життєвої стратегії особистості, а, отже, і в основі стратегії професійного розвитку особистості. Із сукупності особистісних цінностей витікають принципи побудови життєвих планів та формування життєвих цілей. Ступінь сформованості цих двох категорій визначає не тільки можливий ступінь формування професійної стратегії, але також наявність професійної стратегії як

такої, а спільність цінностей компанії та працівника є міцним підґрунтям для розвитку їхніх відносин.

Проаналізувавши головні особистісні детермінанти становлення стратегії професійного розвитку, можемо перейти до розгляду наступної групи детермінант – професійних факторів.

Такими факторами можуть бути:

- 1) розуміння кар'єри та її складових;
- 2) наявність професійних навичок та умінь;
- 3) полісферність професійних навичок;
- 4) стійкість професійних інтересів.

Розуміння особистістю кар'єри й атрибуція цьому явищу певних характеристик є одним із основоположних понять у групі професійних факторів професійного розвитку особистості.

Поняття кар'єри в широкому плані К.А. Маркова [3] тлумачить як професійне просування та професійне зростання особистості, як процес професіоналізації, розвиток особистості у професійному прояві. У вузькому сенсі кар'єра розглядається як просування в певній організації. Тут можлива деформація явища професіоналізації, оскільки в будь-якій організації існують особливі умови, що формують у працівника певні навички, цінні лише для даної організації; отже, цінність працівника є відносною цієї організації, а не професії в цілому. Залежно від розуміння та тлумачення кар'єри особистістю формується певна кар'єрна стратегія особистості. Залежно від емоційних атрибутів кар'єрний ріст може приваблювати, відштовхувати чи залишати особистість байдужою. Ставлення до кар'єри як до перспективи розвитку власного професійного життя формується з дитинства, як результат наслідування та перейняття батьківських патернів. Ставлення до власного професійного розвитку у людини часто буде подібним до батьківського.

З активним стартом нової кар'єри (розглядаємо випадок активної особистості), професіонал “замальовує” для себе бажаний сценарій кар'єрного розвитку, і це бачення майбутнього стає однією із складових стратегії подальшого професійного розвитку особистості.

Професійний розвиток супроводжується розвитком старих чи набуттям нових професійних навичок та умінь. Подібно до того, як “відправною точкою життєвої позиції є наявні можливості” [1], відправною точкою професійного розвитку стають наявні навички й уміння у тій сфері, в якій будується стратегія професійного розвитку.

Найбільш розповсюдженим підґрунтям для формування професійної стратегії з точки зору наявних навичок і умінь постає

професійна освіта (профтехучилища чи інститути), додаткова освіта (наприклад, майстер-класи, курси) та самоосвіта. Прогнозуючи швидку зміну у попиті на певні професійні знання та навички (а саме на ті, що наразі можна здобути лише у деяких навчальних закладах світу), можемо говорити, що навички професійної самоосвіти в даному випадку будуть чи не найголовнішими. Проте, повертаючись до детермінуючого фактора наявних навичок і вмінь, визначаємо, що людина при формуванні стратегії свого професійного розвитку враховуватиме наявний “професійний профіль”.

Під полісферністю професійних навичок розуміємо можливість повного чи часткового застосування цих навичок в іншому виді професійної діяльності. Прикладом полісферних навичок із сфери якостей особистості може стати комунікабельність чи навичка швидкого навчання. Проте ці навички обумовлені здебільшого особистісними характеристиками. Серед набутих полісферних навичок можемо визначити такі: уважність (звичка перевіряти власну роботу), сконцентрованість на завданні, навичка будувати прямі та відкриті комунікації, тощо. До полісферних навичок також можемо віднести і ті, що цінуюватимуться в окремих сферах: навички командної роботи, навички роботи з додатками і т.п. Полісферність навичок дає можливість розглядати альтернативний старт кар’єри як складову стратегії професійного розвитку.

Останній фактор у даній групі – стійкість професійних інтересів. Стійкість професійних інтересів ми завдячуємо розвитку професіоналізму в єдиній сфері впродовж всього життя. Проте в останній час досить часто відбувається зміна сфери професійного розвитку: програмісти стають дизайнерами, гуманітарії – фінансовими аналітиками, тощо. Причому на такі кардинальні зміни особистість зважується не через зовнішні обставини, а виключно через бажання професіонала “спробувати себе” в іншій сфері.

Розглянуті фактори ми не можемо вважати вичерпними, проте вони є основними при формуванні професійної стратегії особистості.

Ситуативні фактори формування професійної стратегії розділимо на об’єктивні (тобто ті, що не залежать від волі людини) та суб’єктивні. Об’єктивні фактори, за аналогією з економічною теорією, розділимо на дві групи – макросередовище та мікросередовище.

До макросередовища віднесемо, в першу чергу, об’єктивні умови працевлаштування, що визначаються ринком праці, а не самим професіоналом. До них відноситься стан глобального ринку праці, рівень безробіття, стан локального ринку праці та потреба у спеціалістах саме цього профілю і т.п. Політичні, соціокультурні,

економічні та технологічні умови також входять до цієї групи факторів – як ризик того, що за настання певних обставин професія буде незатребуваною. До цієї групи також можна віднести прогноз щодо появи молодих спеціалістів цього профілю у найближчий час.

До мікросередовища віднесемо фактори, породжені найближчим оточенням людини. Наприклад, незапланована поява дітей чи серйозна хвороба родичів можуть ґрунтовно змінити спосіб життя та вплинути на формування професійної стратегії особистості. Ступінь впливу подібних ситуативних факторів на досліджуване явище буде досить високим.

Суб’єктивні ситуативні розділимо на персональні й організаційні. Підгрупа персональних факторів включатиме в себе лише два основних стани особистості – здоров’я психічне та здоров’я фізичне. Так само, як і у випадку із факторами мікросередовища, ці фактори мають досить великий вплив на формування професійних стратегій.

У підгрупі організаційних ситуативних факторів розглянемо три основних: поточна посада; прагнення кар’єрного росту; мотивація до працевлаштування в даній компанії.

Поточна посада – місце у компанії, що на даний момент займає працівник. Може статись, що поточна посада не дає можливості подальшого росту (як кар’єрного, так і професійного) у бажаному напрямку. Такий фактор може стати термінальним для розвитку професіонала у даній організації чи таким, що спровокує формування ситуативної стратегії професійного розвитку, чи модифікацію глобальної стратегії.

Прагнення кар’єрного росту у даній компанії тісно пов’язане з поточною посадою. Трапляється, що робота у певній компанії не вбачається працівнику засобом самореалізації чи реалізації своєї стратегії професійного розвитку. Найчастіше така робота є просто адаптивним актом – можливістю десь перебути, доки не з’явиться посада у бажаній компанії. У такому випадку, задля працевлаштування у дійсно бажаній компанії, працівник може піти і на меншу посаду/зарплатню. Зрозуміло, що роботодавцю в цій ситуації не залишається нічого іншого, як готувати заміну такому працівнику з самого початку.

Мотивація до працевлаштування може включати в себе емоційний та раціональний компонент. Якщо при працевлаштуванні у працівника присутнє бажання ідентифікації та кар’єрного росту лише у певній компанії, можемо говорити про довготривалість його професійних планів. Якщо мотивація до працевлаштування у певній компанії несе виключно раціональний характер, можемо прогнозувати відсутність зацікавленості до розвитку професійних якостей

на поточному місці роботи. До того ж недоступність інших, більш вподобаних місць працевлаштування, може означати тимчасовість працевлаштування.

Отже, ми виділили три великі групи потенційних детермінуючих факторів для формування стратегій професійного розвитку особистості. Визначили, що лише людина із активною життєвою позицією може бути конструктором власної стратегії професійного розвитку. Проте несприятливі зовнішні умови можуть спричинити відхід від глобальної професійної стратегії та формування ситуативної стратегії вирішення локальних професійних проблем.

#### Список використаних джерел

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни / К.А.Абульханова-Славская. – М. : Мысль, 1991. – 299 [2] с.
2. Маноха И. П. Человек и потенциал его бытия: Опыт синтеза онтологических и психологических познавательных техник / И. П.Маноха. – К. : “Стимул”К, 1995. – 256 с.
3. Маркова А.К. Психология профессионализма / Маркова А.К. – М. : Междунар. гуманитар. фонд “Знание”, 1996. – 308 с.
4. Резник Ю.М. Жизненные стратегии личности: (Опыт комплекс. анализа) / Ю.М.Резник, Е.И.Смирнов. – М. : Независимый ин-т гражд. о-ва, 2002. – 259 с., ил., табл.
5. Солнышкина М.Г. Профессиональные стратегии личности: монография / М. Г. Солнышкина – Москва : Информационно-внедренческий центр “Маркетинг”, 2006 (Люберцы (Моск. обл.) : ПИК ВИНТИ) – 119 с.
6. Общая психология: словарь / [ред. А.В. Петровский]. – М. : Per Se; СПб. : Речь, 2005 (ППП Тип. Наука). – 250 с.

The article presents the definition of strategy of professional development and its types and the main condition for construction of such strategies. A structure of psychological determinants for personal forming of his/her own strategy of professional development.

**Keywords:** strategy of professional development, personal activity.

*Отримано: 17.02.2010*

## Взаємозв'язок захисного механізму ідентифікації та умовних цінностей суб'єкта

У статті висвітлено проблему ідентифікації як захисного механізму та сутність його глибинної детермінації в руслі психодинамічної теорії. З'ясовано взаємозв'язок означеного механізму із феноменом умовних цінностей суб'єкта.

**Ключові слова.** Ідентифікація, інтроєкція, едіпова залежність, умовні цінності, особистісна проблема, внутрішня суперечливість психіки.

В статті описана проблема ідентифікації як захисного механізму та суть його глибинної детермінації в руслі психодинамічної теорії. Установлено особливості взаємозв'язку означеного механізму з феноменом умовних цінностей суб'єкта.

**Ключевые слова.** Идентификация, интроекция, эдипова зависимость, условные ценности, личностная проблема, внутренняя противоречивость психики.

**Постановка проблеми.** Демократичні перетворення, що відбуваються в сучасному суспільстві у зв'язку з розбудовою України як цивілізованої держави, зумовлюють інтенсивний розвиток практичної психології та психологічної служби. Проблема надання психологічної допомоги людині передбачає пізнання цілісної психіки особистості в її свідомих та несвідомих виявах. Такий підхід орієнтує психологічну практику на розкриття індивідуальної неповторності психіки суб'єкта та дослідження глибинно-психологічних механізмів, серед яких вагоме місце посідають феномени ідентифікації та умовних цінностей.

Поняття “ідентифікація” було введено З. Фрейдом у 1921 р., і пізніше широко розповсюдилось за межі психоаналізу. Ідеї З. Фрейда щодо феномена ідентифікації знаходять відображення в багатьох напрямках зарубіжної психології: неофрейдизмі (К. Абрахам, А. Фрейд, М. Кляйн), гуманістичній психології (Е. Еріксон, А. Маслоу, К. Роджерс, Е. Фром), необіхевіоризмі (Д. Долард, Н. Міллер, А. Бандура), інтеракціонізмі (Т. Парсонс, Г. Келлі) тощо. Серед вітчизняних дослідників потрібно зазначити таких представників: Р. Кричевський, А. Налчаджян, М. Обозов, В. Собкін, В. Столін, Я. Український, Т. Яценко тощо.