

лення життєвої ролі є суто індивідуальним (так як одна і та сама роль різними людьми буде сприйматися та виконуватися по-різному), прояв певної ролі пов'язаний з міжособистісною взаємодією, з соціальними та особистими стереотипами та з рівнем домагань особистості.

Результати теоретичного аналізу дали змогу дійти таких **висновків**. Отже, особистість здатна гармонійно розвиватися за умови, якщо в неї є можливість проявляти свою індивідуальність, через програвання великої кількості життєвих ролей у різних сферах життя. Чим більша кількість цих ролей, тим більш вільною почуває себе людина і це дає їй змогу та натхнення до саморозвитку.

Список використаних джерел

1. Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни / К. А. Абульханова-Славская. – М.: Мысль, 1991. – 299 с.
2. Анцыферова Л. И. Психология личности как развивающейся системы / Л. И. Анцыферова // Психология формирования и развития личности / Под ред. Л. И. Анцыферовой. – М.: Прогресс, 1981. – 260 с.
3. Горностай П. П. Личность и роль: Ролевой подход в социальной психологии личности / П. П. Горностай. – К.: Интерпресс ЛТД, 2007. – 312 с.
4. Иванов В. В. Общие вопросы самосознания личности / В. В. Иванов. – СПб.: Питер, 2002. – 508 с.

А. Одицова, ассист.

Херсонский государственный университет, Херсон

РОЛЕВАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ И РОЛЕВАЯ ВАРИАТИВНОСТЬ КАК ФАКТОРЫ ГАРМОНИЧНОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ

В статье приводится попытка рассмотреть ролевую идентичность и ролевую вариативность как факторы, направляющие личность к более глубокому развитию. Понятие "жизненной роли" раскрывается через такие понятия, как: "жизненный сценарий", "жизненная позиция", "жизненная линия", "стратегия жизни" и "жизненная перспектива".

Ключевые слова: ролевая идентичность, ролевая вариативность, жизненная роль, жизненный сценарий, жизненная позиция, жизненная линия, стратегия жизни, жизненная перспектива.

A. Odintsova, assist.

Kherson State University, Kherson

ROLE-IDENTITY AND ROLE-VARIABILITY AS FACTORS OF HARMONIOUS DEVELOPMENT OF PERSONALITY

In the given article is attempt to consider the role of identity and role variability, as factors that direct the individual to a more complete and profound development. The concept of the "vital role" is revealed through such concepts as: "life script", "attitude", "life line", "the strategy of life" and "life perspective".

Key words: role of identity, role variability, vital role, life script, attitude, life line, the strategy of life, life perspective.

УДК 159.922.1:159.923.2

В. Одицова, ст. викладач

Херсонський державний університет, Херсон

ПРОФЕСІЙНЕ СТАНОВЛЕННЯ ЖІНКИ ЯК ЧИННИК ЇЇ АДЕКВАТНОЇ САМООЦІНКИ

У даній статті розглядається вплив професійного становлення на самооцінку жінки, а також різні підходи до визначення поняття "кар'єри", її типологія зарубіжними і вітчизняними авторами. Викладено результати дослідження впливу типу кар'єри на самооцінку жінок.

Ключові слова: професійне становлення, самооцінка жінки, тип кар'єри.

Постановка проблеми. Самосвідомість та самооцінка свого місця в соціумі грають якщо не вирішальну, то одну з головних ролей у формуванні особистості. Самосвідомість і самооцінка в значній мірі визначають соціальну адаптацію й дезадаптацію особистості, будучи регуляторами поведінки й діяльності.

У вузькому сенсі, соціалізація – це процес засвоєння і присвоєння, в результаті якого людина отримує і приймає основоположні цінності та норми того суспільства, в якому вона живе. Це процес адаптації до вимог конкретного суспільства і початок конструктивної взаємодії.

Людина – істота соціальна, тому з самого початку свого життя вона залучена в різноманітні соціальні взаємодії. В певній мірі процес соціалізації відображає вираз "з ким поведешся, від того й наберешся". Отримані від життя уроки кожен з нас засвоює по-своєму, але напрацьований досвід стає частиною нас назавжди. Соціалізація – це не тільки процес і результат засвоєн-

5. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. – М.: Политиздат, 1997. – 304 с.

6. Моррис Ч. У. Основания теории знаков / Ч. У. Моррис // Семиотика / Под ред. Ю. С. Степанова. – М.: Радуга, 1982. – 390 с.

7. Рубинштейн С. Л. Проблемы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – М.: Педагогика, 1976. – 416 с.

8. Buhler Ch. Der menschliche Lebenslauf als psychologisches Problem / Ch. Buhler. – Leipzig, 1933.

1. Abulkhanova-Slavskaya K. A. Life strategy / K. A. Abulkhanova-Slavskaya. – M.: Mysl', 1991. – 299 p.

2. Antsyferova L. I. Personality Psychology as an evolving system / L. I. Antsyferova // Psychology formation and personality development / Ed. by L. I. Antsyferova. – Moscow: Progress, 1981. – 260 p.

3. Gornostay P. P. Personality and role: Role approach to social psychology personality / P. P. Gornostay. – K.: Interpress LTD, 2007. – 312 p.

4. Ivanov V. V. General questions of personality self-identity / V. V. Ivanov. – S.-Petersburg: Peter, 2002. – 508 p.

5. Leontiev A. N. Activities. Consciousness. Personality / A. N. Leontiev. – M.: Politizdat, 1997. – 304 p.

6. Morris C. W. Foundations of the theory of signs / C. W. Morris // Semiotics / Ed. by Y. Stepanov. – Moscow: Raduga, 1982. – 390 p.

7. Rubinstein S. L. Problems of General Psychology / S. L. Rubinstein. – M.: Pedagogika, 1976. – 416 p.

8. Buhler Ch. Der menschliche Lebenslauf als psychologisches Problem / Ch. Buhler. – Leipzig, 1933.

Надійшла до редколегії 18.11.13

ня індивідом певного соціального досвіду, але і його подальше активне відтворення. Ось чому ми вважаємо, що професійне становлення є одним з важливих факторів соціалізації особистості, так як це тривалий, багаторічний, практично нескінченний процес, який передбачає можливість безмежного розвитку людини, даний процес пов'язаний з різними цілями і має різний зміст на різних вікових етапах.

Метою даної статі є визначення впливу типу кар'єри на самооцінку жінки.

Основна частина. Процес професійного становлення особистості є багаторівневим явищем (Е. Ф. Зеєр, 2005; Є. М. Іванова, 2005; Є. О. Клімов, 1998, 2006; Т. В. Кудрявцев, 1986; Н. В. Кузьміна, 1990; Л. М. Мітіна, 1996; Е. Еріксон, 1996; Е. Фром, 1994 та ін.), на який здійснюють вплив зовнішні та внутрішні фактори.

Самооцінку відносять або до внутрішніх факторів професійного розвитку чи кар'єри, що забезпечує її

рух, або до суб'єктивних ознак моделі кар'єри. Самооцінка як внутрішній фактор кар'єри пов'язується з вибором певного виду професії, з професійною приналежністю, зі стратегією подолання труднощів у ході професійної кар'єри.

Самооцінка є однією із рушійних сил становлення професіонала: керування нею у значній мірі – це керування своїм професійним і особистим життям. Визначено, що професійна самооцінка впливає на успішність та результативність діяльності (О. В. Козієвська, Г. С. Нікіфоров, А. О. Реан), щодо проблем професійного розвитку особистості та побудови кар'єри (В. О. Бодров, Є. О. Климов, А. К. Маркова, Г. С. Нікіфоров, М. С. Пряхніков, А. Маслоу, Д. Сьюпер).

У вітчизняній психології існує декілька визначень поняття "кар'єра". Одні автори розглядають кар'єру як "послідовність посад" (С. В. Шекшня), інші як "просування по виробничій, соціальній, адміністративній ієрархії" (Ф. Р. Філіпов). А. Я. Кибанов визначає кар'єру як "індивідуально усвідомлену позицію і поведінку, що пов'язана з трудовим досвідом і діяльністю протягом професійного життя людини" [3].

Визначення поняття "кар'єри" іноді виходить за рамки власне професійної діяльності. Так, М. С. Пряхніков вбачає, що "це не тільки успішність в даній професійній діяльності, але й успішність всього життя".

Існує широке й вузьке розуміння кар'єри. А. К. Маркова надає їх порівняльну характеристику і вважає, що людина може свідомо обирати і будувати свою кар'єру як у професійному так і в посадовому плані [2].

Успішність кар'єри визначається зовнішніми і внутрішніми факторами. До зовнішніх можна віднести соціальне, професійне, організаційне середовище, вплив подій, випадковості. Внутрішні ж фактори обумовлені інтелектом, мотиваційною структурою особистості, самооцінкою, знаннями та особливостями індивідуального життєвого шляху.

Поняття успішної кар'єри пов'язується насамперед з успішним професійним самовизначенням, яке являє собою вибори, що постійно чергуються: після закінчення школи, вищого навчального закладу, при переході в іншу професійну сферу. Теорія професійного самовизначення Д. Сьюпера (1957) – одна з популярних у психології. Вона включає дев'ять основних положень. Одне з них полягає в тому, що задоволеність роботою (а багато в чому і життям у цілому) залежить від того, у якій мірі людина знаходить адекватні можливості для реалізації своїх здібностей, інтересів і властивостей особистості в професійній ситуації, а це в значній мірі визначається можливістю грати ту роль, що вважалася підходящою на стадії професійного розвитку. У теорії Сьюпера затверджується, що найважливішою детермінантою професійного шляху людини є її уявлення про свою особистість – т. зв. "професійна Я-концепція", що кожна людина в житті втілює в серії кар'єрних рішень. Професійні переваги і тип кар'єри – це спроба відповісти на запитання: "Хто я?" Обрана професія і кар'єрні досягнення впливають на нашу загальну концепцію і самооцінку. При цьому дуже часто людина реалізує свої кар'єрні орієнтації неусвідомлено [5].

Д. Сьюпер розділив професійний шлях людини на п'ять характерних етапів: росту (від народження до 14 р.), дослідження (15-24 р.), зміцнення кар'єри (25-44 р.), збереження досягнень (45-64 р.), спаду (65 р. і більше). У першу чергу його цікавили з'ясування індивідуумом своїх схильностей і здібностей і пошук їм підходящої професії. Під час цього пошуку людина розвиває й уточнює професійну Я-концепцію. Перші три етапи і характеризують вибір професійної кар'єри.

Існують різні підходи до типології кар'єри, вони базуються на наступних положеннях: сфера діяльності, професія; послідовність; особливості образу життя; способи ідентифікації особистості з професією; успішні і неуспішні кар'єри; гендерні особливості побудови кар'єри.

Розглянемо найбільш відомі типології кар'єр. Д. Сьюпер виділив чотири типи кар'єри, що залежать від особливостей особистості, способу життя, відносин і цінностей людини. Основою цієї класифікації служить показник стабільності кар'єри.

1. Стабільна кар'єра характеризується просуванням, навчанням, тренуванням у єдиній постійній професійній діяльності.

2. Звичайна кар'єра – найбільш розповсюджена – збігається з нормативними стадіями життєвого шляху людини, включаючи кризи.

3. Нестабільна кар'єра характеризується двома або декількома спробами, причому зміна професійної діяльності відбувається після певного періоду стабільної роботи в попередній професійній сфері.

4. Кар'єра з множинними пробами – це кар'єра, коли зміна професійних орієнтацій відбувається протягом усього життя.

Класифікація кар'єр для жіночої вибірки за Д. Сьюпером більш розгорнута і включає такі типи:

1. Кар'єра домогосподарки;

2. Звичайна кар'єра (робота до заміжжя, а потім жінка стає домогосподаркою);

3. Стабільна робоча (після отримання освіти жінка знаходить роботу, яка стає справою життя);

4. Дволінійна (сполучення кар'єри домогосподарки і стабільної робочої кар'єри);

5. Перервана;

6. Нестабільна;

7. Кар'єра з множинними виборами [1].

Найбільш докладну типологію кар'єри запропонував російський психолог Є. Молл, яку можна застосувати до сучасних російських реалій. Вона включає вісім типів: суперавантюрна, авантюрна, традиційно лінійна, послідовно кризисна, прагматична, відбуваюча, перетворююча, еволюційна. Автор класифікував кар'єри за чотирма параметрами. Кожному типу за Є. Молом відповідає певна швидкість просування по рівням ієрархії (висока, поступова, середня, нульова), послідовність посад (позицій), що обіймає суб'єкт (з пропусками однієї чи декількох позицій, прискорюючи кар'єру, зміна сфери діяльності, поступова), перспективна орієнтація (на вищі посади – розширення впливу, на збереження посади – боротьба за збереження досягнутого рівня, просування разом з ростом організації до утримання позицій), особистісний смисл, що носить максимально виражену психологічну значимість посадового просування (від особистих інтересів, збагачення, влади до самореалізації, поєднання суспільних і особистих інтересів) [5].

Ми вважаємо, що тип кар'єри може значною мірою впливати на самооцінку особистості. На початку статті, ми вже наводили приклади типологій кар'єри. Для підтвердження нашої гіпотези ми використали типологію Д. Сьюпера, так як даний автор наводить приклади суто жіночих типів кар'єр, в яких з'являється позиція домогосподарки.

Задля підтвердження гіпотези про те, що тип кар'єри впливає на рівень самооцінки, нами був проведений констатуючий експеримент. В експерименті взяли участь 40 жінок різного віку та соціального становища. Дослідження проводилося у два етапи: 1) бесіда, з метою виявлення типу кар'єри піддослідної (див. рис. 1); 2) дослідження самооцінки за допомогою процедури ранжування (модифікація методики С. А. Будассі) [4].



Рис. 1. Кількісна представленість типів кар'єри жінок

На другому етапі дослідження було визначено рівень самооцінки опитаних. Нами були отримані такі результати: завищену самооцінку демонструють 11 досліджуваних (r від 0,7 до 1), адекватну – 12 (r від 0,4 до 0,6) та 17 опитуваних мають занижену самооцінку (r від -0,2 до 0,3).

Наступним кроком було віднести отриманий рівень самооцінки до типу кар'єри досліджуваних.

Розглянемо детальніше отримані результати та спробуємо їх обґрунтувати. Вісім досліджуваних відносять себе до категорії домогосподарок – це жінки, які після закінчення університету, або, навіть не закінчуючи його, створили сім'ю та жодного дня не працювали, займаючись домашніми справами та вихованням дітей. За результатами методики визначення рівня самооцінки ми бачимо загальну тенденцію до заниження самооцінки ($r=0,35$). Ми вважаємо, що дана тенденція пов'язана з відчуттям нереалізованих можливостей у наших досліджуваних. Відсутність професійного саморозвитку та здобутків на кар'єрній ниві призвела до загального заниження самооцінки.

Звичайну кар'єру, тобто працю до заміжжя, а після нього домогосподарство, мають опитані нами п'ять жінок. Дана категорія жінок в цілому має тенденцію до завищення самооцінки ($r=0,78$). Спираючись на відповіді опитаних, під час бесіди, ми прийшли до висновку, що дана тенденція обумовлена "відчуттям жертвовності" жінок даної категорії. Більшість з них презентували себе як жінок, що були реалізовані у професії, мали певні професійні здобутки та змогли відмовитися від власної кар'єри на користь інтересів сім'ї. Більшість жінок даної категорії вважають себе реалізованими у всіх видах суспільного життя.

П'ять досліджуваних мають стабільну робочу кар'єру, тобто після навчання вони знайшли роботу, яка стала справою усього їхнього життя. Загалом ми можемо прослідкувати адекватну самооцінку у жінок даної групи ($r=0,64$). Дані результати, ми пов'язуємо з упевненістю у професійному житті досліджуваних.

Сім досліджуваних цілком успішно поєднують кар'єру домогосподарки та стабільну робочу кар'єру, тобто мають дволінійну кар'єру. Рівень самооцінки даної групи досліджуваних відповідає адекватному рівню ($r=0,61$). Ці жінки звикли реально оцінювати свої можливості, тому цей результат не викликає в нас ніяких запитань.

Перерваний тип кар'єри мають чотири опитувані, які на час дослідження знаходилися в декретній відпустці. Рівень самооцінки цих досліджуваних занижений ($r=0,25$), під час бесіди жінки цієї групи в більшій мірі ніж інші опитувані, були схильні до фраз типу: "Зараз я нічим не займаюсь...", "Часу завжди не вистачає, я не можу зосередитися на роботі...", "Мені набридло сидіти вдома, але зараз це необхідно". Жінки цієї групи відрізняються від досліджуваних зі звичайним типом кар'єри, тим, що їм бракує професійної сторони їх життя, зміна стилю життя була надто різкою і вони до неї ще не звикли. Ми вважаємо, що саме з цим пов'язана тенденція до заниження самооцінки.

П'ять досліджуваних мають нестабільний тип кар'єри. Для даних жінок є характерним змінювати професійну діяльність, навіть після деякого часу стабільної професійної діяльності. В досліджуваних даної групи прослідковується занижений рівень самооцінки ($r=0,22$). Ми припускаємо, що для даної групи жінок, наша гіпотеза як має місце, тобто заниження самооцінки є наслідком частої зміни професійної діяльності, так і спростовує її, тобто може мати інший зміст: занижена самооцінка впливає на невпевненість у своїх професійних вміннях та навичках у зв'язку з чим і має місце відсутність професійної стабільності та часта зміна місця роботи.

Кар'єру з великою кількістю проб мають шість досліджуваних, загалом, в них прослідковується занижений рівень самооцінки ($r=0,21$). Ми вважаємо, що дані результати пов'язані з постійною зміною професійних орієнтацій, що неодмінно призводить до невпевненості у собі та власних можливостях.

Висновки. Нам вдалося підтвердити висунуту нами гіпотезу, про те, що тип кар'єри впливає на рівень самооцінки.

Під час аналізу, ми помітили певну тенденцію: тип кар'єри, де жінка не має стабільного місця працевлаштування, кар'єрного росту та певних здобутків, призводить до заниження самооцінки. Ми гадаємо що це пов'язано з типовим для сьогодення суспільним поглядом на те, що жінка повинна працювати та реалізовувати себе на ниві професійного розвитку та кар'єрного росту.

Список використаних джерел

1. Зеер Э. Ф. Психология профессий. Учебное пособие для студентов вузов / Э. Ф. Зеер. – М.: Академический проект, 2003. – 336 с.
2. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М.: Международный гуманитарный фонд "Знание", 1996. – 308 с.
3. Могилевкин Е. А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. Монография. – СПб.: Речь, 2007. – 336 с.
4. Практикум по возрастной психологии. Учебное пособие / Под ред. Л. А. Головей, Е. Ф. Рыбалко. – СПб.: Речь, 2005. – 688 с.
5. Психология менеджмента. Учебник для вузов / Под ред. Г. С. Никифорова. – СПб.: Питер, 2004. – 639 с.
1. Zeer E. F. Psychology of professions. Textbook for students / E. F. Zeer. – M.: Academicheskii Project, 2003. – 336 p.
2. Markova A. K. Psychology of professionalism / A. K. Markova. – M.: International Humanitarian Fund "Znanie", 1996. – 308 p.
3. Mogilevkin E. A. Career: diagnosis, technology, training. Monograph. – St. Petersburg: Rech, 2007. – 336 p.
4. Workshop on psychology. Textbook / Ed. by L. A. Golovey, E. F. Rybalka. – St. Petersburg: Rech, 2005. – 688 p.
5. Psychology of Management. Textbook for High Schools / Ed. by G. S. Nikiforov. – St. Petersburg: Peter, 2004. – 639 p.

Надійшла до редколегії 01.09.13

В. Одинцова, ст. преподаватель
Херсонский государственный университет, Херсон

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ ЖЕНЩИНЫ КАК ФАКТОР ЕЕ АДЕКВАТНОЙ САМООЦЕНКИ

В данной статье рассматривается влияние профессионального становления на самооценку женщины, а также различные подходы к определению понятия "карьера", ее типология зарубежными и отечественными авторами. Изложены результаты исследования влияния типа карьеры на самооценку женщин.

Ключевые слова: профессиональное становление, самооценка женщины, тип карьеры.

V. Odintsova, senior lecturer
Kherson state university, Kherson

PROFESSIONAL FORMATION OF WOMEN AS A FACTOR OF ITS SELF-ESTEEM

In the given article are discussed the impact of professional development on self-esteem women, and the various approaches to the definition of "career", the typology of the foreign and domestic authors. In the article were presented the results of investigations of the influence of the type of career on the self-esteem of women.

Keywords: professional development, self-esteem women, the type of career.

УДК 159.923:316.614

В. Рибалка, д-р психол. наук, проф.
Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України, Київ

ВІТЧИЗНЯНІ ВИЗНАЧЕННЯ ОСОБИСТОСТІ ТА ПЕРСОНОЛОГІЧНЕ МИСЛЕННЯ ПСИХОЛОГА І ПЕДАГОГА ЯК ЧИННИКИ СОЦІАЛІЗАЦІЇ МОЛОДІ

Наводяться наукові визначення особистості, запропоновані в період з другої половини XIX до початку XXI ст. вітчизняними філософами, психологами, педагогами, та здійснюється ортономічний, контентно-частотний і антиномічний аналіз їх змісту з метою формування персонологічного мислення психологів і педагогів для покращення роботи із соціалізації молоді.

Ключові слова: наукові визначення особистості, ортономічний, контентно-частотний і антиномічний аналіз, персонологічне мислення, психологи, педагоги, соціалізація молоді

При постановці **проблеми** ми враховуємо ту обставину, що особистість виступає у психології, у т. ч. і соціальній, центральною категорією, на основі якої будується її теоретичний категоріально-поняттєвий апарат, методологія дослідження і практична робота психологів різноманітних служб. Завдяки цьому складається, зокрема, особистісно орієнтована парадигма наукової психології. Особливо важливо враховувати наукове розуміння особистості в умовах соціалізації молоді в системі освіти. Ми розглядаємо соціалізацію, услід за спеціалістами (див., зокрема "Психологічний словник" за ред. В. І. Войтка, К., 1982, с. 176) як "процес перетворення людини на суспільний індивід, утвердження її як особистості, включення у суспільне життя як активної і діючої сили". Таке розуміння робить конче актуальним врахування особистісних ресурсів соціалізації педагогами, практичними психологами і соціальними працівниками. Ці ресурси утворюють "особистісний потенціал" соціалізації. Зрозуміло, що даний процес базується на поєднанні як зовнішніх, власне суспільних, так і внутрішніх, зокрема особистісних ресурсів людини в процесі її соціалізації. Відповідно до цього явно недостатньо лише особистісного підходу у соціалізації молоді, потрібний, як ми побачимо далі комплексний суспільно-особистісний підхід, який будується на поєднанні впливу конкретних соціальних інститутів і впливу самої особистості на хід власної соціалізації.

При цьому, якщо враховувати особистісний вплив на соціалізацію, то тут як з боку "соціалізаторів", так і "соціалізованих" доцільно врахування передусім можливостей основних компонентів структури особистості, приміром, її здатності до спілкування, мотивації, рис характеру, самосвідомості, досвіду, інтелекту, психофізіології тощо [12]. Але можливий і такий погляд на структуру особистості, який базується на "сукупному визначенні" особистості, що здійснюється у свою чергу на основі наявності достатньої кількості таких визначень та певному їх узагальненні. Саме це передбачається зробити в даній статті – проаналізувати декілька десят-

ків дефініцій особистості, знайти певні закономірності у побудові "сукупної формули" особистості, відтворити інтелектуальний шлях до них їх авторів та запропонувати відповідні рекомендації щодо покращення процесу соціалізації молоді психологами і соціальними працівниками системи освіти.

Аналіз **спеціальних досліджень і публікацій** з точки зору висловлених міркувань свідчить про те, що доцільно і можливо розглянути розуміння особистості вітчизняними філософами, психологами і педагогами через аналіз визначень особистості, запропонованих ними в період з кінця XIX до початку XXI ст. Саме в цей період формувалися відповідні теорії особистості, кількість яких сягає, за нашими даними, більше 40 [1; 2; 3; 4; 6; 7; 8; 9; 12; 14]. Відмітимо, що цього року виповнюється якнайменше 125 років вітчизняній персонології, якщо взяти до уваги вихід у світ книги П. П. Вікторова "Учення про особистість як нервово-психічний організм. Випуск перший (Москва : Вид. К. Т. Солдатенкова, Вересень 1887. – 180 с.) [12].

Визначення особистості виступають як стислі вихідні думки про сутність особистості, що входять до складу теорій і конкретизуються у наступних їх розділах. Звичайно, що розробка дефініцій та теорій особистості у вітчизняній персонології вимагало наявності в їх авторів особливого мислення, яке ми називаємо персонологічним – за головним його предметом – особистістю, що є найскладнішим і найунікальнішим явищем у світі. Воно має право на існування так само, як і інші види предметного мислення спеціалістів, наприклад, філософського, соціального, математичного, фізичного, хімічного, біологічного, медичного, екологічного, педагогічного, психологічного мислення тощо, оскільки так само визначається специфікою свого предмету, яким є феномен особистості. Разом з тим, хоча кожній професії і властивий свій специфічний тип мислення, проте їм притаманні й загальні риси. Ці риси визначаються також загальним персонологічним мисленням, оскільки для кожної професії властиве міжособистісне спілку-