

Н. І. Жигайло, Р. І. Карпінська

## ПСИХОЛОГІЧНІ МЕХАНІЗМИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ УПРАВЛІНЦЯ

*Стаття присвячена проблемі формування професіоналізму управлінця. Запропоновано психологічні механізми формування професійних якостей особистості керівника; представлено авторську модель духовного становлення управлінця; розроблено психологічний тренінг формування духовності лідера.*

**Ключові слова:** професіоналізм, професіоналізм діяльності, професіоналізм особистості, професійні якості управлінця, авторська модель духовного становлення управлінця, психологічний тренінг.

*Стаття посвящена проблеме формирования профессионализма руководителя. Предложены психологические механизмы формирования профессиональных качеств личности руководителя, представлена авторская модель его духовного становления; разработан психологический тренинг формирования духовности будущего менеджера.*

**Ключевые слова:** профессионализм, профессионализм деятельности, профессионализм личности, профессиональные качества руководителя, авторская модель духовного становления менеджера, психологический тренинг.

*Psychological mechanisms of professionalism manager Natalia Zhyhaylo doctor of psychology, Professor of Management Ivan Franko National University of Lviv This article is devoted to the problem of professional manager. The authors suggest psychological mechanisms of individual merit manager; the author presents a model of spiritual identity formation manager; designed psychological training formation spirituality the future manager.*

**Key words:** professional, professional activities, professional identity, professional money manager, author's model of spiritual formation manager, psychological training.

Актуальність теми визначається тим значенням, яке має професіоналізм у суспільному та індивідуальному існуванні суб'єкта. Із професіоналізмом пов'язані спроможність людини у вибраній справі, самореалізація її творчих можливостей, якість життєдіяльності в цілому. Без вивчення розвитку й формування змістовних і структурних характеристик психологічних механізмів професіоналізму неможливе вироблення методологічних і теоретичних позицій щодо освіти й підготовки фахівця, здатного продуктивно здійснювати свою професійну практику в динамічно мінливій соціокультурній ситуації.

Психологія професіоналізму інтенсивно розробляється в логіці індивідуально-професійного розвитку фахівця в акмеології (А. А. Бодалев, Е. Н. Богданов, А. А. Деркач, Н. В. Кузьміна, А. К. Маркова й ін.), психології (Г. С. Костюк, С. Д. Максименко, М. Й. Боришевський, Г. О. Балл, В. В. Москаленко, І. Д. Пасічник, Р. В. Каламаж, Н. І. Жигайло, О. В. Матласевич), в менеджменті (М. М. Цимбалюк, В. В. Яцура, А. Г. Хоронжий, З. Р. Кісіль, О. Є. Кузьмін, Л. Й. Гуменюк, М. Г. Оробчук, О. О. Кундицький) тощо. Однак цілісне й системне уявлення про сутність, механізми й умови розвитку професіоналізму керівника у вітчизняній психологічній науці на сьогодні не розроблене.

Розробка концептуальних основ моделі професіоналізації управлінця нерозривно пов'язана з теоретичним обґрунтуванням сутності цього поняття, рівнів його розвитку, освітнього процесу, спрямованого на перетворення функціональних психологічних механізмів професіоналізму тощо.

Таким чином існує як практична, так і теоретична необхідність звернення до проблематики дослідження, мета якого полягає в розробці концепції розвитку професіоналізму управлінця в освітньому процесі ВНЗ.

Завдання дослідження: систематизувати теоретичні положення й підходи у визначенні професіоналізму управлінця; розкрити психологічні механізми розвитку професіоналізму керівника в освітньому процесі вишу; розробити авторську модель духовного становлення особистості управлінця; запропонувати психологічний тренінг формування духовності майбутнього керівника.

Явище професіоналізму інтенсивно досліджується у психології праці (насамперед у рамках професіографічного підходу), акмеології й прикладних аспектах психології (педагогічної, військової, юридичної та ін.). При цьому дослідники виділяють структуру професіоналізму у вигляді узагальненого й абстрактного поняття з визначенням конкретного прояву цього феномена в розвитку професіонала, тобто суб'єкта-діяча.

Свій аналіз ми почнемо з визначення самого поняття професіоналізму й професіонала у праці.

У психологічному плані ідея професіоналізму розглядається ширше, ніж просте уявлення про високий рівень вміння професіонала. С. Д. Максименко розглядає професіоналізм як складну систему,

що має не тільки зовнішню функцію («віддачу»), але й необхідні та, як правило, складні й різноманітні внутрішні, зокрема, психічні функції. До цих внутрішніх психічних функцій належать: побудова образу майбутнього результату діяльності; певне «виношування» уявлень про шляхи й способи досягнення цього результату; емоційне підготування до роботи; загальна свідомість захищеності в суспільстві й багато чого іншого, включаючи й певний образ навколишнього світу взагалі.

Чимало вважають вчених вважає ([1]-[12]), що необхідно вивчати два рівноцінні об'єкти – людину й діяльність. Звідси акмеологи розрізняють професіоналізм діяльності й професіоналізм особистості.

**Професіоналізм діяльності** – якісна характеристика суб'єкта праці, що відбиває високу професійну кваліфікацію й компетентність, різноманітність ефективних професійних навичок і вмій, у тому числі заснованих на творчих рішеннях, володіння сучасними алгоритмами й способами вирішення професійних завдань, що дозволяє здійснювати відповідальність із високою та стабільною продуктивністю.

**Професіоналізм особистості** – якісна характеристика суб'єкта праці, що відображає високий рівень розвитку професійно важливих і індивідуально-ділових якостей, акмеологічних інваріантів професіоналізму, високий рівень креативності, адекватний рівень вимог, мотиваційну сферу й ціннісні орієнтації, спрямовані на прогресивний розвиток.

Інтеграція особистісних й дієвих начал у феномені професіоналізму проявляється у визначенні професіонала. Професіонал – це суб'єкт професійної діяльності, що володіє високими показниками професіоналізму особистості й діяльності, що має високий професійний та соціальний статус, і систему особистісно-дієвої нормативної регуляції, що динамічно розвивається, постійно спрямований на саморозвиток і самовдосконалення, на особистісні й професійні досягнення, які мають соціально-позитивне значення.

На основі найбільш відомих періодизацій розвитку людину як суб'єкта праці нами виділені такі ланки процесу професійного становлення:

**1 ступінь:** *вибір професії* – характеризується підготовкою до життя, до праці, підготовкою свідомого й відповідального планування й вибору професійного шляху; **2 ступінь:** *стадія адента* – це професійна підготовка; **3 ступінь:** *стадія адаптанта* – це входження в професію після завершення професійного навчання стадія триває від декількох місяців до 2–3 років; **4 ступінь:** стадія інтернала – це входження в професію як повноцінний колега, здатний працювати на нормальному рівні як «свій серед своїх»; **5 ступінь:** *стадія майстра* – коли про працівника можна сказати, що він кращий серед звичайних і гарних, тобто працівник помітно виділяється на загальному тлі (має свій стиль і своє «лице»); **6 ступінь:** *стадія авторитету* – означає, що працівник став кращим серед майстрів; **7 щабель:** *стадія наставника* – вищий рівень роботи будь-якого фахівця. Ця стадія цікава тим, що працівник стає не просто чудовим фахівцем у своїй області, але й учителем, здатним передати кращий свій досвід учням і втілити в них частину своєї душі. Таким чином, вищий рівень розвитку будь-якого фахівця – професіонал, який став наставником, учителем, консультантом, що втілює в собі культуру в кращому розумінні цього слова.

Міркуючи про етапи освоєння професії, ми виокремили такі рівні професіоналізму:

– допрофесіоналізм (людина вже працює, але не має повного набору якостей справжнього професіонала); професіоналізм (людина – професіонал, тобто стабільно працює й виконує все, що від нього потрібно з високою якістю); суперпрофесіоналізм (творчість, особистісний розвиток, те, що називається «акме» – вершина професійних досягнень); псевдопрофесіоналізм (ззовні досить активна діяльність, але при цьому людина або робить багато «браку» в роботі, або сама деградує як особистість); постпрофесіоналізм (людина може бути «професіоналом у минулому», «екс-професіоналом», а також може виявитися порадиником, наставником для інших фахівців).

Усередині рівня професіоналізму ми виділили конкретні етапи й ступені розвитку професіонала по позиціях: адаптація (позиції: стажист, переконаний фахівець, ерудит, методист; первинне засвоєння людиною норм, менталітетів, необхідних прийомів, технік, технологій професії); самоактуалізація (позиції: самодіагностика, усвідомлена індивідуальність, самоекспериментатор, цілісна особистість з Я-концепцією, що самопрогнозує свій професійний шлях як спеціаліст); майстерність як гармонія із професією (позиції: майстер професійної діяльності у спілкуванні, діагност, гуманіст, вихователь, консультант і наставник, координатор, керівник, експерт засвоєння й відтворення на високому рівні кимось раніше створених методичних рекомендацій, розробок, інструкцій, високих стандартів); суперпрофесіоналізм (позиції: учасник і ініціатор інновацій, творець і новатор, дослідник, експериментатор, що досягає у своїй професії вершин («акме»)) як творець своєї особистості й у розвитку інших).

Виходячи з різних точок зору, виділяють різні спеціальні здібності. Є варіант виділення спеціальних здібностей як професійно важливих якостей (ПВЯ) управлінця, заснований на наближенні до реального синтезу професійної позиції теоретика й практика.

Особливості діяльності	Вимоги до ПВЯ управлінця
Діяльність – завжди взаємодія, спілкування (комунікація)	– мотивація й готовність до співпраці; – культурна продуктивність; – соціальна компетентність; – навички вербалізації; – комунікативні навички (розуміння).
Діяльність – робота з особливим типом інформації (психологічної)	– соціальна допитливість; – навички соціальної перцепції; – психологічна проникливість.
Діяльність – робота з абстрактними моделями і їх інтерпретація	– високий загальний інтелект; – аналітико-синтетична лабільність; – навички раціоналізації когнітивних конструкцій.
Динамічність і ірраціональність об'єкта діяльності	– гнучкість і рухливість розумових процесів; – креативність; – практичне мислення; – соціальний інтелект.
Емоційна «завантаженість» процесу діяльності	– фрустраційна толерантність; – навички саморегуляції; – навички емпатії; – емоційна продуктивність.
Особистісна включеність у процес діяльності	– навички рефлексії; – відповідальність; – навички самоконтролю; – адекватна своїм можливостям самооцінка; – навички роботи зі своїми обмеженнями.
Прагматичність і оперативність процесу діяльності	– навички фасилітації; – здатність (не схильність) до ризику; – сміливість і впевненість у собі; – наполегливість; – працездатність.

Подані тут варіанти «ідеального» образу управлінця в аспектах завдань і діяльності дозволяють побачити можливі нормативні проекти формування професіоналізму фахівця в умовах освітньої підготовки.

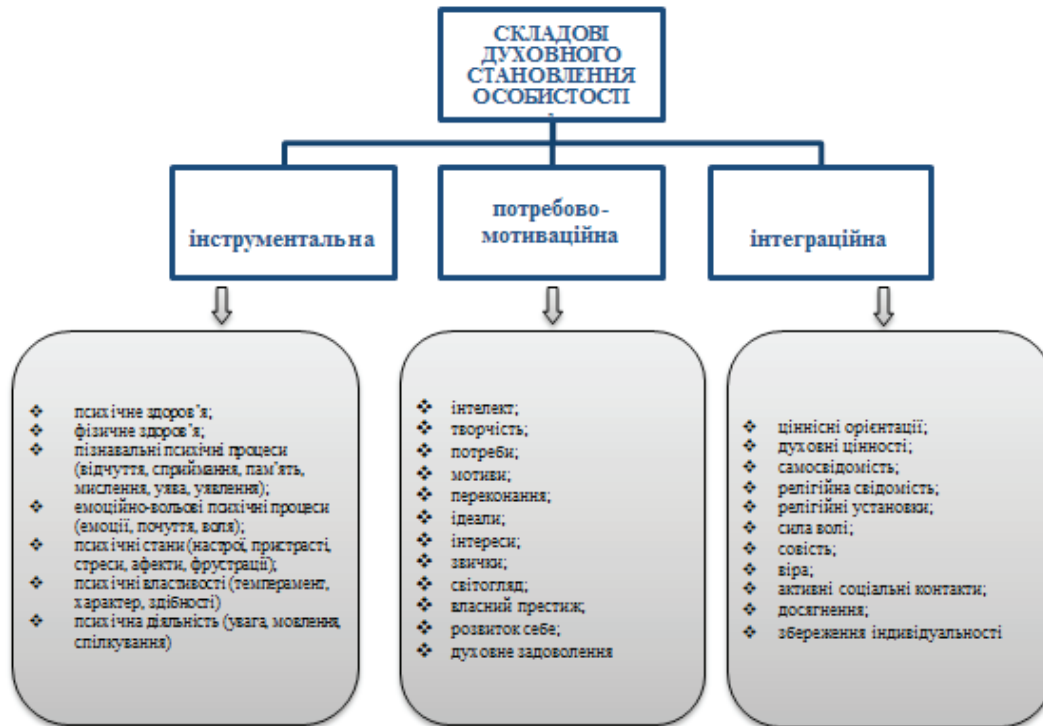
Нами дослідження проводилися в умовах формуючого експерименту (студенти Львівського національного університету імені Івана Франка). Усього в дослідженні прийняло участь 95 студентів. Організація формуючого експерименту складалася із таких етапів. Представимо опис етапів реалізації проекту експериментального освітнього процесу вузу.

**I етап – інтенціонально-мотиваційний.** Цей етап організації експериментального освітнього процесу здійснювався за допомогою ігропрактик. Зі студентами експериментальної групи проведено три серії організаційно-дієвих ігор на тему: «Розвиток і удосконалювання професіоналізму управлінця». **II етап – нормативно-регулятивний.** Провідною темою на другому етапі освітнього процесу є реальність психологічних практик у сукупності визначальних професійних практик керівника. **III етап – конструктивно-проективний.** На цьому етапі освітнього процесу студенти націлювалися на здобуття досвіду персоналізації своєї професійної свідомості в конструктивно-проектній розумовій діяльності професійної діяльності управлінця. **IV етап освітнього процесу** – проектно-виконавський характеризувався тим, що студенти виявили активність у реалізації своїх проектів у вирішенні практичних завдань із виходом на психологічну практику за графіком навчального процесу. **V етап – духовного становлення особистості управлінця.** Цей етап експериментально-освітнього процесу виявився завершальним у плані визначення професійного становлення особистості управлінця.

Під **духовним становленням особистості управлінця** ми розуміли надбання духовних цінностей, релігійної свідомості та самосвідомості; розвиток його духовних пріоритетів; обґрунтування системи цінностей, що мають лягти в основу його життя, виступати на передній план усього процесу його творчої праці. Джерелами духовності слугують релігія, наука, мораль, мистецтво, педагогіка тощо.

Нами запропоновано авторську модель духовного становлення управлінця (рис. 1). У запропонованій авторській моделі духовного становлення особистості управлінця ми виокремили інструментальну, потребово-мотиваційну та інтеграційну складові.

Також ми запропонували психологічний тренінг формування духовності особистості управлінця. Структурно «Програму тренінгу розвитку духовності управлінця» поділено на 7 тем-блоків. До кожного блоку були розроблені оригінальні вправи та модифіковано ті тренінгові вправи (інших дослідників), які можна було використати відповідно до поставленої мети формування сили мотиву професійного досягнення й уникнення невдачі, розвитку самооцінки, інтернальності й екстернальності, змісту «Я – управлінець» і інтенціональні стратегії в управлінській практиці.



**Рис. 1 Авторська модель духовного становлення особистості управління**

Використовували: рольові та ділові ігри, міні-дискусії, вправи із тренінгу особистісного зростання, вправи із тілесно-зорієнтованого тренінгу тощо. Перелік блоків та психолого-педагогічних і тренінгових засобів до кожного із них подано в табл. 1.

*Таблиця 1  
Програма тренінгу розвитку духовності управління*

№ блоку	Назва тренінгового блоку	Основні психолого-педагогічні та тренінгові засоби
1	2	3
1.	Вступ до роботи	1. Ознайомлення з правилами роботи в Т-групі. 2. Формування атмосфери психологічної безпеки. 3. Психогімнастика.
2.	Ціннісні орієнтації управління	1. Проективний малюнок «Я і моє місце у світі людей». 2. Рольова гра «Погані люди – добрі люди. У чому різниця?». 3. Ділова гра «Готуємо кодекс поведінки 21-го сторіччя». 4. Вправи на зняття «затисків» у м'язах та підвищення рівня атмосфери безпеки у Т-групі.
3.	Духовне становлення керівника	1. Рольова гра «Я – минулий, теперішній, майбутній. Е чому різниця?» 2. Психологічний практикум «Чим я найбільше пишаюся у своєму минулому? Що було таке, що варто було б прожити інакше?» 3. Вправа «Порожній стілець – мої друзі та вороги у минулому». 4. Брейн-стормінг «Визначення напрямів соціальної підтримки державою студентської молоді як її майбутнього творця». 5. Вправи на зняття «затисків» у м'язах, вияв експресії через рух.
4.	Релігійні цінності управління	1. Соціально-перцептивно орієнтований тренінг особистісного зростання «Я – очима інших. Чи можна мені довіряти?» 2. Групове обговорення «Людина, яка активно вірить в Бога – хто вона? Минуле, сучасне, майбутнє?» 3. Ділова гра «Якби Священну книгу написав Я?» 4. Вправи на зняття «затисків» у м'язах, вияв експресії через рух.
5.	Релігійна свідомість керівника	1. Дискусія «Релігійно свідомі людина – «за» та «проти». 2. Брейн-стормінг «Хто я – піщинка, крапля води, повівання вітерця – чи я відповідаю за майбутнє?» 3. Ділова гра «Совість. Чи потрібна вона у 21-му сторіччі?» 4. Вправи на зняття «затисків» у м'язах, вияв експресії через рух.

6.	Обговорення підсумків тренінгу	1. Дискусія «Я – до початку роботи в Т-групі. Я – після закінчення роботи в Т-групі. Що в мені змінилося?» 2. Вправи на зняття «затисків» у м'язах, вияв експресії через рух.
7.	Кінцеве заняття «Моє майбутнє»	1. Формування екзистенційного «Я». 2. Розстиковка почуття «Ми» в учасників тренінгу. 3. Вправи на зняття «затисків» у м'язах, вияв експресії через рух.

Одержані дослідні дані продемонстрували нам структурну динаміку функціональних психологічних механізмів у процесі навчання в контрольній та експериментальній групах. Змінилися співвідношення сили мотиву професійного досягнення й уникнення невдачі, рівні самооцінки, співвідношення інтернальності й екстернальності, змісту «Я – управлінець» і інтенціональні стратегії в консультативній практиці; рівні рефлексії й модуси існування управлінця в порівнянні з вихідним їхнім станом тощо.

Співвідношення рівнів сформованості професіоналізму студентів експериментальної та контрольної групи подано в таблиці 2.

*Таблиця 2*  
*Співвідношення рівнів сформованості професіоналізму студентів експериментальної та контрольної групи*

Рівні професіоналізму	Низький	Середній	Високий
Гр. А (е)	14%	30%	56%
Гр. Б (к)	40%	45%	15%

Можемо констатувати факт, що концептуальна модель духовного становлення особистості володіє вирішальними можливостями в розвитку психологічних механізмів професійної активності майбутніх управлінців. Ефективність цієї моделі визначається структурами самоорганізації й співорганізації суб'єктів освітнього процесу з вибудовуванням усвідомленого процесу професійної співучасті в проєктуванні й реалізації своєї професійної практики.

Перспективою дослідження є створення й розробка нових методик і психологічних практик професійної активності, перетворення екзистенціальних модусів існування, дозволу суперечностей між суб'єктивністю й суб'єктивністю професіонала, і формування його інтегративної цілісності у феномені професіоналізму.

#### **Література:**

1. Дукла Д. Професійні компетенції менеджера сучасної Європи – визначник його професіоналізму / Д. Дукла // Соціальна праця як інструмент інтеграції місцевого суспільства ; Міровська М. (ред.). – Ченстохова, 2008. – С. 34–35.
2. Жигайло Н. І. Психологія духовного становлення особистості майбутнього фахівця : монографія / Н. І. Жигайло. – Львів, 2008. – 336 с.
3. Жигайло Н. І. Соціально-економічна діагностика : навчальний посібник / Н. І. Жигайло. – Львів : Новий Світ-2000, 2008. – 224 с.
4. Жигайло Н. І. Комунікативний менеджмент : навчальний посібник / Н. І. Жигайло. – Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2012 – 368 с.
5. Каламаж Р. В. Модель професійної Я-концепції майбутніх юристів / Р. В. Каламаж // Наукові записки. Серія «Психологія і педагогіка». – Острого : Вид-во Національного університету «Острозька академія», 2010. – Вип. 116. – С. 85–94.
6. Максименко С. Д. Психологія особистості : підруч. для студентів вищих навч. закладів / С. Д. Максименко. – К. : КММ, 2007. – 296 с.
7. Максименко С. Д. Генеза здійснення особистості : наук. моногр. / С. Д. Максименко. – К. : КММ, 2006. – 255 с.
8. Матласевич О. В. Психологія релігії : навчальний посібник / О. В. Матласевич. – Острого, 2012. – 384 с.
9. Пасічник І. Д. Специфіка підготовки майбутніх спеціалістів у контексті економічної психології / І. Д. Пасічник // Наукові записки. Серія «Психологія і педагогіка». – Острого : Вид-во Національного університету «Острозька академія», 2008. – Вип. 10. – С. 6–10.
10. Савчин М. В. Духовний потенціал людини : монографія / М. В. Савчин. – Івано-Франківськ, 2001. – 202 с.
11. Хоронжий А. Г. Психологія управління : курс лекцій / М. В. Хоронжий. – Львів, 2005. – 118 с.
12. Яцура В. В., Жук О. П. Менеджмент : навчальний посібник / В. В. Яцура, О. П. Жук. – Львів : Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2008. – 444 с.