

УДК 159.9:378.14

МАРИНА ДІДЕНКО

м. Київ

didenko.m@ukr.net

УМОВИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНО ЗНАЧУЩИХ ЯКОСТЕЙ МЕНЕДЖЕРА ОРГАНІЗАЦІЇ В ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ

У статті досліджено підходи різних науковців до аналізу умов розвитку професійно значущих якостей менеджерів організацій в процесі професійної підготовки. Визначено, що науковці розвиток професійно значущих якостей менеджерів розглядають в контексті особистісного та професійного становлення людини, де останній включає етап професійного навчання. Розглянуто специфічні властивості розвитку особистості та особливості розвитку майбутніх менеджерів організацій. Визначено, що процес організації ефективного навчального підготовки фахівців, має опиратися на професійний компонент, не лише засобом введення практики, а й через спеціально-організовані заходи, спрямовані на процеси пізнання та осмислення студентами власних змін, зокрема в сфері набуття професійно значущих якостей.

Ключові слова: професійно значущі якості, професійна підготовка, менеджери організації, розвиток особистості, процес.

Сучасний світ вимагає від професіонала швидкої адаптації у ситуації невизначеності, мобільності, гнучкості та сучасних знань, які професіонал вміє швидко оновлювати та трансформувати. Тому готуючи майбутніх менеджерів навчальним закладам потрібно задуматися над змінами форм, методів, підходів у навчанні та створення таких умов розвитку професійно значущих якостей менеджерів організацій які б допомагали випускникам бути конкурентоспроможними на ринку праці.

У психологічній науці розвиток професійно значущих якостей (ПЗЯ) менеджера розглядається в контексті особистісного та професійного становлення людини, де останній включає етап професійного навчання. На етапі професійного навчання закладаються основи тих якостей фахівця, з якими він вступає у нову для нього атмосферу діяльності і в яких здійснюватиметься його подальший розвиток як професіонала. У цей період завершується професійне самовизначення особистості, формування світосприйняття під кутом майбутньої професії, відшліфовуються професійні уміння і навички, актуалізуються якості, як професійно значущі, набувається первинний професійний досвід. Щодо опанування ПЗЯ саме в передстартовий період здобуття професії визначається важливим науковцями, що відмічають О. Бодальов, А. Дер-

кач, Л.Карамушка, Н. Кузьміна, Л. Орбан-Лембрик, Н. Чепелева.

Водночас розвиток особистості менеджера передбачає включення індивіда в систему суспільних відносин і самостійне відтворення цих відносин. Цей процес здійснюється під впливом як цілеспрямованих зусиль, так і в результаті безпосереднього впливу соціуму при актуальному вибірковому ставленні індивіда до норм цінностей середовища, при активній його взаємодії з оточенням. Нормативні вимоги щодо реалізації професії в суспільному виробництві транслуються також в умови здобуття професії спрямовуючу формування ПЗЯ особистості майбутнього фахівця.

Вивчення особливостей професійного становлення та умов набуття ПЗЯ стало предметом дослідження багатьох науковців у різноманітних галузях науки, зокрема щодо спеціалізації вчителя (О. Бондаренко, В. Крутецький, А. Маркова, В. Сластьонін та ін.), професії соціолога (І. Марчук); тренера (Є. Григор'єв, Н. Волянчук); юриста (В. Савіщенко); управлінця (Л. Карамушка), працівника правоохоронних органів прокуратури (Т. Погорелова), медичних спеціальностей (А. Борисюк, М. Будзяк, І. Вітенко М. Жукової, І. Климкович та ін.).

Метою статті є узагальнення існуючих умов розвитку професійно значущих якостей

менеджерів організацій в процесі професійної підготовки та обґрунтування їх оптимального поєднання в сучасній практиці.

На думку І. О. Мамаєва, сучасна система підготовки менеджерів, зокрема в освіті, характеризується тим, що вона намагається підігнати кожного слухача під загальний віртуальний зразок, який уявляється як ідеал керівника. Автор наголошує, що існуючі системи підготовки менеджерів освіти не забезпечують необхідного рівня знань, умінь та навичок. Найістотнішими їхніми недоліками є: фрагментарність, відсутність синергетичного, системного підходу до наукового обґрунтування змісту підготовки; необґрунтованість поєднання загальнотеоретичного і специфічного компонентів у змісті навчання; недооцінка необхідності формування системного бачення перспективного розвитку організації, розвитку стратегічного мислення та навичок індивідуального і групового спілкування; незабезпеченість центрів підготовки менеджерів освіти програмами, методичними та навчальними матеріалами [5].

Науковці однозначно наголошують, що особистісний та професійний розвиток виступають як паралельні, взаємодоповнюючі та взаємозбагачуючі процеси, що відповідають загальним його закономірностям: безперервності, стадійності, нелінійності, чергуванню кількісних та якісних змін тощо (Б. Ананьєв, Л. Виготський, Г. Костюк, О. Леонтєв, Б. Ломов, С. Максименко та ін.). В контексті особистісного розвитку Г. Селевко наголошує на таких його специфічних властивостях: 1) іманентність – здатність до розвитку, яка закладена природою і є невіддільною властивістю; 2) біогенність – зумовленість розвитку біологічними законами; 3) соціогенність – детермінація розвитку соціальним середовищем; 4) психогенність – залежність розвитку від процесів саморегуляції особистості; 5) індивідуальність – унікальність і неповторність кожного варіанту розвитку; 6) стадійність – розвиток підкоряється загальному закону циклічності, проходячи стадії зародження, зростання, кульмінації, згасання, занепаду; 7) нерівномірність (нелінійність) – особистість розвивається у своєму темпі, випробуючи прискорення (спонтанність) та протиріччя (кризи) розвитку; 8) фізичний вік – кількісні та якісні (сенситивні) можливості психічного розвитку [14].

Основним принципом розвитку особистості менеджера організацій є такий його розвиток, коли при засвоєнні соціального, морального, професійного досвіду і умов здійснюється перехід від абстрактної можливості володіти соціальним, моральним, професійним статусом, функціями, якостями в реальну можливість і перетворення останньої в дійсність як результат, сукупності всіх реалізованих можливостей, що надані менеджеру. Звідси зміст і основи об'єктивної тенденції розвитку особистості менеджера – виникнення можливості і її розгортання в дійсність – проявляються в діалектиці утвердження і самоствердження особистості як суб'єкта життєдіяльності. Процес цей нерівномірний і поступальний: від рівня елементарного самовизначення, орієнтації в основному на зовнішні регулятори – до рівня саморегуляції, самовияву, самоактуалізації і саморозвитку.

Переважно розвиток людини в професії дослідники співвідносять із віковими етапами розвитку, чому прикладом є класифікація Е. Клімова (стадія передуюча гри, стадія гри, стадія опанування навчальною діяльністю, стадія оптації, адепта, адаптанта, інтернала, майстра, авторитета, наставника), Б. Ліверхуда (юність, двадцять років, організаційна фаза, друга половина тридцятих років, сорокові роки, початок п'ятдесятих, час після 56 років) та Д. Стюпера (етап росту, розвідки, проб, стабілізації, збереження досягнутих позицій, спаду і завершенню професійної активності) [7, 172–182]. Незалежно від класифікацій в професійному становленні дорослого всі автори відмічають наявність трьох періодів входження людини в професію, а саме: професійна підготовка (стадія адепта за Е. Клімовим; стадія розвідки та проб за Д. Стюпером), адаптація в професії (стадія адаптанта за Е. Клімовим; стадія адаптації в професії за К. Марковим) та самоактуалізація в професії згідно К. Маркова (стадія інтернала за Е. Клімовим; етап стабілізації за Д. Стюпером) [7, 172–182].

На думку А. Брушлінського набуття ПЗЯ як процесу професіоналізації передбачає взаємодію суб'єкта із предметом праці, а також певний специфічний вид прояву її активності: діяльність, поведінку, спілкування а також саморегуляцію, пізнання та навчання [9]. Дослідники доводять, що розвиток відбувається під

час використання внутрішніх ресурсів у взаємодії суб'єкта діяльності з її предметом, чому слугують наступні механізми: зворотній зв'язок, інформація про себе через сприймання інших, усвідомлення і позитивна реалізація потреби в комунікації, вільне вираження почуттів. Як механізми розвитку особистості в професії В. Хайкін виділяє ще і локус контролю, ідентифікацію та динамічну рівновагу [9, 395].

Загалом структура суб'єктної активності людини в процесі набуття ПЗЯ може включати такі компоненти, як: когнітивний, емоційний, що спрямовані на формування самоставлення до себе в професії; оціночно-вольовий, мотиваційний та поведінковий, що фіксують налаштованість та прагнення до набуття ПЗЯ, а також видимі їх прояви, як ознаки ідентифікації себе з професією [9,75]. Зміна різних форм активності у відповідно-сформованому професійному середовищі буде сприяти професійному розвитку особистості, слугуючи забезпеченню чотирьох функцій: формування індивіда як суб'єкта професійної діяльності та його здатності до її забезпечення, а також саморегуляції й самодетермінації в професійному розвитку.

Доведено, що індивідуальність розвитку менеджера є типовим процесом, який включає врахування вроджених біологічних задатків індивіда; вплив середовища проживання та навчання; особистої активності наставника-керівника а також спрямовуючо-виховного впливу оточуючих людей [14]. Тож особливості розвитку ПЗЯ можна досліджувати під різними кутами: особистісним, діяльнісним, віковим, гендерним, навчальним тощо.

А. Теймуразян вважає, що розвиток ПЗЯ будь якого спеціаліста необхідно слідувати принципу єдності навчання і виховання. Автор виходить із позиції що навчання завжди розглядається як функція і засіб виховання. Головна функція цілісного навчально-виховного процесу полягає, на думку автора, «у формуванні особистості в цілому і окремих її якостей».

Л. Андреева вважає, що у розвитку ПЗЯ особистості в навчанні важливо опиратися на функціонально-діяльнісний підхід. Його суть полягає у співвідношенні системи якостей що розвиваються, навичок і здібностей спеціаліста з професійною і соціальною діяльністю що виконується.

В. Семиченко наголошує на інтегративних процесах в процесі організації навчальної підготовки майбутніх фахівців, що передбачає цілісний підхід орієнтований на врахування не лише реальні психологічні якості тих, хто навчається, а й тенденції їх подальшого розвитку. Науковець наголошує, що діяльність студента як суб'єкта професійної підготовки лише тоді буде достатньо ефективною, коли вона інтегрується в загальну систему професійної підготовки [8].

Натомість, дослідники, відмічають що традиційна система освіти не направлена на розвиток особистісних якостей майбутнього спеціаліста. Студенти не знають структури особистості менеджера, особливостей його професійної діяльності. Аналіз здобутків з питань професійної підготовки майбутніх менеджерів показав, що вона здійснюється в основному через вивчення відповідних дисциплін. Водночас, опираючись на дослідження В. Шадрікова, О. Шушеріна вважає, що формування і розвиток ПЗЯ має опиратися на навчальний комплекс, в якому зміст навчальної діяльності (дидактичний компонент) має бути наповненим елементами майбутньої професійної діяльності (професійний компонент). Розроблена Л. Шипіліною модель менеджера є триєдиною, включаючи модель особистості, модель діяльності, і модель об'єкта професійної діяльності. В процесі професійного самовизначення змінююся критерії відношення до себе, що проявляється в динаміці розвитку суб'єктивної еталонної моделі спеціаліста. Ця модель є своєрідною проекцією направленості особистості. Вивчення специфіки навчальної та майбутньої професійної діяльності звертає студентів до рефлексії, осмисленню своїх задач, аналізу сильних і слабких сторін свого «Я» в діяльності і як наслідок дає можливість осмислено оволодіти механізмами організації і технологіями самоменеджменту в навчальній і професійній діяльності. Важлива роль тут належить спеціальним вмінням: самостійно працювати, спілкуватись з колективом і окремою особистістю, керувати часом, мати самовладання тощо. На думку вченої даний курс дозволяє розвивати професійно значущі якості особистості [2].

Вивчення розвитку ПЗЯ молодого спеціаліста як початковий період його професійного становлення, як правило, припадає на

молодий вік людини. Тож врахування біологічної складової цього процесу, що скеровується соціально-педагогічним впливом в процесі професійно-особистісного становлення під час навчальної підготовки, можна розцінювати значущим чинником. На думку А. Карпова, до соціальних факторів, що впливають на становлення менеджера і його особистісні якості відносяться: вік, стать, а також фактори культурно-освітнього рівня і соціально-економічного статусу [14]. В означеному ракурсі віковий показник вказує на накопичення певних характеристик досвіду людини в різних сферах життя, що обумовлює процеси накопичення компетентностей, досвіду, посилюючи тим самим природні процеси набуття особистістю соціально-культурної вагомості і професійно-статусного росту. Саме з причини відсутності життєвого досвіду молоде покоління майбутніх менеджерів буде мати відмінні характеристики ПЗЯ, що слід враховувати. Розглядаючи процес професіоналізації через теорію кризи Е. Зеєр, Е. Симонюк період професійної підготовки в процесі переходу від юності до ранньої дорослості має характеризуватися зміною навчальної мотивації людини, що мала місце в старшій школі на соціально-професійну як таку, що передбачає ревізію і корегування свого професійного вибору. Перебудова провідної діяльності характеризується повільним темпом, що надає час для некритичного перебігу цієї кризи і поступове вирішення її протиріч обумовлених зміною соціальної ситуації розвитку дорослого. Основним питанням, яке потребує уточнення виступає конфлікт між уявно-ідеальними структурами та реальними запитами професії на рівні науки і практики, що розкриваються в начальному процесі.

Водночас вчені відмічають, що розвиток ПЗЯ є аспектом розвитку особистості як суб'єкта професійної діяльності, який може бути запланованим та спроектованим у навчальній діяльності. Розвиток ПЗЯ як результат можна виміряти кількісно як збільшення чи зменшення певних показників. Розвиток ПЗЯ – це якісні зміни індивідуально-психологічних характеристик (якостей) особистості, що виступають як процес і результат пізнання та розуміння особистістю власних індивідуально-психологічних особливостей, внутрішнього світу, взаємодії з

оточенням, об'єктами праці, набуття навичок і умінь саморозвитку, саморегуляції, прагнення до самореалізації у житті й професійній діяльності. Водночас ряд вчених, зокрема В. Носков, наголошують на системності підготовки майбутніх фахівців як поетапному оволодінні ПЗЯ з урахуванням поступового ускладнення психологічної інформації, росту можливостей її творчого самоосмислення і подальшого використання у практичній діяльності [6].

Для нашого дослідження важливим є навчальний аспект розвитку ПЗЯ майбутніх фахівців, пов'язаний зі створенням умов, за яких можливим є усвідомлення студентами необхідності їх розвитку, теоретичне пізнання та практична реалізація у процесі психологічної підготовки. Оскільки, як підкреслив Г. Костюк, навчання по-різному сприяє розвитку, залежно від того, як воно вибудовується та враховує суб'єктивні (пов'язані з особливостями, тих кого навчають і хто навчає), так і об'єктивних факторів, що забезпечують розвивальний характер навчання [3]. Водночас науковці наголошують, що умовою розвитку ПЗЯ особистості майбутнього менеджера організацій є усвідомлення студентами наявності їх у себе; самомотивації до їх розвитку та удосконалення та позитивного формування образу професіонала в само ставлення до нього.

Отже, дослідники, відмічають що традиційна система освіти не направлена на розвиток особистісних якостей майбутнього спеціаліста і здебільшого вона здійснюється через вивчення відповідних дисциплін. Опираючись на думку науковців, що організації ефективної навчальної підготовки фахівців дидактичний компонент має опиратися на професійний не лише засобом введення практики, а й через спеціально-організовані заходи, спрямовані на процеси пізнання та осмислення студентами власних змін, зокрема в сфері набуття професійно значущих якостей. Цей процес має опиратися на психологічні механізми розвитку, які активізують внутрішні ресурси суб'єкта діяльності у взаємодії з її предметом в напрямку посилення інтеграційних процесів особистісного становлення в професії, а саме: зворотній зв'язок, інформація про себе через сприймання інших, усвідомлення і позитивна реалізація потреби в комунікації, вільне вираження почуттів, саморегуляція,

яка забезпечується наявністю у суб'єкта мети і моделі значущих умов діяльності, програми виконавчих дій, критеріїв успіху та результативності.

Список використаних джерел

1. Борисюк А. С. Психологічні особливості формування професійних якостей майбутнього медичного психолога: дис. ... канд. псих. наук : 19.00.07 / А. С. Борисюк. — Івано-Франківськ, 2004. — 229 с.
2. Иванова Е. Психология профессиональной деятельности / Е. Иванова. — М. : ПЕРСЭ, 2003. — 379 с.
3. Костюк Г. С. Навчально-виховний процес і психічний розвиток особистості / Г. С. Костюк ; під ред. Л. М. Проколієнко ; упор. В. В. Андрієвська, Г. О. Балл, О. Т. Губко, О. В. Проскура. — К. : Радянська школа, 1989. — 608 с.
4. Ложкін Г. В. Психологія праці: навч. посібник / Г. В. Ложкін, Н. Ю. Воляннюк, О. О. Солтик ; за ред. Г. В. Лодкіна. — Хмельницький : ХНУ, 2013. — 191 с.
5. Мамаєв І. О. Упровадження особистісного підходу до підготовки менеджерів освіти / І. О. Мамаєв // Зб. наук. пр. Бердянського держ. пед. ун-ту. — Бердянськ, 2005. — С. 70—77.
6. Носков В. А., Иванова Л. Н. Психотехника обучения учению: учебное пособие. — Нижний Новгород : НЮИ, 1997. — 191 с.
7. Пряжников Н. С. Психологический смысл труда: учеб. пособие к курсу «Психология труда и инженерная психология» / Н. С. Пряжников. — 3-е изд. — М. : Москов. психолого-соц. ин-т ; Воронеж : МОДЭК, 2010. — 536 с.
8. Семиченко В. Проблемы мотивации поведения и деятельности человека: модульный курс психологии. Модуль «направленность» / В. Семиченко. — К. : Миллениум, 2004. — 521 с. — (Лекции, практические занятия, задания для самостоятельной работы).
9. Хайкин В. Л. Активность (характеристики и развитие). — М. : Изд-во МПСИ ; Воронеж : НПО МОДЭК, 2000. — 448 с.
10. Чепелева Н. В. Особистісна підготовка психолога-практика / Н. В. Чепелева // Персонал. — 2000. — № 5 (59): Приложение. — № 10 (15). — С. 17—18.
11. Черненко Н. М. Підготовка майбутніх менеджерів освіти до управління ризиками: теорія і практика: [монографія] / Н. М. Черненко. — Одеса : Атлант, 2016. — 309 с.
12. Чудновський Э. В. Нравственная устойчивость личности: психологическое исследование. — М. : Педагогика, 1981. — 208 с.
13. Шадриков В. Д. Деятельность и способности / В. Д. Шадриков. — М. : Изд. корпорация «Логос», 1994. — 320 с.

MARYNA DIDENKO

Kyiv

CONDITIONS OF DEVELOPMENT OF PROFESSIONALLY IMPORTANT QUALITY OF THE PERSONALITY OF THE MANAGER OF ORGANIZATIONS IN THE PROCESS OF PROFESSIONAL TRAINING

The article investigates approaches of different scientists to analysis development conditions of professionally significant qualities of managers from organizations in the process of professional training. It is determined that researchers consider the development of professionally significant qualities in managers in the context of personal and professional formation of a person, where the stage of professional training is included. The specific features of personality development and peculiarities of future managers' development are considered. It is determined that the process of organization effective training for specialists should be based on a professional component, not only means of introducing the practice, but also through specially organized measures aimed at the processes of knowledge and comprehension by students of their own changes, in particular field of acquiring professionally significant qualities.

Key words: professionally significant qualities, professional training, organization managers, personality development, process.

МАРИНА ДИДЕНКО

г. Киев

УСЛОВИЯ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ЗНАЧЕНЫХ КАЧЕСТВ ЛИЧНОСТИ МЕНЕДЖЕРА ОРГАНИЗАЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ

В статье исследованы подходы различных ученых к анализу условий развития профессионально значимых качеств менеджеров организаций в процессе профессиональной подготовки. Определено, что развитие профессионально значимых качеств менеджеров ученые рассматривают в контексте личностного и профессионального становления человека, где последний включает этап профессионального обучения. Рассмотрены специфические свойства развития личности и особенности развития будущих менеджеров организаций. Определено, что процесс организации эффективной учебной подготовки специалистов, должна опираться на профессиональный компонент не только средством введение практики, но и через специально-организованные мероприятия, направленные на процессы познания и осмысления студентами собственных изменений, в частности в сфере получения профессионально значимых качеств.

Ключевые слова: профессионально значимые качества, профессиональная подготовка, менеджеры организации, развитие личности, процесс.

Стаття надійшла до редакції 16.11.2017