

Шевченко Н.Ф.

Запорізький національний університет

Кучинова Н.М.

Західнодонбаський інститут ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом»

Житник Н.В.

Західнодонбаський інститут ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом»

ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНІ ЯКОСТІ ФАХІВЦЯ: КОНЦЕПТУАЛІЗАЦІЯ ТА ОБҐРУНТУВАННЯ

В статті представлено результати теоретичного дослідження проблеми особистісно-професійних якостей фахівців. Актуальність дослідження обумовлена сучасною складністю економічних, технологічних та політичних відносин, що висувують підвищені вимоги до професійної підготовки менеджерів, їхніх особистісних якостей та управлінських компетенцій. Вивчення особистісно-професійних якостей менеджерів та впровадження інноваційних підходів до управління є важливими для забезпечення ефективності в умовах розвитку національної економіки та відповіді на актуальні проблеми і перспективи майбутнього. Здійснено концептуалізацію поняття та обґрунтовано особистісно-професійні якості менеджера. Встановлено, що особистісний розвиток у професійній діяльності є динамічним та багатоаспектним процесом, що охоплює формування особистісних рис і професійної майстерності через активну взаємодію, самореалізацію та постійне вдосконалення у вибраній сфері. У цьому контексті особливого значення набувають особистісно-професійні якості, які забезпечують гармонійне поєднання індивідуальних характеристик і професійних компетенцій, необхідних для досягнення високої ефективності в діяльності. Особистісно-професійні якості майбутнього фахівця визначено як характеристики, що зумовлюють його здатність ефективно виконувати професійні обов'язки та досягати високих результатів у обраній професійній галузі, забезпечують особистісний і професійний розвиток, сприяючи постійному вдосконаленню. На основі теоретичного аналізу проблеми особистісно-професійного розвитку фахівця та психологічних особливостей професійної діяльності менеджера визначено провідні особистісно-професійні якості менеджера. Зроблено висновок про те, що особистісно-професійні якості фахівця є інтегрованою структурою, яка виявляється на когнітивному (показник: здібність до управлінської діяльності), особистісному (показники: розвинені лідерські якості, здатність приймати рішення) та діяльнісному рівнях (показник: стиль керівництва).

Ключові слова: особистісно-професійні якості, професійне становлення, професійний розвиток, управлінська діяльність, лідерські якості, здатність приймати рішення, стиль керівництва.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями. Ефективне управління відіграє ключову роль у розвитку Української держави та подоланні криз у економічній і суспільно-політичній сферах. Від належної організації менеджменту залежить як загальний прогрес країни, так і успішність окремих видів діяльності.

Сучасна складність економічних, технологічних та політичних взаємовідносин висуває до менеджерів високі вимоги, що охоплюють не лише глибокі знання та професійну підго-

товку, але й особистісні якості та спеціальну кваліфікацію в управлінській діяльності. Діяльність менеджера визначається виконанням його основних функцій, серед яких ключовою є інтеграція системи управління в єдину структуру, координація її елементів та забезпечення цілісності й організованості управлінських процесів. В умовах розвитку національної економіки особливу важливість набуває вивчення особистісно-професійних якостей менеджерів, а також розробка інноваційних підходів до організації управління, які відповідатимуть як актуальним

викликам, так і перспективам майбутнього розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, на які спирається автор в яких розглядають цю проблему і підходи до її розв'язання. У сучасній науці представлено досить широкий спектр досліджень, присвячених особливостям розвитку та формування професійно значущих якостей особистості як універсального, так і специфічного характеру (В. Березан, Л. Карамушка, С. Максименко, Л. Онуфрієва, Л. Орбан-Лембрик, Н. Чепелева та ін). Дослідженню професійно важливих якостей керівника присвячені праці Ю. Бачинської, І. Візнюк, М. Діденко, Л. Гончар, А. Доброскок, М. Вудкока і Д. Френсіса (M. Woodcock, D. Francis), Л. Голдберга (L. Goldberg), П. Говарда (P. Howard) та ін. Водночас, в науковій літературі відзначається дефіцит праць, в яких би досліджувалось питання особистісно-професійних якостей менеджера.

Постановка завдання. Мета статті – представити результати теоретичного дослідження проблеми особистісно-професійних якостей фахівця; здійснити концептуалізацію поняття та обґрунтувати особистісно-професійні якості менеджера.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням здобутих наукових результатів. Особистість фахівця формується завдяки складному і багатогранному процесу, що охоплює не лише здобуття професійної освіти, але й подальший розвиток в ході реальної професійної діяльності. Професійна освіта створює фундамент – базу знань, умінь і навичок, які є основою для розвитку провідних рис особистості як фахівця. Однак цей процес не завершується в стінах навчального закладу. Безпосередньо під час виконання професійних завдань, вирішення конкретних практичних проблем і взаємодії з іншими фахівцями, відбувається поглиблення та актуалізація набутих знань і навичок. Саме в цих умовах розвивається професійна ідентичність, збагачується професійний досвід і формується унікальний стиль діяльності. Фахівець як суб'єкт професійного буття постійно змінюється, розвивається та вдосконалюється протягом усього життя. Актуалізація особистісних рис та професійних якостей відбувається через рефлексію власної діяльності, усвідомлення цілей та прагнення до самореалізації [11, 14].

Згідно з позицією Н. Шевченко та О. Волобуєвої [13], особистісна та професійна самореалізація перебувають у тісній взаємодії, яка характеризується постійною динамікою – від гармонійного

поєднання до можливих конфліктів. Особистісну самореалізацію можна визначити через досягнення важливих життєвих цілей, усвідомлення і втілення ключових цінностей та смислів. У той же час, професійну самореалізацію часто оцінюють через об'єктивні показники, такі як успішне кар'єрне зростання.

В. Ягупов [14] підкреслює, що у процесі становлення суб'єкта професійної діяльності провідну роль відіграє сам фахівець, який, досягаючи успіху у своїй діяльності, проходить через чотири етапи професійного розвитку: адаптацію до професії, початковий професіоналізм, його подальше вдосконалення та досягнення рівня майстерності. До основних характеристик, що визначають особистість фахівця, науковець відносить свідому активність, орієнтовану на професійну діяльність як здатність діяти ініціативно та цілеспрямовано у власній професійній сфері; участь у суспільно-виробничих відносинах, яка проявляється через виконання конкретних посадових обов'язків у певному професійному середовищі; розвиток ключових психічних властивостей і якостей, що включає формування професійної свідомості та ідентичності; свідому саморегуляцію та самодетермінацію як здатність керувати власною поведінкою та діяльністю в професійній сфері на основі усвідомлених цілей; готовність і здатність до відповідальності – уміння брати на себе повну відповідальність за результати своєї діяльності та приймати наслідки ухвалених рішень; професійну суб'єктність як здатність бути активним суб'єктом професійної діяльності, демонструючи високий рівень компетентності у своїй сфері.

На думку О. Саннікової [11], процес становлення особистості професіонала є унікальним і багатогранним, пов'язаним із розв'язанням суперечностей, що виникають на різних рівнях структури. Ці суперечності виникають, коли порушується баланс між вимогами до професійної діяльності, які включають конкретні знання, методи, програми та ідеальні уявлення про професіонала, і реальними можливостями індивіда. Індивідуальність професіонала визначається унікальним поєднанням його особистісних якостей. У процесі їхньої взаємодії відбуваються зміни як у межах всієї особистісної системи, так і в її окремих елементах. Змінюється якісно-кількісне співвідношення цих якостей, кожна з яких може набувати домінуючої ролі. Таким чином, індивідуальність професіонала не лише є найвищим етапом розвитку особистості, але й характеризується унікальною комбінацією різнорівневих

якостей, їхньою взаємозалежністю та особливостями динаміки.

Аналіз теоретичних підходів, концепцій та моделей професійного становлення та розвитку особистості фахівця [6, 8, 11, 13, 14], показав тісний зв'язок між процесами особистісного і професійного становлення. Ці процеси відбуваються відповідно до загальних закономірностей психічного розвитку людини. Особистісний розвиток у професійній діяльності є активним процесом, що включає формування особистості та її професіоналізму через професійну взаємодію та самореалізацію у вибраній сфері. У цьому контексті доцільно говорити про особистісно-професійні якості майбутнього фахівця.

Особистісно-професійні якості майбутнього фахівця – це характеристики, які визначають його здатність ефективно виконувати професійні обов'язки та досягати високих результатів у обраній професійній галузі. Ці якості не лише сприяють успішному виконанню професійних завдань, але й забезпечують особистісний і професійний розвиток, сприяючи постійному вдосконаленню.

Згідно з загально визнаною класифікацією професій [8] професія менеджера належить до категорії «людина – людина», подібно до таких професій, як психолог, педагог, лікар та ін. Ці професії відзначаються складним поєднанням безпосередніх і віддалених результатів роботи, тісною взаємодією з людьми та великою відповідальністю за ефективність спілкування й прийняття рішень. Професіограми та психограми соціономічних професій зазвичай акцентують увагу лише на якісних аспектах діяльності. Через високу динамічність і специфіку соціально-психологічних явищ передбачити та кількісно оцінити всі умови такої діяльності заздалегідь доволі складно. Наприклад, ефективність роботи спеціаліста в організації значною мірою залежить від формальної структури (кількості рівнів управління, ступеня регламентації доступу до баз даних, контролю комунікації тощо), особистісних характеристик безпосередніх керівників та організаційної культури.

Менеджер – це фахівець, який займає керівну посаду й має широкий спектр знань і навичок, необхідних для ефективного управління людьми та організаціями в умовах невизначеності та постійних змін. У цих умовах особливо важливо володіти здатністю адаптуватися до змін і приймати обґрунтовані рішення, що сприяють розвитку організації та досягненню її цілей. Іноді менеджер кваліфікується як представник вищого керівництва, відповідальний за загальне управ-

ління організацією та розробку стратегічних політик взаємодії з її зовнішнім середовищем [2].

Менеджерська діяльність охоплює кілька ключових напрямків, серед яких співпраця з колегами для досягнення організаційних цілей і фінансового успіху, аналіз попиту та пропозицій на ринку, планування діяльності організації, а також встановлення комунікацій між персоналом та іншими організаціями. Менеджер також відповідає за пошук необхідних ресурсів, розробку та контроль бізнес-плану, організацію і оцінку роботи підлеглих, контроль за виконанням завдань, участь у процесі набору та професійного розвитку працівників. Важливими є також переговори з клієнтами та проведення презентацій для покращення іміджу компанії та залучення нових партнерів [4, 6].

Стиль та характер роботи менеджера визначаються низкою факторів, серед яких посадова позиція в організаційній ієрархії, функціональні обов'язки, обсяг компетенцій, галузь, у якій працює організація, та вплив зовнішнього середовища на її діяльність. Керівник має постійно вдосконалювати здатність інтегрувати не лише власний досвід, знання, навички та вміння, але й досвід, знання, навички та вміння своїх підлеглих. Це є важливою умовою для досягнення цілей, поставлених перед колективом [5, 7].

Готовність до управлінської діяльності передбачає формування у фахівця стійких і свідомо сформованих уявлень про себе, моральних принципів і переконань, усвідомлення обов'язку та відповідальності, а також здатності аналізувати власний життєвий досвід, спостерігати та оцінювати явища, контролювати й керувати собою. Ці складові значною мірою залежать від психологічних особливостей і рівня розвитку професійної свідомості. Становлення менеджера як професіонала в управлінській діяльності визначається його професійними амбіціями, тобто прагненням досягти певного рівня в кар'єрі з урахуванням попередніх досягнень [8, 12].

На основі теоретичного аналізу проблеми особистісно-професійного розвитку фахівця та психологічних особливостей професійної діяльності менеджера ми визначили провідні особистісно-професійні якості фахівця як інтегровану структуру, що виявляється на когнітивному (здібності до управлінської діяльності), особистісному (розвинені лідерські якості, здатність приймати рішення) та діяльнісному рівнях (стиль керівництва).

Розглянемо кожен з цих рівнів окремо. Когнітивний рівень характеризується здібностями до

управлінської діяльності. Ефективність управлінської діяльності значною мірою залежить від загальних здібностей до менеджменту, що виявляється в умінні керівника розв'язувати нестандартні завдання, мислити масштабно і застосовувати різноманітні методи управління. Чим більший арсенал інструментів у керівника, тим вища якість його управління. Одним із важливих критеріїв є здатність правильно підбирати кадри: сильний керівник зазвичай вибирає сильних підлеглих, тоді як слабкий схиляється до слабших кандидатів. Це веде до подвійних негативних наслідків: прямого зниження ефективності управління та непрямого – проблем самоорганізації. Крім того, здібності до управлінської діяльності впливають на вміння оцінювати роботу підлеглих і розподіляти функції між керівниками на нижчому рівні, що визначає успіх у розв'язанні управлінських завдань [8].

Вітчизняні дослідники К. Мазур та О. Кубай [9] визначають низку важливих показників успішного управління керівника. До них належать: здатність бачити в кожній людині унікальну особистість, ставитися до неї з повагою та визнавати її гідність; віра в потенціал кожної особистості, прояв доброзичливості та визнання індивідуальності; щире бажання допомогти тим, з ким взаємодіє керівник; об'єктивне оцінювання особистісних та професійних якостей людей, відкритість у спілкуванні, а також здатність до самоаналізу та самокритики. Крім того, успішне управління вимагає вміння використовувати різноманітні психотехнології та прийоми взаємодії, оптимістичний стиль спілкування, а також здатність швидко долати труднощі та психологічні перепони у комунікації. Важливою є й здатність слухати, виявляти емпатію, розуміти настрій людей, їхні очікування, тривогу та співпереживання.

Особистісний рівень виявляється у розвинених лідерських якостях та здатності приймати рішення.

Т. Балановська і О. Гоголя [1] підкреслюють, що успішність професійної діяльності сучасного менеджера безпосередньо пов'язана з його лідерськими якостями. Лідер є найбільш авторитетною особистістю в певному соціальному колективі, яка відіграє ключову роль у організації спільної діяльності та вирішенні внутрішніх конфліктів. Менеджер має бути лідером, оскільки йому необхідно об'єднувати команду та надихати її на досягнення значущих цілей. Він зможе досягти успіху лише тоді, коли зуміє переконати своїх підлеглих у їхній здатності досягати результатів, які раніше

здавалися недосяжними. Ця здатність лідера тісно пов'язана з такими якостями, як розробка оптимістичних планів, посилення віри в успіх, пояснення суті інновацій та об'єднання колективу в кризових ситуаціях.

В. Третьяченко і В. Третьяченко [12], досліджуючи соціально-психологічні чинники успішності управлінської діяльності, виділяють інтегральні чинники, зокрема лідерство. Дослідниці виокремлюють два типи лідерства: емоційне та ділове (інструментальне). Емоційне лідерство проявляється в горизонтальних та вертикальних взаємодіях у неформальних групах, що діють в організаційній структурі. Ділове (інструментальне) лідерство виявляється під час вирішення проблемних ситуацій у неформальних групах підрозділів.

Прийняття управлінських рішень є завершальним етапом планування та однією з найскладніших психологічних процедур, що визначає рівень здібностей, вмінь і навичок керівника. Незалежно від конкретної структури управлінської діяльності, критичним моментом є саме прийняття рішень, оскільки його результати суттєво впливають на успіх організації. Це процес, який вимагає волі і формування чіткої послідовності дій для досягнення поставленої мети на основі первинної інформації. Участь співробітників у прийнятті рішень є важливим мотиваційним фактором, оскільки рівень мотивації до виконання управлінських рішень зростає пропорційно їхній активності в цьому процесі [5, 6, 16].

В умовах невизначеності або швидких змін ключове значення мають досвід, управлінські знання керівника та специфіка конкретної ситуації. Також в подібних обставинах важливою стає готовність керівника приймати ризиковані рішення [15].

Діяльнісний рівень утворюють стилі керівництва. Керівництво, або управління (менеджмент) визначаються як система принципів, норм, методів і прийомів, спрямованих на ефективне регулювання діяльності для досягнення поставлених цілей. У науковій літературі [3, 7, 9] виділяють три основні стилі керівництва: директивний, колегіальний та ліберальний. Директивний стиль, також відомий як командно-адміністративний або авторитарний, передбачає одноосібне прийняття рішень керівником і підпорядкування колективу його волі. Колегіальний стиль, або демократичний, базується на довірі до підлеглих, заохоченні їхньої самостійності та залученні до процесу прийняття рішень. Ліберальний стиль, або потураль-

ний, характеризується відсутністю контролю за колективом та нерозподілом обов'язків. Кожен із цих стилів визначає специфічний підхід до взаємодії між керівником і підлеглими та впливає на ефективність управління організацією.

Дослідження Л. Гончар [4] виявили взаємозв'язок між стилем керівництва, типом керівника, ефективністю організації та управлінською культурою. Стиль керівництва формується на основі методів діяльності, що склалися, та тісно пов'язаний із психологічними особливостями, мисленням і комунікативними навичками керівника. Він розвивається в процесі роботи, може змінюватися, а також підлягає коригуванню та вдосконаленню. На формування стилю керівництва впливають культурні цінності й традиції організації, а також зовнішнє середовище.

Стиль керівництва формується під впливом як об'єктивних, так і суб'єктивних чинників. Він залежить від моральних норм, соціально-економічної та політичної ситуації, існуючої системи взаємовідносин, а також індивідуальних особистісних рис керівника.

Висновки із цього дослідження і подальші перспективи в цьому напрямку. В статті представ-

лено результати теоретичного дослідження проблеми особистісно-професійних якостей фахівця. Здійснено концептуалізацію поняття та обґрунтовано особистісно-професійні якості менеджера. Особистісно-професійні якості майбутнього фахівця визначено як характеристики, що зумовлюють його здатність ефективно виконувати професійні обов'язки та досягати високих результатів у обраній професійній галузі, забезпечують особистісний і професійний розвиток, сприяючи постійному вдосконаленню. На основі теоретичного аналізу проблеми особистісно-професійного розвитку фахівця та психологічних особливостей професійної діяльності менеджера визначено провідні особистісно-професійні якості менеджера. Особистісно-професійні якості фахівця є інтегрованою структурою, що виявляється на когнітивному (здібність до управлінської діяльності), особистісному (розвинені лідерські якості, здатність приймати рішення) та діяльнісному рівнях (стиль керівництва).

Перспективним розвитком наукової проблематики вважаємо емпіричне дослідження особистісно-професійних якостей менеджерів з урахуванням певної спеціалізації (галузі).

Список літератури:

1. Балановська Т. І., Гоголя О. П. Особливості формування менеджерів аграрної сфери в контексті потреб сучасного ринку праці. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2017. № 19. URL: <http://global-national.in.ua/archive/19-2017/29.pdf>
2. Баніт О. В. Системи професійного розвитку менеджерів у транснаціональних корпораціях: досвід Німеччини і Польщі: монографія. Київ : ДКС-Центр, 2018. 414 с.
3. Бондарчук О. І., Карамушка Л.М., Москальова А. С., Нежинська О. О. та ін. Психологічна підготовка керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін : навч. посібник; за наук. ред. О.І. Бондарчук. Київ : Ун-т менеджменту освіти НАПН України, 2014. С. 8-12.
4. Гончар Л. В. Теоретичні і методичні засади формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету : автореф. дис. ... д-ра пед. наук. Слов'янськ, 2021. 39 с.
5. Діденко М. С. Дослідження психологічних особливостей розвитку професійно значущих якостей майбутніх менеджерів організацій. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2018. № 1. С. 26-35.
6. Карамушка Л. М. Психологічні засади організаційного розвитку : монографія / за наук. ред. Л. М. Карамушки. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. 206 с.
7. Кобець В. М. Формування готовності майбутніх менеджерів до професійної діяльності в процесі навчання у вищому навчальному закладі : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Дніпро, 2021. 20 с.
8. Коқун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія. К. : ДП "Інформ.-аналіт. агенство", 2012. 200 с.
9. Мазур К.В., Кубай О.Г. Менеджмент аграрного підприємства : навч. посібник. Вінниця : ТВОРИ, 2020. 284 с.
10. Мудрик А. Б. Психологічні особливості розвитку професійної кар'єри державних службовців. *Психологічні перспективи*. 2019. Вип. 33. С. 192-204.
11. Саннікова О. П. Феноменологія особистості : вибр. психол. праць. Одеса : СМІЛ, 2003. 256 с. <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2019-33-192-204>
12. Третьяченко В.В., Третьяченко В.О. Соціально-психологічні чинники успішності колективної управлінської діяльності. *Теоретичні і прикладні проблеми психології* : зб. наук. праць СНУ ім. В. Даля. №2, 2011. С. 26.

13. Шевченко Н. Ф., Волобуєва О. С. Емпіричне дослідження особистісно-професійної ідентичності здобувачів фахової передвищої освіти. В кн.: *Psychology and pedagogy as sciences for the development of the cultural potential of modern society* : Scientific monograph Riga: Baltija Publishing. 2022. С. 464-496.
14. Ягупов В. В. Професійний розвиток особистості фахівця: поняття, зміст та особливості. *Наукові записки НаУКМА. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота*. 2015. Т. 175. С. 22-28.
15. Lambert L. How to build leadership capacity. In : *Thinking about schools*. Routledge, 2018. 201-204 p.
16. Schein E.H. *Organizational Culture and Leadership*. 2010. Hoboken, New Jersey : John Wiley & Sons. 464 p.

Shevchenko N.F., Kuchynova N.M., Zhytnyk N.V. PERSONAL-AND-PROFESSIONAL QUALITIES OF A MANAGER: CONCEPTUALIZATION AND JUSTIFICATION

The article presents results of the theoretical study of the problem of personal-and-professional qualities of specialists. The relevance of the study is due to the modern complexity of economic, technological and political relations, which put forward increased requirements for the professional education of managers, their personal qualities and managerial competencies. The study of personal-and-professional qualities of managers and the implementation of innovative approaches to management are important for ensuring efficiency in the conditions of development of the national economy and responding to current challenges and prospects for the future. The concept has been conceptualized and the personal-and-professional qualities of a manager have been substantiated. It has been established that personal development in professional activity is a dynamic and multifaceted process that encompasses the formation of personal traits and professional skills through active interaction, self-realization and constant improvement in the chosen field. In this context, personal-and-professional qualities acquire special importance, which ensure a harmonious combination of individual characteristics and professional competencies necessary to achieve high efficiency in activity. The personal-and-professional qualities of a future specialist have been defined as characteristics that determine his or her ability to effectively perform professional duties and achieve high results in the chosen professional field, provide personal and professional development, contributing to constant improvement. Based on a theoretical analysis of the problem of personal and professional development of a specialist and the psychological characteristics of a manager's professional activity, the leading personal-and-professional qualities of a manager have been defined. The personal-and-professional qualities of a specialist are an integrated structure that manifests itself at the cognitive (indicator: ability to manage), personal (indicators: developed leadership qualities, ability to make decisions) and activity levels (indicator: management style).

Key words: *personal-and-professional qualities, professional formation, professional development, management activities, leadership qualities, ability to make decisions, management style.*