

Лазорко О.В.

Волинський національний університет
ім. Л.Українки

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК СОЦІАЛЬНА ДЕТЕРМІНАНТА САМОПРОЕКТУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ МЕНЕДЖЕРА

У статті подано аналіз психологічних теорій відповідальності. Виявлено сутність, зміст та вплив відповідальності як інтегральної особистісної якості на самопроєктування професійного зростання менеджера.

Ключові слова: відповідальність, менеджер, професійна особистість.

Постановка проблеми

Проблема відповідальності на сьогоднішній день ключовою в обговоренні низки питань, пов'язаних із розвитком сучасного суспільства, процесами індустріалізації та глобалізації, підвищенням ролі людського фактора у вирішенні глобальних проблем людства. Роль відповідальності як стійкої особистісної риси особливо посилюється в процесі виконання своїх професійних обов'язків. Зокрема, стосовно професії менеджера, де надважливим фактором успішності є не тільки індивідуальні здобутки, але й ефективна командна робота. Необхідно, щоб керівник співвідносив кожне своє рішення та дію з загальнолюдськими цінностями та принципами, а не керувався тільки власними інтересами чи амбіціями. Від цього залежить його професійний розвиток та саморозвиток. Упродовж професійної кар'єри вплив відповідальності як особистісної риси на зміст та спрямованість самопроєктування професійного зростання менеджера є визначальним та детермінуючим. Тому дослідження відповідальності менеджера як соціальної детермінанти самопроєктування професійного розвитку є безумовно актуальним науково-практичним завданням.

Відповідальність як суттєва ознака та риса особистості почала розглядатися психологами порівняно недавно, у другій пол. ХХ-го ст., з появою гуманістичного напрямку у психології. Об'єктом гуманістичної психології постає не прогнозування та контроль за людською поведінкою, а звільнення людини від цього контролю. Як сказав Ж.-П. Сартр: «Людина — це не що інше, як те, чим вона сама себе робить. Таким є перший принцип екзистенціалізму» [1, 15]. Тобто кожна людина є відповідальною за те, хто вона є, і чим вона стає. Тільки сама людина відповідальна за вибір, який вона здійснила. Цю парадигму відповідальної особистості продовжують інші психологи-гуманісти: А.Маслоу у своїй *теорії самоактуалізації*; теорія «*автентичної особистості*» Ф.Перлза;

К.Роджерс з його *феноменологічною теорією особистості*; логотерапія В.Франкла, предметом якої є пошук смислу людського існування тощо. Отже, гуманістична психологія в якості основної моделі бачить відповідальну людину, що має змогу вільного вибору серед усіх можливостей та сама проектує свою долю.

Автор соціально-когнітивної теорії особистості та регуляції поведінки А.Бандура вважає, що основою людського існування є самостворення, відповідальний вибір шляхів розвитку. Він назвав цей процес *самоефективністю*, відзначивши, що людська поведінка детермінована, але детермінована частково самим індивідом, а не тільки факторами оточення. Важливою стосовно відповідальності є когнітивна теорія соціального научіння Дж.Роттера, а особливо його *«локус контролю»*, який являє собою узагальнене очікування того, у якій мірі люди контролюють та як оцінюють власні дії та перебіг життя. Роттер, не використовуючи термін відповідальності, саме її визначає як властивість інтернальності особистості, що протистоїть екстернальності. Вважається, що інтернальність та екстернальність локусу контролю є стійкими властивостями особистості, сформованими у процесі соціалізації. Досить близьким до «локусу контролю» є поняття *«особистісної автономії»* в теорії самодетермінації та когнітивної оцінки Е.Дісі та Р.Райана. Людину називають автономною (самодетермінованою), коли вона діє як суб'єкт, виходячи з глибинного відчуття себе. Бути автономним означає бути самоініціюючим та саморегульованим. Самодетермінація є універсальним механізмом та критерієм нормального розвитку особистості, в тому числі, у професійному розвитку. Відчуття самодетермінації — це усвідомлення себе причиною своїх вчинків.

Отже, західні психологи, особливо гуманістичного та когнітивного спрямування, визнають відповідальність властивістю розвинутої особистості, яка тісно пов'язана із свободою вибору у поведінці людини та є вирішальною для самопроекування особистості.

Якщо специфікою розвитку західної психології було існування та взаємодія одночасно декількох конкуруючих течій, то у вітчизняній науці існувала єдина, ідеологічно зумовлена психологічна концепція, яка розвивалася досить ґрунтовно та глибинно. Вихідним пунктом досліджень О.Леонтьєва був зв'язок між людською суб'єктивністю та діяльністю. Вчений твердить, що здібності і функції людини, які мають суспільний характер, не передаються за спадковістю. Ця ідея відкриває шлях до теорії самостворення людини. Сама людина має свободу у плануванні своєї поведінки і є відповідальною за неї. Важливою у розумінні відповідальності як властивості особистості та механізмів її прояву є *«теорія установки»* Д.Узнадзе, який вважає установку основним регулятивним механізмом поведінки людини, що визначає його спрямованість та вибіркову активність. Свідома поведінка детермінується, за Узнадзе, механізмом об'єк-

тивації, згідно з яким людина протиставляє себе зовнішньому середовищу, починає усвідомлювати дійсність такою, якою вона є, та об'єктивує свою поведінку. Відповідальність вчений вважає основною характеристикою особистості, завдяки якій людина може бути вищою за власні потреби, виступати як суб'єкт волі. Установка виступає як показник готовності до активності та відповідальності.

Ідею установки дуже високо оцінив С.Рубінштейн [2], який переносить у центр уваги свідомі, особистісні компоненти поведінки. Відповідальність, за Рубінштейном, це серйозне ставлення до життя, яке включає уявлення про його незворотність, про те, що його детермінація здійснюється тут і тепер цим конкретним вчинком, який здійснюється людиною. В багаторівневій моделі особистісної саморегуляції Є.Калитеєвської та Д.Леонтьєва відповідальність (форми регуляції) в інтеграції із свободою (форми активності) становить механізм *автономної самодетермінації* зрілої особистості, яка формується у підлітковому віці [3]. К.Муздибаєв підкреслює, що відповідальність не буває безособовою, вона завжди пов'язана з суб'єктом, яким можуть виступати окрема особистість, колектив чи велика соціальна спільнота. Відповідальність є властивістю характеру особистості, якістю, що характеризує соціальну типовість особистості. Він розглядає три вектора поступального розвитку відповідальності: від колективної до індивідуальної, від зовнішньої до внутрішньої, від відповідальності за минуле до відповідальності за майбутнє. М.Савчин вважає відповідальність проявом різнопланової активності, однією з найбільших загальних властивостей особистості, яка об'єднує в собі компоненти афективно-мотиваційної, інтелектуальної та діяльно-поведінкової сфер людини як тілесно-душевно-духовної цілісності [4]. Ю.Швалб, розробляючи психологічну модель образу життя, виділяє відповідальність як один з чотирьох векторів соціально-психологічного способу життя поряд з векторами соціальних можливостей, соціально-психологічної захищеності та вимушеності. У своїй сукупності ці вектори утворюють цілісний психологічний простір способу життя, який на емпіричному рівні може фіксуватися як сукупність життєвих стилів [5].

Дослідженнями проблеми відповідальності займалися й інші вітчизняні науковці (І.Бех, М.Дригус, Г.Ложкін, М.Лемківський, Л.Татомир, Н.Нечаєва, А.Слободський, М.Сметанський, І.Тимошук та ін.), які зосередили увагу на окремих аспектах відповідальності, зокрема, психолого-педагогічних основах виховання відповідальності в дитячому та юнацькому віці, професійній підготовці фахівців. Проте, відповідальність як соціальна детермінанта самопроекування професійного зростання не була предметом спеціального наукового дослідження. Отже, *метою* даної статті є визначення психологічної структури та суттєвих особливостей відповідальності як соціальної детермінанти самопроекування професійного зростання менеджерів.

Виклад основного матеріалу

У психологічній структурі відповідальності як особистісної риси умовно можна виділити три змістових компоненти: когнітивний, емоційно-мотиваційний та конативний (поведінковий). *Когнітивний* компонент відповідальності відображає ступінь усвідомленості суб'єктом себе як відповідальної людини, а також інстанції відповідальності (локалізація локусу контролю), рівень розвитку його моральної свідомості та самосвідомості (висока нормативність поведінки). *Емоційно-мотиваційний* компонент відповідальності відображає мотиваційну сферу особистості, яка визначає поведінку і діяльність людини, а також емоційні переживання, які пов'язані з предметом та інстанцією відповідальності. Нарешті, *конативний* компонент виявляється у конкретних вчинках особистості, у прийнятті відповідальних рішень, є реальним виявом когнітивного та емоційно-мотиваційного компонентів. Результатом та проявом відповідальності є відповідальний вчинок особистості, який відповідає як нормам соціуму (зовнішня інстанція відповідальності), так і власної совісті (внутрішня інстанція відповідальності). Співвіднесення норм суспільства та відповідальності індивіда можна визначити терміном соціальна адекватність, яка являє собою відповідність, співвіднесеність конкретних дій та вчинків з вимогами та нормами поведінки соціуму, ефективність цих вчинків у суспільному сенсі.

Таким чином, *відповідальність* можна визначити як інтегральну якість людини, яка виявляється в когнітивній, емоційно-мотиваційній та поведінковій сферах особистості і є визначальною для соціальної адекватності її вчинків.

Головна специфіка структури особистості менеджера полягає в тому, що вона відображає компоненти особистості стосовно її професії. Професійна особистість — це «особлива конкретизація категорії «особистість», що характеризує людину як працівника, який має відповідні професійні знання, уміння, навички, професійну зацікавленість, професійний інтерес і професійні здібності, професійний підхід та професійне ставлення до своєї праці» [6, 30]. Отже, професійна особистість являє собою систему психологічних властивостей та рис особистості, що формуються в процесі професійного становлення. Базисною основою особистості менеджера є його психологічні ресурси як сукупність психофізіологічних та психічних якостей, які необхідні менеджеру для виконання його професійних обов'язків. Сукупність цих якостей детермінує набуття та розвиток професійних ресурсів, тобто формує професійну спрямованість особистості як систему домінуючих потреб та мотивів, установок, професійну позицію; є причиною та метою здобуття певної освіти, отримання сукупності спеціальних професійних знань та вмінь тощо. В свою чергу, рівень сформованості професійних ресурсів обумовлює соціально-професійний статус та об'єм повноважень, які надаються менеджеру (адміністративні ресурси). І, навпаки, керівна посада сприяє поглибленню професійних знань та вмінь, збільшує управлін-

ський досвід (професійні ресурси) та обумовлює певні позитивні чи негативні зміни психологічних ресурсів. Це, в свою чергу, створює позитивні передумови для переведення менеджера на більш високу посаду з більшим обсягом повноважень та відповідальності і т.ін. (рис. 1). Зважаючи на вищесказане, можна зробити висновок про взаємодетермінуючий характер ресурсів менеджера.

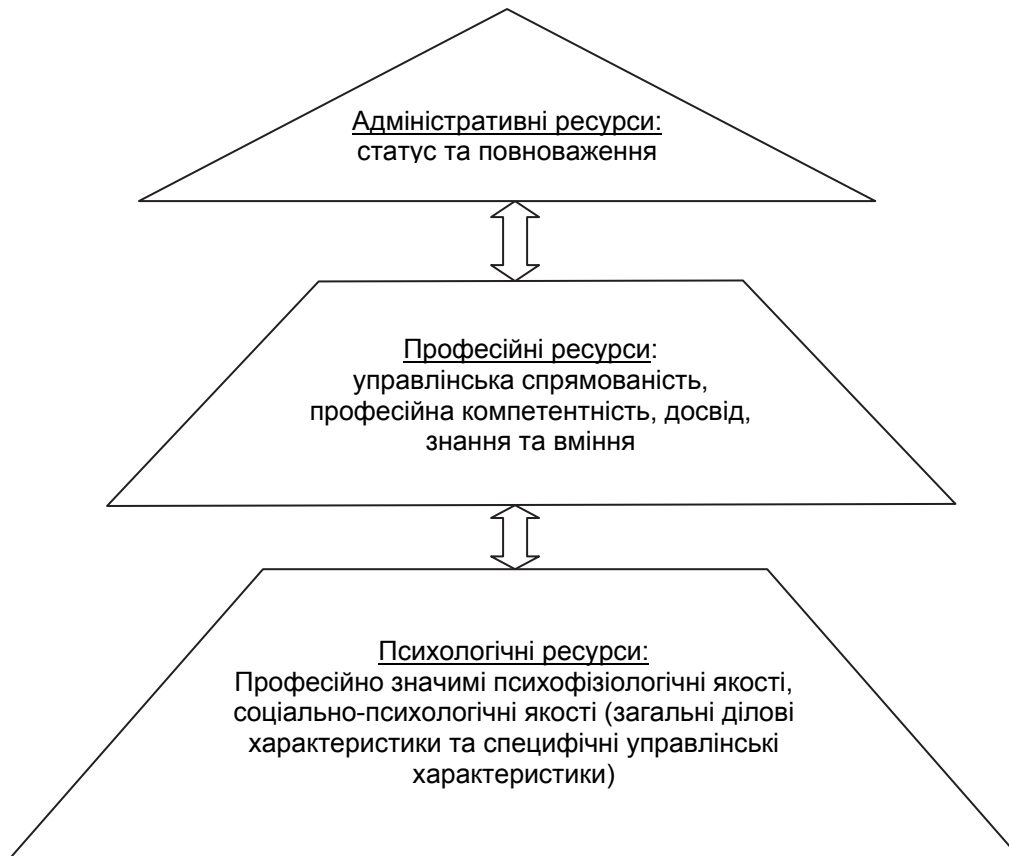


Рис. 1. Схематична модель ресурсів менеджера

Головна мета управлінської діяльності — забезпечення цілеспрямованої та скоординованої роботи керованого колективу у напрямку вирішення певних завдань. Відповідальність, на думку більшості науковців, є однією з визначальних ознак менеджерської діяльності. Діяльність менеджера починається з прийняття на себе відповідальності за результати управління. Оскільки завчасно неможливо у повній мірі оцінити можливий об'єм та форми цієї відповідальності, то менеджер декларує прийняття повної відповідальності у відповідь на надання певних повноважень з боку роботодавців чи безпосередніх власників, що наймають менеджера. Обсяги повноважень та відповідальності мають бути оптимально збалансовані. Таким чином, діяльність менеджера розпочинається з того, що він приймає на себе відповідальність за якість та результати власного управління. Необхідно врахувати, що на відміну від повноважень, відповідаль-

ність може бути взята менеджером тільки самостійно. Для цього менеджер має прагнути зайняти запропоновану посаду; внутрішньо погодитися з цілями компанії; визнати правильним спосіб досягнення цілей. Отже, головними та визначальними ознаками ідентифікації будь-якого менеджера є повноваження по управлінню людьми, тобто право керувати та декларована особиста відповідальність за результати керування. Як бачимо, процес самопроекування менеджера розпочинається з декларування відповідальності, яка зовні відображує правовий аспект, а внутрішньо відбиває певний рівень сформованості морально-етичного аспекту відповідальності. Рухаючись у ході кар'єри від однієї посади до іншої, менеджер фактично рухається від одного об'єму прав та відповідальності до іншого. У разі успішної кар'єри, новий об'єм прав та відповідальності буде більше, ніж попередній.

Важливим видом відповідальності менеджерів, який з кожним днем набуває все більшого значення, є *соціальна відповідальність*. На нашу думку, соціальна відповідальність — це не тільки інтегративна характеристика відповідальності індивіда взагалі, а відповідальність *більш високого рівня*, ніж індивідуальний, оскільки об'єктом цієї відповідальності виступає соціум. Розглядаючи процес формування відповідальності як індивідуальної риси характеру особистості, більшість вчених визначають вектор поступального розвитку від зовнішньої до внутрішньої (індивідуальної), коли головною інстанцією відповідальності стають не зовнішні суб'єкти, а власна совість [99]. Наступним етапом її розвитку, особливо при взаємодії індивіда із соціумом під час виконання професійних обов'язків, є вектор від індивідуальної відповідальності працівника за виконані професійні обов'язки перед керівником до соціальної відповідальності керівника перед підлеглими, підприємством, суспільством загалом. На нашу думку, соціальна відповідальність менеджерів — це не стільки їхня суспільна репутація, скільки усвідомлення ними свого обов'язку перед суспільством, а також спроможність давати і виконувати обіцянки, що відповідають суспільним очікуванням та входять у сферу повноважень та компетенції менеджерів. Соціальна відповідальність керівника відображається в його рішеннях, поставлених цілях та пріоритетах, засобах та методах реалізації цих рішень. На відміну від зовнішніх аспектів відповідальності менеджерів (юридична та соціальна відповідальність), внутрішня відповідальність як суб'єктивна якість особистості менеджера є найважливішим інтегруючим та регулюючим джерелом її зовнішнього прояву. І якщо обсяг зовнішньої відповідальності менеджера можна виміряти кількісною мірою, наприклад, як можливий розмір збитків, то оцінити рівень відповідальності як особистісної риси можна тільки за її стійкого виявлення в процесі виконання професійної діяльності. Існує така закономірність: чим більший об'єм повноважень надається менеджеру, тим вищі вимоги ставляться до рівня його внутрішньої відповідальності. Відповідальність завжди

пов'язана з мотиваційною сферою особистості, її інтелектуальним потенціалом, морально-етичним світоглядом, тому у багатьох соціально-психологічних дослідженнях вона розглядається як морально-етична відповідальність, що підкреслює її внутрішню усвідомлену сутність. Сформованість внутрішньої відповідальності є головним критерієм оцінки рівня моральної зрілості особистості загалом. Сукупність юридичної, соціальної та морально-етичної відповідальності інтегрується у професійній відповідальності менеджера, яка є «мірою усвідомлення особистістю своїх професійних обов'язків і добровільного їх виконання, а також мірою її провини за невиконання професійних обов'язків» [7, 266]. Саме інтегральний характер професійної відповідальності обумовлює зміст самопроєктування професійного зростання менеджера в процесі його професійної кар'єри. Слід зазначити, що якщо види та структура відповідальності менеджерів є універсальними, тобто і правовий, і морально-етичний, і соціальний аспекти на мікро- та макрорівнях притаманні будь-якому управлінцю, то співвідношення цих видів залежить від специфіки сфери діяльності, у якій працює менеджер, а також від його статусу у структурі підприємства чи організації. Самопроєктування професійного зростання являє собою безперервний процес, що супроводжує професійне становлення людини упродовж усього свідомого життя. Без відповідального ставлення до себе та своєї професійної кар'єри успішне самопроєктування неможливе. Отже, саме відповідальність є тією рушійною силою, що допомагає та спрямовує особистість до самоздійснення та саморозвитку.

Висновки

1. У психологічній структурі відповідальності як особистісної риси умовно можна виділити три змістових компоненти: когнітивний, емоційно-мотиваційний та конативний (поведінковий).
2. Відповідальність визначається як інтегральна якість людини, яка виявляється в когнітивній, емоційно-мотиваційній та поведінковій сферах особистості і є визначальною для соціальної адекватності її вчинків.
3. Сукупність юридичної, соціальної та морально-етичної відповідальності інтегрується у професійній відповідальності менеджера, яка є мірою усвідомлення особистістю своїх професійних обов'язків і добровільного їх виконання.
4. Головними та визначальними ознаками ідентифікації будь-якого менеджера є повноваження по управлінню людьми, тобто право керувати та декларована особиста відповідальність за результати керування. Процес самопроєктування менеджера розпочинається з декларування відповідальності, яка зовні відображує правовий аспект, а внутрішньо — певний рівень сформованості морально-етичного аспекту відповідальності.

5. Упродовж професійної кар'єри вплив відповідальності як особистісної риси на зміст та спрямованість самопроекування професійного зростання менеджера є визначальним та детермінуючим.

ЛІТЕРАТУРА

1. Сартр, Жан-Поль. Буття і ніщо: нарис феноменологічної онтології / Жан-Поль Сартр. — К.: Основи, 2001. — 854 с.
2. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии / С.Л.Рубинштейн. — СПб.: Питер Ком, 1999. — 720 с.
3. Леонтьев Д.А. Психология свободы: к постановке проблемы само-детерминации личности / Д.А.Леонтьев // Психологический журнал. — 2000. — Т. 1. — № 1. — С. 64–82.
4. Савчин М.В. Психологія відповідальної поведінки / М.В.Савчин. — К.: Україна-Віта, 1996. — 130 с.
5. Швалб Ю.М. Психологічні критерії визначення стилю життя / Ю.М.Швалб // Соціальна психологія. — 2003. — № 2. — С. 14–20.
6. Чарнецкі К. Психологія професійного розвитку особистості: автореф. дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.07 / К.Чарнецкі. — К., 1999. — 48 с.
7. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: посіб. /Л.Е.Орбан-Лембрик. — К.: Академвидав, 2003. — 568 с.

В статье анализируются психологические теории ответственности. Определены сущность, содержание и влияние ответственности как интегрального личностного качества на самопроектирование профессионального роста менеджера.

Ключевые слова: *ответственность, менеджер, профессиональная личность.*

The psychological theories of responsibility are analysed in the article. The main contents, maintenance and influence of responsibility as integral personality quality on the selfprojecting of professional height of manager have been determined.

Key words: *responsibility, manager, professional identity.*