УДК 159.932 *М. С. Діденко*

ПРОФЕСІЙНО ЗНАЧИМІ ЯКОСТІ ОСОБИСТОСТІ МЕНЕДЖЕРА ОРГАНІЗАЦІЙ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

Стаття присвячена вивченню теоретичних аспектів поняття «професійно значимі якості», різноманітних підходів та класифікацій професійно значимих якостей менеджерів організацій.

Ключові слова: *якості особистості, професійно значимі якості, особистість, менеджер, менеджер організацій.*

Постановка проблеми. У сучасному світі надзвичайно актуальні проблеми пошуку шляхів активізації людського потенціалу всередині організації: врахування психологічних особливостей персоналу є одним із основоположних факторів підвищення ефективності діяльності будь-якої організації. Рушійною силою протікання всіх бізнес-процесів організації є менеджери. Успішна реалізація менеджерами своїх професійних функцій передбачає вираженість у них відповідних особистісних якостей. Тому на сьогодні надзвичайно важливим і актуальним є дослідження особливостей діяльності менеджера, його характеру, особистісних якостей, психологічного портрету, щоб під час навчання ВНЗ розвивати у майбутніх менеджерів організацій ті якості особистості, які допоможуть їм стати професіоналами своєї справи (конкурентоспроможними фахівцями).

Метою статті є спроба визначення сутності поняття «професійно значущі якості особистості», зробити огляд трактування цієї дефініції у психолого-педагогічній літературі й проаналізувати різні класифікації професійно значимих якостей особистості, а зокрема менеджерів.

У психологічній науці існує досить великий масив літератури, присвячений розвитку особистісних, у тому числі й професійно значущих якостей спеціаліста. Передусім сюди належать базові дослідження про розвиток особистісних якостей у процесі привласнення індивідом різних видів діяльності, що ґрунтувались на принципі єдності свідомості й діяльності (Б.Г. Ананьєв, А.В. Брушлінський, В.В. Давидов, О.М. Леонтьєв

та ін.). Проблеми загальних і спеціальних здібностей, їх проявів і розвитку в конкретній діяльності розглядались у працях Л.А. Венгера, Н.С. Лейтеса, С.Л. Рубінштейна, Б.М. Теплова.

Проблема розвитку професійно значущих якостей була сформульована ще у двадцяті роки XX ст. радянськими дослідниками – Н.Д. Левітовим, А.А. Толчинським, І.Н. Шпільрейном.

Протягом останніх десятиліть з'явилась значна кількість наукових досліджень, присвячених вивченню професійних якостей фахівців, що за класифікацією Є.О. Клімова належать до професій типу «людина-людина» (Ж.П. Вірна, А.О. Деркач І.С. Вітенко, Л.М. Карамушка, В.В. Клименко, А.Б. Коваленко, Л.А. Кияшко, Т.П. Кондратенко, О.М. Коропецька, Н.В. Кузьміна, С.Д. Максименко, Л.В. Мова, В.П. Москалець, Л.П. Овсянецька, В.І. Ораховський, Л.Е. Орбан-Лембрик, І.Д. Пасічник, Н.І. Пов'якель, В.А. Семиченко, Л.М. Супрун, О.С. Тарновська, Л.Г. Терлецька, О.В. Тюптя, Т.І. Федотюк, Н.В. Чепелєва, Ю.М. Швалб, Т.С.Яценко та ін.). У психологічній літературі є чимало робіт,в яких розглядались найбільш суттєві, на думку авторів, якості особистості управлінця (Е.Е. Вендров, І.П. Волков, Ю.Н. Ємельянов, А.Л. Журавльов, А.Г. Ковальов, А.М. Омаров, В.Ф. Рубахін, А.Л. Свецицький, Л.І. Уманський, А.В. Філіпов, В.М. Шепель).

Виклад основного матеріалу. Особистість − це набір характеристик, що індивідуально впливають на пізнання і поведінку в різних ситуаціях. Дослідники розглядали риси особистості по-різному. На сьогоднішній день базовою вважається п'яти факторна модель особистості, або модель «великої п'ятірки» Голдберга [Goldberg, 1992]. Він зазначав, що Велика п'ятірка включає в себе відкритість до досвіду, сумлінність, екстраверсію, приємність (доброзичливість) і нейротизм (емоційна стабільність). Деякі професії вимагають конкретних рис особистості, які пов'язані з атрибутами посадових вимог. Успішна кар'єра особистості залежить від сумісності посади і наявності певних рис, яких вимагає дана посада. Тому на нашу думку синергія певних особистісних якостей призводить до професіоналізму людини у певному видові діяльності [Howard, 1995].

Проаналізувавши праці дослідників ми можемо зазначити, що особистість менеджера багатогранна. Менеджери – категорія працівників, які професійно здійснюють управління людьми, вони відповідальні за отримання результатів від конкретних зусиль інших людей, котрі працюють як індивідуально, так і об'єднані в групи чи організації. Це

висококваліфікований спеціаліст, вмілий організатор виробництва, наставник підлеглих, який працює як в системі «людина-техніка», так і в системі «людина-людина». Менеджер – це професійно підготовлений керівник, спеціаліст, що займається організацією роботи колективу людей на основі спеціальних методик і процедур.

В наш час є багато підходів як до визначення професійно значущих якостей особистості, так і до переліку якостей, які допомагають спеціалісту кваліфіковано здійснювати функції менеджменту.

Таблиця 1.1. **Аналіз основних визначень трміну «професійно значущі якості» (ПЗЯ)** [Силкін, 2011]

С. Батишев	Це ті якості, які дозволяють людині найбільш ефективно реалізувати себе у конкретних видах трудової діяльності
А Каганов	Атрибути особистості, які покликані забезпечувати її успішний трудовий старт і високі виробничі показники.
І. Алексєєва	Це індивідуальні властивості суб'єкта діяльності, які необхідні і достатні для реалізації цієї діяльності на нормативно заданому рівні
В. Дружинін	Це будь-які якості суб'єкта, які задіяні в процесі діяльності і забезпечують ефективність її виконання за параметрами продуктивності, якості праці і надійності.
Є. Ільїна	Це такі функціональні якості і особистісні особливості людини, які сприяють успішному виконанню даної професійної діяльності.
О. Шушеріна	Це ті якості, які пред'являються сучасним суспільством до фахівців даної професії, впливають на успішність навчальної діяльності студента, дають йому можливість найбільш ефективно реалізувати себе і розвиток яких забезпечує у подальшому високу якість його професійної діяльності
В.Д. Шадріков	Це якості суб'єкта діяльності, які впливають на ефективність цієї діяльності й успішність її виконання.
О.О. Силкін	Це сукупність соціально і біологічно обумовлених компонентів особистості, які дозволяють успішно виконувати певний вид трудової діяльності.

Всі визначення поняття «професійно значущі якості» є слушними і доповнюються одне одним. Ми теж маємо своє бачення даного поняття. На нашу думку, ***професійно значимі якості*** *– це набір якостей особистості, які дозволяють їй успішно виконувати певний вид діяльності, і стати конкурентоспроможним фахівцем обраної сфери.*

ПЗЯ особистості є одним із важливих факторів професійної придатності. Вони не лише характеризують певні здібності, але й органічно входять в їх структуру, розвивають в процесі навчання і професійної діяльності.

Опитування видатних менеджерів США, Європи, Японії показали, що в якості найважливіших факторів успіху в діяльності менеджера є наявність наступних якостей: а) бажання й інтерес людини займатися діяльністю менеджера; б) вміння працювати з людьми, вміння спілкуватися, взаємодіяти, переконувати, впливати на людей (комунікативні якості); в) оптимальне поєднання ризикованості і відповідальності в характері; г) гнучкість, нестандартність, оригінальність мислення, здатність знаходити нетривіальні рішення; д) здатність передбачати майбутнє розвиток подій, передбачити наслідки рішень, інтуїція; е) висока професійна компетентність і спеціальна професійна підготовка [Judge, 1999].

Подальше дослідження особистісних психологічних якостей, дозволило виявити наступні необхідні якості особистості:

- домінантність – вміння впливати на підлеглих;
- впевненість у собі;
- емоційна врівноваженість і стресостійкість;
- прагнення до досягнення і підприємливість, здатність піти на ризик (розумний, а не авантюрний, готовність брати на себе відповідальність у вирішенні проблем);
- відповідальність і надійність у виконанні завдань, чесність, вірність даним обіцянкам і гарантіям;
- незалежність, самостійність у прийнятті рішень;
- гнучкість поведінки в мінливих ситуаціях;
- товариськість, вміння спілкуватися, взаємодіяти з людьми [Столяренко, 2005, с. 243].

Найбільш відомою роботою, яка містить характеристики особистісних якостей менеджера, є робота Р. Стогділла, в якій узагальнено дані більш ніж

3500 досліджень. У результаті порівняльно-частотного аналізу він виділив такі основні менеджерські якості:

- домінантність: риса якості, яка проявляться у здатності й потребі впливати на інших людей і підкоряти їх своїй волі;
- впевненість у собі;
- емоційна стабільність;
- стресостійкість;
- креативність;
- прагнення до досягнень;
- підприємливість ;
- відповідальність, надійність у виконанні завдань;
- незалежність особистості як протистояння як «тиску зверху»., так і зіткненню думок;
- комунікабельність, яка виступає аспектом більш загальної особистісної якості – соціабельності (здатності будувати міжособистісні стосунки та встановлення соціальних контактів).

Звичайно цей перелік не вичерпує собою всіх якостей, необхідних для забезпечення ефективності управлінської діяльності. У теорії управління є ряд таких переліків, які більш чи менш детально описують склад менеджерських характеристик і якостей.

Так, наприклад, у дослідженні Р.П. Кричевського приводиться такий набір:

А. Концептуальні здібності та стандарти поведінки:

1. Широта поглядів, глобальний підхід.
2. Тривале передбачення і гнучкість.
3. Енергійність, ініціативність і рішучість, у тому числі - в умовах ризику.
4. Настирна робота та безперервне навчання.

Б. Особистісні якості:

5. Вміння чітко формулювати цілі та установки.
6. Готовність вислухати думку інших.
7. Неупередженість, безкорисливість і лояльність.
8. Здатність повністю використовувати можливості співробітників за допомогою правильної розстановки і справедливих санкцій.
9. Особиста привабливість.
10. Здатність створювати колектив і гармонійну атмосферу в ньому.
11. Здоров’я.

Баталова Т.В. у свої дослідженнях сучасного менеджера бачить за наявності таких характеристик [Баталова, 2004]:

1) Менеджер це глобальний стратег, що здатен планувати діяльність організації з урахуванням майбутнього розвитку економіки.

2) Він має володіти адаптивністю, яка характеризується здатністю визначати і реагувати на неочікувані зміни, своєчасно змінювати плани і діяльність, виходячи з нових умов.

3) Інноваційне мислення в кричних ситуаціях – здатність вирішувати проблеми, не плутати думки з аргументами, асоціації з наслідковим зв'язком, вміння не лише оцінити, а й продумати аргументи.

4) Творча діяльність – менеджери мають бути новаторами, вміти придумати нові методи або адаптувати старі під змінені умови, ати здатність до постійно саморозвитку і самонавчання.

5) Вміння використовувати сучасні методи і технології в процесі управління організацією, в першу чергу інформаційні, комп'ютерні.

6) Робота в команді: менеджери мають вміти працювати ефективно і як члени і як лідери команди.

7) Менеджер-лідер – лідерство розглядається як здатність активізувати діяльність тих, хто йде за лідером, вміння показати приклад для наслідування, а також впливати на людей для досягнення поставлених цілей, збільшення їх творчого потенціалу і його повного використання.

8) Здатність до самонавчання і саморозвитку. Для того щоб добитись успіху в умовах функціонування організації, що постійно змінюються менеджеру потрібна гарна різностороння освіта. Причому потрібно постійно поповнювати отримані знання, розвивати навички і вміння управління колективом.

Також Баталова Т.В, зазначає, що серед особистісних якостей які сьогодні ціняться у менеджерів виділяють: розум, креативність, енергійність, впевненість в собі, прагнення до досягнення цілей, принциповість і рішучість, чесність і справедливість, висока вимогливість до себе і до інших, вміння поважати підлеглих, і рахуватись з їх думкою, почуття обов'язку, емоційна стабільність, і стресостійкість [Баталова, 2004].

Сьогодні, до управлінської діяльності, розроблена, так звана динамічна функціональна структура особистості, в основу якої був покладений системний підхід.

В.Ф. Рубахін і А.В. Філіппов виділяють у ній такі три рівні (підструктури):

а) психофізіологічний, який включає в основному первинні пізнавальні, інформаційні процеси і їх параметри;

б) психологічний, який складається з особливостей темпераменту і характеру людини, його інтелектуальної, емоційно-вольової сфери, здібностей і інтересів, специфічних особистісних властивостей (професійні, командно-організаторські, психолого-педагогічні), а також системи знань, умінь та навичок;

в) вищий – соціальний, включає світоглядні, ідейно-політичні та моральні якості управлінця» [Рубахін, 1973, с. 39].

«Оптимальна діяльність менеджера потребує реалізації компонентів всіх рівнів, але різною мірою, у залежності від характеру виконуваних функцій. Найбільш вивченими є психо-фізіологічні властивості особистості, їх кількісні характеристики та закони розподілу» [Рубахін, 1973, с. 39].

Менеджер, як зазначають В.Ф. Рубахін і О.В. Філіппов, повинен мати «розвинений аналітико-синтетичний тип сприйняття, при якому цілеспрямоване спостереження фактів і їх пояснення проходить без упередженості; стійку увагу в поєднанні із здатністю швидкого переключення уваги з однієї проблеми на іншу; розвинену пам'ять (особливо оперативну) на події, факти, обличчя, прізвища; творчу уяву, глибоке, практичне мислення» [Рубахін, 1973, с. 40].

Відповідно до ще одного підходу , професійно значимі якості менеджера розглядаються на трьох рівнях [Бабенко, 2012]:

- на рівні завдань діяльності менеджера;
- на поведінковому рівні;
- на рівні властивостей особистості.

На основі управлінської діяльності менеджера можна виділити наступні професійно значимі якості.

Організаторські якості, які характеризуються умінням підбирати, розставляти кадри, планувати роботу, забезпечувати чіткий контроль. Організаторські якості – це наслідки проявів низки психологічних властивостей особистості. Найбільш важливими є:

Психологічна вибірковість – здатність адекватно, без спотворення відбивати психологію організації.

Критичність і самокритичність – здатність бачити недоліки у вчинках і діях інших людей і своїх вчинках.

Психологічний контакт – здатність встановлювати міру впливу, впливу на інших людей.

Вимогливість – здатність пред'являти адекватні вимоги залежно від особливостей ситуації.

Схильність до організаторської діяльності, тобто потреба в її виконанні.

Здатність заряджати своєю енергією інших людей, активізувати їх.

Серед інших організаторських якостей слід відзначити такі як: цілеспрямованість - вміння поставити чітку і ясну і прагне до її досягнення; гнучкість – здатність реально оцінювати обставини, адаптуватися до них, не змінюючи, при цьому принципових позицій; працездатність – здатність тривало виконувати роботу з високою ефективністю; наполегливість – вольове властивість особистості, що виявляється в наполегливому прагненні досягти свідомо поставленої мети; самостійність – здатність здійснювати діяльність, спираючись на власні можливості без чужої допомоги; дисциплінованість – підпорядкування встановленому порядку, вміння налагоджувати і підтримувати дисципліну в колективі; ініціативність – вміння діяти енергійно, здатність висувати ідеї і намічати шляхи їх втілення.

Загальною основою розвитку менеджера як фахівця і як компетентного керівника є *інтелектуальні якост*і. Інтелект може виступати або не виступати в ролі чинника успішності менеджера в залежності від того, які ресурси менеджера – інтелектуальні чи комунікативні включені в його діяльність.

Істотне значення мають для діяльності менеджера *комунікативні якості*:

- здатність до кооперації та груповій роботі;
- поведінкові орієнтації при вирішенні конфліктних ситуацій;
- соціальна компетентність при реалізації своїх цілей.

Менеджер в свій діяльності постійно здійснює три види спілкування:

а) субординаційне, чи спілкування при взаємодії керівника і підлеглих.

б) службово–товариське – це спілкування між керівниками-колегами.

в) дружнє – це спілкування на основі морально-психологічних норм взаємовідносин.

Залежно від конкретної ситуації і цілей, важливо точно застосувати той чи інший стиль спілкування. Якщо менеджер володіє навичками спілкування, йому легко встановлювати ділові контакти.

Уміння встановлювати ділові контакти, розташовувати до себе людей залежить від манери поведінки. Гарні манери допомагають швидко адаптуватися в будь-якій обстановці, спрощують налагодження контактів, розширюють можливості впливати на людей.

Мотиваційно - вольові якості:

− прагнення до успіху (орієнтація на досягнення, прагнення володіти, рішучість, довіру до себе);

− обережність (сумлінність, увагу, порядність, чесність, точність, визнання з боку оточуючих);

− самовизначення (свобода, самовизначення, відкритість);

− соціальна компетентність (компетентність, балакучість, товариськість, готовність до обговорення, сила переконання, чарівність, дружнє ставлення до організації , впевнена манера тримати себе).

Найбільш важливою якістю менеджера є стійкість до стресу.

Стресостійкість – це здатність протистояти сильним негативним емоційним впливам, що викликають високу психічну напруженість, оскільки діяльність менеджера протікає в умовах значних психологічних навантажень.

Таким чином, можна виділити в структурі професійно значимих якостей менеджера організаторські, інтелектуальні, мотиваційно-вольові та підприємницькі якості.

В дисертаційному дослідженні Л.А. Емельянової професійно значимі якості майбутніх менеджерів представлені у вигляді чотирьох самостійних блоків , що відображають різні рівні структури особистості: комунікативний, особистісний, діяльнісний і вольові якості [Емельянова, 2000, с. 11].

На нашу думку всі професійно значимі якості менеджерів можна теж поділити на чотири блоки. Це:

− блок лідерських якостей (впевненість у собі, домінантність, креативність, вміння чітко формулювати цілі та умовисновики, організаційні якості тощо);

− комунікативний блок (вміння встановлювати контакти, взаємодіяти, комунікабельність, готовність вислухати думку інших, тощо);

− емоційно-вольовий блок (стресостійкість, доброзичливість, емоційна врівноваженість, здатність створювати у колективі гармонійну атмосферу, тощо);

− діяльнісний (операційний) блок (незалежність, самостійність у

прийняті рішень, підприємливість, готовність йти на ризик, брати на себе відповідальність, тощо).

Конкретний і детальний аналіз кожного з зазначених блоків буде предметом наших подільних наукових досліджень.

Висновки. Отже, нами була зроблена спроба аналізу дефініції «професійно значущі якості», та виокремлення власного бачення даного поняття. Виявлено , що проблема якісної підготовки висококваліфікованих менеджерів актуальна для України. Діяльність спеціалізованих вузів має бути націлена на випереджаючий рівень підготовки мобільних і конкурентоздатних менеджерів XXI століття з врахуванням сучасних світових тенденцій і головного критерію якості підготовки фахівців - їх професійного попиту і конкурентоспроможності. Для здійснення менеджерської діяльності в сучасних умовах розвитку суспільства, до особистості менеджера висувається ряд вимог, а саме наявність у них певного переліку професійно значимих якостей.

На нашу думку, весь набір професійно значимих якостей майбутніх менеджерів можна об'єднати у чотири блоки (лідерський, комунікативний, емоційно-вольовий, діяльнісний).

У подальшому, використовуючи наше теоретичне дослідження, ми плануємо визначити набір конкретних якостей по кожному блоку, проранжувати їх та за допомогою опитування вже працюючих менеджерів, визначити значимі серед них для майбутньої успішної діяльності менеджерів організацій, а також визначити умови та чинники для розвитку професійно значимих якостей майбутніх менеджерів.

Д ж е р е л а

Алексеева И.Ю., Батаршев А.В., Майорова Е.В. Диагностика профессионально важных качеств. – Санкт-Петербург : Питер, 2007.

Бабенко О.А. Профессионально важные качества личности менеджера [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.psi.lib.ru/statyi/sbornik/ profklm.htm, 2012.

Баталова Т.В. Личносные детерменененанты процесса професилнального становления менеджеров в вузе : авториф. дис. на соиск. ученой степени канд. псих. наук.,: спец. 10.00.05 «Социальная психология». – Москва : 2004.

Бачинська Ю.П. Особисті чинники успішної діяльності конкурентоспроможного менеджера // Вісник КІБІТ. – 2008. – № 2.

Емельянова Л.А. Динамика социально-психологической готовности студентов-менеджеров к будущей профессиональной деятельности: авториф. дис. на соиск. ученой степени канд. псих. наук.: спец. 10.00.05 «Социальная психология». – Казань : 2000.

Рубахин В.Ф., Филиппов А.В. Психологические аспекты управления. – Москва : Знание, 1973.

Силкін О.О. Зміст терміну «професійно значущі якості особистості» і технологія визначення цих якостей для окремого фахівця // Наукові праці. Серія: Педагогіка, психологія і соціологія. Випуск 9 (191) – Донецьк: ДВНЗ «ДонНТУ», 2011.

Степаненко Н.В. Особливості становлення професійно значущих якостей майбутніх менеджерів // Вісник КІБІТ. – 2008. – № 2.

Столяренко Л.Д. Психология делового общения и управления. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2005.

Goldberg L.R. The development of markers for Big Five Factor Struct. Psychol. Asses., 4 (1), 1992.

Goldberg L.R. The Structure of Phenotypic Personality Traits. Am. Psychol. 48(I), 1993.

Howard P.J., Howard J.M. The Big Five Quick Start: An introduction to the five factor model of personality for human resource professionals. – Centre of applied cognitive studies. – Charlotte, North Carolina, 1995.

Judge T.A., Chad A.H., Carl J.T., Murray R.B. The Big Five ersonality Traits, General Mental Ability, and Career Success Across. – The Life Span. Personaliy Psychol., 52, 3; ABI/INFORM Global, 1999.

Hussain S., *Abbas M., Shahzad K., Bukhari S.A.* Personality and career choices // African Journal of Business Management Vol. 6(6), 15 February, 2012 [Electronic resource]. – Mode of access: http://www.academicjournals.org/AJBM DOI: 10.5897/AJBM11.2064

M. Didenko. Professionally significant qualities of the personality of managers of organization: theoretical aspect.

The article focuses on *the study of theoretical aspects of concept «professionally meaningful qualities», various approaches and classifications of professionally meaningful qualities of managers of organizations.*

Keywords: *qualities of personality, professionally meaningful qualities, personality, manager, manager of organizations.*