

**Відомості про авторів**

**Панченко Олег Анатолійович**, заслужений лікар України, доктор медичних наук, професор ВНЗ «Міжрегіональна академія управління персоналом», академік Європейської академії природних наук (Ганновер, Німеччина), директор ДЗ «Науково-практичний медичний реабілітаційно-діагностичний центр МОЗ України», президент Громадської організації «Всеукраїнська професійна психіатрична ліга», м. Київ, Україна.

**Panchenko, Oleg A.** Honored Doctor of Ukraine, MD, Prof., Interregional Academy of Personnel Management, Academician (European Academy of Natural Sciences, Hannover, Germany), Director, Medical Rehabilitation and Diagnostic Center of the Ministry of Health of Ukraine, President of the All-Ukrainian Professional Psychiatric League, Kyiv, Ukraine.

*E-mail:* oap@ukr.net

**Кабанцева Анастасія Валеріївна**, кандидат психологічних наук, учений секретар, старший науковий співробітник державного закладу «Науково-практичний медичний реабілітаційно-діагностичний центр МОЗ України» (м. Костянтинівка, Донецька область), доцент кафедри психології Міжрегіональної академії управління персоналом, м. Київ, Україна.

**Kabantseva, Anastasia V.,** PhD, senior researcher, Medical Rehabilitating Diagnostic Centre of Ukrainian Ministry of Health (Konstantinovka, Donetsk region, Ukraine), Assoc. Prof., Interregional Academy of Personnel Management, Kyiv, Ukraine.

*E-mail:* avk111-111@ukr.net

**Сердюк Ірина Олександрівна**, молодший науковий співробітник, практичний психолог Державного закладу «Науково-практичний медичний реабілітаційно-діагностичний центр Міністерства охорони здоров'я України», м. Костянтинівка, Донецька обл., Україна.

**Serdyuk, Iryna O.,** junior researcher, psychologist Medical Rehabilitation and Diagnostic Center of the Ministry of Health of Ukraine, Konstantinovka, Donetsk region, Ukraine.

*E-mail:* irina42117@gmail.com

УДК 316.454.2:159.9.07

*Соломка Т.М.*

**СТРАТЕГІЇ ФОРМУВАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНОГО СТИЛЮ В ПРОЦЕСІ ОСОБИСТІСНОГО САМОКОНСТРУЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ**

**Соломка Т.М. Стратегії формування індивідуального стилю в процесі особистісного самоконструювання персоналу організацій.** У статті здійснено аналіз основних теоретико-методологічних підходів до проблеми стратегіально-стильової варіативності як вияву різноманіття принципів організації діяльності, поведінкових ролей, групових норм і цінностей тощо. Змістовно-процесуальна єдність стратегій і стилів ОСПО (особистісного самоконструювання персоналу організацій) ідентифікується в рамках просторово-часової метапарадигми у структурі авторської поліпарадигмальної моделі ОСПО. Підкреслено, що у професійно-конструктивістській парадигмі вибудовуються стратегії цінностей перспектив професії; у парадигмі організаційних структур – відповідно до мети, місії і цінностей організації – стратегії лідерства і кар'єри; у суб'єктно-конструктивістській парадигмі – широке поле для розгортання творчої стратегії та ексклюзивних стилів суб'єкта ОСПО. Обґрунтовано стратегіально-стильове забарвлення парадигми детермінант і предикторів ОСПО як полістильові стратегії адаптації, здобуття професійних компетентностей, контекстно-стильові стратегії ОСПО в системі «Lifelong Learning» тощо.

*Ключові слова:* особистісне самоконструювання персоналу організацій (ОСПО), суб'єкт ОСПО, стратегії, стилі, стратегіально-стильовий підхід, варіативність, мета і цінності організації, парадигми.

**Соломка Т.Н. Стратегії формування індивідуального стилю в процесі особистісного самоконструювання персоналу організацій.** В статье осуществлен анализ основных теоретико-методологических подходов к проблеме стратегически-стилевой вариативности как проявления многообразия принципов организации деятельности, поведенческих ролей, групповых норм и ценностей. Содержательно-процессуальное единство стратегий и стилей ЛСПО (личностного самоконструирования персонала организаций) идентифицируется в рамках пространственно-временной метапарадигмы в структуре авторской полипарадигмальной модели ЛСПО. Подчеркнуто, что в профессионально-конструктивистской парадигме создаются стратегии ценностей перспектив профессии; в парадигме организационных структур – относительно цели, миссии и ценностей организации – стратегии лидерства и карьеры; в субъектно-конструктивистской парадигме – широкое поле для развертывания творческой стратегии и эксклюзивных стилей субъекта ЛСПО. Обоснована стратегически-стилевая окрашенность парадигмы детерминант и предикторов ЛСПО как полистилевые стратегии адаптации, получения профессиональных компетенций, контекстно-стилевые стратегии ЛСПО в системе «Lifelong Learning».

*Ключевые слова:* личностное самоконструирование персонала организаций (ЛСПО), субъект ЛСПО, стратегии, стили, стратегически-стилевой подход, вариативность, цель и ценности организации, парадигмы.

**Постановка проблеми.** Питання про те, наскільки системні зміни однієї соціальної інституції можуть впливати на актуалізацію і змістовні характеристики будь-яких інших (соціальних і персональних) – це проблема суб'єктивної ієрархії, інтерференції та залежності тих чи інших ідентичностей особистості від

конкретної ситуації, від особливостей рефлексії свого минулого і характеру очікувань щодо майбутнього. Відповідно, актуальною стає не лише інтеграція поглядів на динаміку особистісного самоконструювання персоналу сучасних організацій під впливом радикальних соціальних трансформацій, але і їх структурно-динамічна варіативна операціоналізація.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Одна з провідних психологічних проблем, яка постає перед працівником організації в ситуації соціальної нестабільності, – це ситуація, коли поряд з глобальним зламом соціальних стереотипів і зміною системи цінностей стають можливими такі кризові явища у розвитку організацій, які вимагають певних стратегій щодо формування індивідуального стилю в процесі особистісного самоконструювання персоналу організацій.

Не менш поширеною стає і ситуація, що пред'являє особистості підвищені вимоги в плані активності: вибору способів поведінки в непередбачувано і стрімко змінюваних обставинах, конструювання персональної системи цінностей та ідентифікаційних структур.

Поведінкові стратегії суб'єктів будь-якої життєдіяльності так або інакше стають предметом дослідження цілого ряду наук про людину і суспільство – психології, соціології, антропології, філософії тощо. Однак, на тлі загального збільшення наукових і науково-популярних (наприклад, у мережі Інтернет) видань психологічного спрямування, робіт, які безпосередньо стосуються проблеми стратегій формування індивідуального стилю в процесі особистісного самоконструювання персоналу організацій, не так багато.

У зв'язку з цим особливо цінними є відкриття Е. Л. Берне, А. Бандура, А. Маслоу, Г. Аллпорт, В. Франкл, Е. Фромм, С. Юнг.

Аналізу стратегій і стилів у контексті життєвих проблем особистості присвятили багато своїх робіт науковці російської психологічної школи С. Л. Рубінштейн, Б. Г. Ананьєв, К. О. Абульханова-Славська, О. О. Кронік, Є. І. Головаха, Ю. М. Резнік та ін. У центрі їх уваги опинилися категоріальні одиниці стратегій – питання *смыслоутворення та цілепокладання, формування установки, вибору життєвого шляху, стратегій і стилю, вдосконалення і розвитку, культури життя особистості, її самореалізації та життєтворчості.*

Найбільш розробленим виявився підхід до вивчення стратегій, пов'язаний з розвитком суб'єкта життєдіяльності (С.Л. Рубінштейн, К.О. Абульханова-Славська та ін.). Основними визначальними чинникам тут стали *активність і творчість* особистості як організатора і «перетворювача» свого життя, а наявність і розвиненість життєвої стратегії – найважливішим показником того, наскільки людина стала суб'єктом власного життя.

Як приклад нового напрямку досліджень стратегій є праці українських вчених Н.Л. Коломінського, В.А. Семиченко, Л.М. Карамушки, О.І. Бондарчук та ін., присвячені, зокрема, визначенню детермінант і чинників в здійсненні професійної підготовки та виробничій кар'єрі в цілому.

Однак, сьогодні залишається недостатньо висвітленим у сучасних наукових дослідженнях питання теоретико-методологічних засад і психологічного змісту *стратегіальних механізмів* формування **індивідуального стилю в процесі особистісного самоконструювання персоналу організацій (ОСПО)** як у періоді активного планування майбутнього.

**Метою** дослідження є розкриття теоретико-методологічних засад і організаційно-психологічного змісту стратегій формування індивідуального стилю в процесі особистісного самоконструювання персоналу організацій.

**Виклад основного матеріалу і результатів дослідження.** Організаційна культура та організаційний розвиток є важливою детермінантою у визначенні ставлення працівників до різних організаційних явищ. Знання механізмів формування організаційної культури дає підстави організації впливати на спрямованість персоналу (особистості працівників) і формувати індивідуальні уявлення про відносини, що не суперечать меті і місії організації. Навіть найбільш консервативні організації зазнають постійних змін, які тягнуть за собою негативні наслідки і загрожують самому існуванню організації. При цьому нерідко негативний вплив і на індивідуальну, і на організаційну ефективність здійснює *група*. Група впливає на продуктивність працівника організації сильніше, ніж його індивідуальні здібності і професійні навички. У цьому контексті особливий інтерес представляє аналіз феномена «соціального лідаря» («social loafing»), який проявляється у втраті індивідом значної частини своєї ефективності під час роботи в групі.

На наш погляд, таку можливість відкриває запропонований нами *стратегіально-стильовий підхід*, в якому процес особистісного самоконструювання персоналу організацій (надалі ОСПО) розглядається, насамперед, як суперечливий процес *взаємодії людей, що володіють різними, а часом і протилежними намірами, інтересами, потребами і поглядами.*

На практиці цей процес має вигляд двох діаметрально протилежних психологічних тенденцій: інтерпсихічної (доцентровий) та інтрапсихічної (відцентрової). Перша – скеровує персонал (працівника) до співпраці, до пошуку спільних цілей та інтересів. При цьому організація як інструмент задоволення його потреб спонукає не лише до праці задля отримання коштів для існування, але і до організаційного благополуччя та розвитку, наслідуючи її місію і цілі.

Інтрапсихічна тенденція змушує персонал організації уникати організаційного тиску, а необхідність підпорядковувати свої індивідуальні цілі і дії вимогам організації і неможливість слідувати виключно власним бажанням і планам неминуче породжують почуття протесту і небажання вступати в організовану взаємодію з «персонологічною організаційною рештою».

Така суперечливість характерна для будь-якої організації, і тією чи іншою мірою становить загрозу її цілісності.

Нарешті, головним засобом узгодження індивідуальних цілей членів організації з її загальною метою є реальне, безпосереднє спілкування в організації, яке переважно відбувається в рамках робочої групи.

Однак, динамічність людської психіки з її мінливістю в емоціях, потребах і мотивах не дозволяє сподіватися на спонтанне виникнення *стійкого прагнення до співпраці*. Що ж може забезпечити перемогу інтеграції над дезінтеграцією, співпраці над індивідуалізмом?

В основі теоретизувань щодо стратегій формування індивідуального стилю в процесі ОСПО як механізму консолідації намірів, інтересів, потреб і поглядів організації і персоналу міститься базова ідея про те, що *будь-який працівник організації може бути лідером, але те, стане він ним чи ні, є результатом його власного вибору*.

Виходячи з існуючих теоретичних розробок, нами виділено основну *методологічну одиницю* ОСПО як механізм трансляції та ретрансляції організаційно-професійної діяльності. Цілком ймовірно, що звідси беруть початок спроби оптимізувати умови здійснення ОСПО шляхом інтеграції природних систем задоволення внутрішньої потреби у особистісному самоконструюванні з штучно заданими параметрами *стилів і стратегій*.

Існуючі визначення «стратегії» як міждисциплінарної категорії знаходяться в одному синонімічному ряді з соціально-психологічними та організаційно-психологічними поняттями: «стратегія поведінки у виробничій діяльності», «життєвий шлях», «варіант», «стиль життя» тощо. Різноманіття інтерпретацій пов'язане, перш за все, зі способами визначення ситуацій (позиція і лінія), способами опису (історія, біографія) і способами символічного *конструювання* (життєві плани і сценарії). Наприклад, Е. Берн виділяє кілька сценаріїв, які застосовуються в типових повсякденних ситуаціях, таких як: «Ніколи», «Завжди», «Після того, як», «Перед тим, як», «Знову і знову» [2].

Є. І. Головаха вважає за краще використовувати поняття «життєва перспектива» як «...цілісну картину майбутнього складного суперечливого взаємозв'язку програмованих і очікуваних подій, з якими людина пов'яже соціальну цінність та індивідуальний сенс свого життя» [3, с. 226-227].

Слід зазначити, що у розумінні *суті стратегій* основоположною є робота К.О. Абульханової-Славської «Стратегія життя», яка послужила основою всіх сучасних розробок і нашого дослідження також: «В процесі життя людина вибирає сама, за що взяти на себе відповідальність. ... Критерієм повноти прийняття особистістю відповідальності може служити узгодження необхідності з бажаннями і потребами особистості, а тому і з ініціативою в здійсненні справи» [1, с. 113].

Авторка розглядає *стратегію* як здатність особистості поєднувати свою індивідуальність з умовами життя, виділяючи три основні ознаки життєвої стратегії: *вибір способу, вирішення суперечності «хочу-маю», створення умов для самореалізації і творчий пошук*. Ексклюзивна позиція (стратегія) спонукає суб'єкта співвіднести свої можливості з поставленими цілями, інтегрувати свої здібності в різних сферах. При цьому можливість будувати різні стратегії, пробувати різні способи досягнення мети співвідноситься з мірою відповідальності особистості та її активністю.

Отже, більшість дослідників об'єднує розуміння того, що *стратегії – це спосіб організації життя особистості, індивідуальність якої проявляється ступенем прояву таких характеристик як активність, відповідальність, творчість, цілепокладання і цілездійснення*. Кожен фрагмент стратегії – це етап ментального процесу (програми), для якого характерне використання одного з п'яти почуттів (у внутрішньому або зовнішньому вияві).

Для виділення основних параметрів стратегій формування індивідуальних стилів в процесі здійснення ОСПО нами було використано підхід К.О. Абульханової-Славської до систематизації і планування діяльності в цілому – *домагання, саморегуляцію і задоволеність*.

Зміст стратегій при цьому визначається характером організаційної активності персоналу. Так, рецептивна («споживацька») активність є основою *стратегії благополуччя*. Передумовою *стратегії корпоративного успіху* є, перш за все, мотиваційна («досягненнісна») активність, спрямована на суспільне визнання. Для *стратегії самореалізації* характерна творча активність.

Також, відповідно до наукових інтерпретацій у здійснюваному дослідженні, найважливішими характеристиками стратегій формування індивідуальних стилів є *рівень відповідальності та осмисленості суб'єктом ОСПО системи цінностей і відносин, а основними показниками ефективності стратегії – задоволеність життям і психічне здоров'я*.

Відомо, що неодмінною умовою існування будь-якої організації є формування спільної мети. Представлена в формі імперативу щодо бажаних для організації результатів мета, як ключовий фактор її благополуччя і розвитку, визначає як поведінку її членів, так і оптимальні **стратегії формування індивідуального стилю в процесі особистісного самоконструювання персоналу організації** (ОСПО). Організаційним процесом, що закріплює верховенство певної мети і знімає протиріччя, які виникають між спільною метою і цілями окремих працівників, стає управління розвитком кожного працівника, організаційної культури і персоналу організації в цілому. Якщо такий процес слабшає або відсутній, то існування організації як єдиного, продуктивного співтовариства стає сумнівним.

Практика показує, що вирішення подібних психологічних проблем персоналу організацій – мотивації, лідерства, групової динаміки, розвитку і реформування організації, професійного відбору, норм, цінностей або організаційної культури – неодмінно пов'язане і детермінується формуванням *стратегіально-стильового сегменту* у діяльності персоналу організацій.

На думку одного з перших дослідників стилю Є.О. Клімова, «індивідуальний стиль діяльності – це індивідуально-своєрідна система психологічних засобів, до яких свідомо чи стихійно вдається людина з метою найкращого зрівноважування своєї (типологічно обумовленої) індивідуальності з предметними зовнішніми умовами діяльності» [5].

У цьому визначенні підкреслюється інструментальна функція стилю і його обумовленість вимогами середовища і індивідуальними особливостями особистості одночасно.

В. С. Мерлін розводить поняття «індивідуальний стиль діяльності» та «когнітивний стиль» (за М.О. Холодною) [8], вважаючи, що перше відображає взаємодію об'єктивних вимог діяльності і властивостей особистості, а друге є внутрішніми характеристиками особистості [6].

Відповідно до теорії особистісних конструктів G.A. Kelly [4], когнітивна складність *індивідуальної конструктивної системи* (у нашому випадку це стратегія) означає, що суб'єкт створює багатовимірну модель реальності, виділяючи в ній безліч взаємопов'язаних сторін. Когнітивна простота свідчить про те, що розуміння та інтерпретація того, що відбувається у свідомості суб'єкта, здійснюються в спрощеній формі на основі обмеженого регламенту альтернатив. Виміри «когнітивна простота – когнітивна складність» було віднесено до категорії когнітивних стилів, хоча в роботах самого автора проблема когнітивних стилів не обговорювалася.

У відповідності з розробленою нами поліпарадигмальною моделлю ОСПО [7] *змістовно-процесуальна єдність стратегій і стилів* ОСПО ідентифікується в рамках просторово-часової метапарадигми. В залежності від ступеня рефлексії, консолідації варіантів, моделей і засобів взаємодії, індивідуальних стильових аспектів, мислення і поведінки вибудовується механізм і підстави для формування реальної стратегіально-стильової організаційної повсякденності, життєвого шляху на виробництві («робочого часу життя»), виробничої часової транспективи тощо.

Наприклад, похідними *локальних структуроутворюючих* компонентів, зокрема, у *професійно-конструктивістській* парадигмі є **стратегії цінностей перспектив професії**; у парадигмі *організаційних структур* – відповідно до мети, місії і цінностей організації – **стратегії лідерства і кар'єри**; у *суб'єктно-конструктивістській парадигмі* – широке поле для розгортання **творчої стратегії та ексклюзивних стилів суб'єкта ОСПО**.

Особлива цінність компонентів *локальних структуроутворюючих парадигм ОСПО* полягає в тому, що вони змістовно спираються на взаємоузгоджену єдину філософську підставу конструктивізму, що включає в себе уявлення про професію та її перспективи на рівні певної обґрунтованої і світоглядно забезпеченої організаційної картини; на особистісні характеристики працівника організації та його місце в організації; на способи взаємодії цих двох рівнозначних цілісних систем; на сутність організаційного процесу, в результаті якого суб'єкт ОСПО знаходить образ організації, створює свій власний образ і опановує певний спосіб їх взаємин.

Стратегіально-стильове забарвлення *парадигми детермінант і предикторів ОСПО* красномовно декларує свої атрибутивні ознаки як *полістильові стратегії адаптації, здобуття професійних компетентностей, контекстно-стильові стратегії ОСПО в системі «Lifelong Learning»* тощо.

**Висновки.** Проблемне поле, яке охоплює світ *стратегій формування індивідуальних стилів в процесі здійснення ОСПО*, спонукає звернутися до питання інтеграції психічних і соціальних, інтернальних і екстернальних сторін стратегічної діяльності особистості, аналізу зовнішніх рамок цієї діяльності і вивчення її внутрішнього стану. Так, у *парадигмі детермінант і предикторів ОСПО* чинники (гендер, демографія, галузь діяльності організації, сфера діяльності організації, структурна специфіка організації і умови здійснення тощо) і відповідно проблематика (професійне вигорання, організаційно-професійні деструкції тощо) та умови здійснення ОСПО можуть вступати у конфлікт зі *стратегіями кар'єрного зростання, творчості*, які характеризуються такими особливостями як: включеність в професійну діяльність, готовність перетворення самого себе у відповідності зі зразком; зміна зовнішньої дійсності і перетворення внутрішнього світу суб'єкта діяльності; активність, свідомість, вмотивованість, суб'єктивність, адаптивність.

При цьому індивідуальний стиль ОСПО залежить від професійних знань, умінь і навичок, кар'єрних цілей і мотивації, емоційно-вольової та саморегулюючої складової кар'єрного росту тощо.

**Перспективи подальших досліджень** можуть бути пов'язані зі створенням діагностичного інструментарію та методики емпіричного дослідження рівнів та якості *стратегій формування індивідуально-стильових особливостей здійснення процесу ОСПО*.

#### Список використаних джерел

1. Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни. / К.А. Абульханова-Славская – М.: Мысль, 1991. – 299 с.
2. Берн Э. Игры, в которые играют люди: Психология человеческих взаимоотношений. / Берн Эрик: пер.с англ. А. А. Грузберга; оформ. А. Матвеевой. – М.: ЭКСМО, 2016. – 352с.
3. Головаха Е. И., Кроник А. А. Психологическое время личности / Е. И. Головаха, А. А. Кроник. – М. : Смысл, 2008. – 267 с.
4. Келли Дж. А. Теория личности. Психология личностных конструктов / Дж. А. Келли. – СПб.: Речь, 2000. – 249 с.
5. Климов Е. А. Введение в психологию труда / Е.А. Климов – М. : Изд-во МГУ.– 2004. – 350 с.
6. Мерлин В.С. Очерк интегрального исследования индивидуальности / В.С. Мерлин – М.: Педагогика, 1986. – 256 с.
7. Соломка Т.М. Поліпарадигмальна модель особистісного самоконструювання персоналу організацій / Т.М. Соломка // Організаційна психологія. Економічна психологія: науковий журнал Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України та УАОППП/ за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. - 2018. - № 2(13). – С. 107–114.
8. Холодная М. А. Когнитивные стили: О природе индивидуального ума / М.А. Холодная. – Спб. : Питер, 2004. – 384 с.

#### Spysok vykorystanykh dzherel

1. Abul'hanova-Slavskaja K. A. Strategija zhizni. / K.A. Abul'hanova-Slavskaja – M.: Mysl', 1991. – 299 s.
2. Bern Je. Igrы, v kotorye igrajut ljudi: Psihologija chelovecheskih vzaimootnoshenij. / Bern Jerik: per.s angl. A. A. Gruzberga; oform. A. Matveevoj. – M.: JeKSMO, 2016. – 352s.
3. Golovaha E. I., Kronik A. A. Psihologicheskoe vremja lichnosti / E. I. Golovaha, A. A. Kronik. – M. : Smysl, 2008. – 267 s.
4. Kelli Dzh. A. Teorija lichnosti. Psihologija lichnostnyh konstruktov / Dzh. A. Kelli. – SPb.: Rech', 2000. – 249 s.
5. Klimov E. A. Vvedenie v psihologiju truda / E.A. Klimov – M. : Izd-vo MGU.– 2004. – 350 s.
6. Merlin V.C. Oчерk integral'nogo issledovanija individual'nosti / V.C. Merlin – M.: Pedagogika, 1986. – 256 s.
7. Solomka T.M. Poliparadyhmalna model osobystisnoho samokonstruiuvannia personalu orhanizatsii / T.M. Solomka // Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia: naukovyi zhurnal Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy ta UAOPPP/ za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. - 2018. - № 2(13). – S. 107–114.
8. Holodnaja M. A. Kognitivnye stili: O prirode individual'nogo uma / M.A. Holodnaja. – Spb. : Piter, 2004. – 384 s.

**Solomka, T.M. Individual style formation strategies in the process of employee self-design.** The article analyzes the main theoretical and methodological approaches to strategic-style variability as a principle of organization of activity, roles, group norms and values, etc. Possible crises require the employees to use certain strategies in the formation of their personal self-design styles. The most important characteristics of these strategies include the employees' responsibility and comprehension of the values and relationships, while the main measures of the strategy effectiveness are employees' life satisfaction and mental health. The content and procedural unity of the employee self-design (ESD) strategies and styles lies within the space-time metaparadigm in the structure of the author's multi-paradigm ESD model. The degree of employee reflection, the consolidation of variants, models and ways of interaction, individual style characteristics, thinking and behavior develop the mechanism and the basis for the formation of a real strategic and stylistic organization of out-of-work life, work life and the work time perception, etc. It is emphasized that the derivatives of local structure-forming components in the constructivist paradigm develop profession values strategies, in the paradigm of organizational structures (in accordance with the goals, mission and values of the organization) the leadership and career strategies and the subjective-constructivist paradigm offers good opportunities for employee's creative strategies and exclusive styles. The author discusses the strategy-style coloring of the ESD determinants and predictors as the multi-style adaptation and professional competencies development strategies as well as lifelong learning strategies, etc. It is concluded that the development of employees' individual self-design styles should integrate mental, social, internal and external aspects of employees' strategic activity.

*Key words:* employee self-design (ESD), ESD agent, strategies, styles, strategic and style approach, variability, objectives and values of organization, paradigms.

#### Відомості про автора

**Соломка Тамара Миколаївна**, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології Навчально-наукового інституту міжнародних відносин та соціальних наук Міжрегіональної Академії Управління персоналом, м. Київ, Україна.

**Solomka, Tamara M.**, PhD, Assoc. Prof., Dept. of Psychology, Educational and Research Institute of International Relations and Social Sciences, Inter-Regional Academy of Personnel Management, Kyiv, Ukraine.

*E-mail:* mega.solomka@ukr.net