

УДК 658.834.2+150.193

С. В. Ситнік

кандидат психологічних наук, доцент кафедри
теорії та методики практичної психології
Південноукраїнського національного педагогічного
університету імені К. Д. Ушинського

ОСОБИСТІСНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК УМОВА ПРОФЕСІЙНОЇ ВЗАЄМОДІЇ

В статті розкривається природа особистісного потенціалу та виявляється специфіка його прояву у суб'єктів професійної взаємодії, зокрема у керівників. Представлені види психологічних потенціалів, на яких базується особистісний потенціал керівника.

Ключові слова: особистісний потенціал, професійна взаємодія, управлінська взаємодія, особистість керівника.

Особистісний потенціал є однією з умов досягнення успіху в тій чи іншій діяльності. Це стосується і взаємодії між людьми для досягнення спільної мети. Ефективність професійної взаємодії керівника визначається не в останню чергу його особистісним потенціалом. Феномен особистісного потенціалу впливає на вибір стратегії і розвиток стилю управління.

У психологічній науці особистісний потенціал розглядається поряд з потенціалами: психофізіологічний, трудовий, інтелектуальний (В. І. Шуванов, А. А. Деркач, Е. В. Селезньова, Д. Сервон, Дж. Капрарі, В. М. Марков), самовизначення, самореалізації (Д. А. Леонтьєв), організаційний (Ю. Н. Ємельянов), професійний (И. П. Маноха), творчий та комунікативний (Л. Е. Орбан-Лембрик), духовний (Д. В. Паригін) та ін.

Разом з тим, дослідження з цієї проблеми, що існують в сучасній психології, не надають повного уявлення про особистісний потенціал керівника в контексті професійної взаємодії, оскільки фрагментарно відображаються лише деякі аспекти цієї психологічної проблеми. У зв'язку з цим мета дослідження полягає у вивченні особистісного потенціалу керівника у професійній взаємодії.

Завдання дослідження: 1) розкрити природу особистісного потенціалу; 2) дослідити особливості особистісного потенціалу суб'єктів професійної взаємодії.

Згідно з першим завданням дослідження проаналізовано дослідження з проблеми особистісного потенціалу в сучасній психології. В енциклопедичному словнику дається таке визначення: «потенціал» (від лат. *potentia* — сила) — джерела, можливості, засоби, запаси, які можуть бути приведені в дію, використані для вирішення якої-небудь задачі, досягнення певної мети» [7]. Д. А. Леонтьєв, А. В. Плотнікова, Е. Н. Осін та ін. пишуть, що потенціал може означати не специфічність розглянутої характеристики (може виявлятися в різних видах діяльності та в різних ефектах,

володіючи при цьому самоцінністю), тобто як вираз «особистісного в особистості». Особистісний потенціал представляє собою інтегральну системну характеристику індивідуально-психологічних особливостей особистості, що лежить в основі здатності особистості виходити з стійких внутрішніх критеріїв і орієнтирів у своїй життєдіяльності і зберігати стабільність діяльності і смислових орієнтацій на тлі тиску і змінних зовнішніх умов.

Поняття «потенціал» розглядається в контексті управлінської діяльності. На думку А. О. Деркача, феномен потенціалу в акмеології, змістовно відображає сутність двох загальних законів акмеології: по-перше, закон самовираження особистості в професії, по-друге, закон особистісно-професійного розвитку і множення особистісного потенціалу. В. М. Марков «потенціал» визначає як психологічний феномен, який інтегрально описує мотиви і здібності особистості.

Особистісний потенціал використовується вітчизняними та зарубіжними психологами для пояснення закономірностей саморозвитку особистості. Зустрічаємо близькі до поняття «потенціал» терміни «установка» — схильність, готовність до реалізації дії у певній ситуації (Д. М. Узнадзе, 1966): соціальна установка — загальна особистісна готовність до реалізації власних потреб в тих чи інших умовах (Ш. Надірашвили, 1974); «аттїюд» — фіксована соціальна установка (Г. Олпорт, 1937); «диспозиційна система особистості», в якій диспозиції формуються на базі потреб особистості і ситуації діяльності (В. О. Ядов, 1975); «психологічна готовність» — психологічна установка і спроможність її реалізувати (Б. Д. Паригін, 1991).

Серед вітчизняних психологів проблема потенціалу людини досліджувалась Б. Г. Ананьєвим (1996), С. Л. Рубінштейном (1973), К. О. Абухановою-Славською (1999), Б. Ф. Ломовим (1984) та ін. Зокрема, Б. Г. Ананьєв під потенціалом розумів розвиток людини як особистості і як суб'єкта діяльності, а також взаємопов'язані симптомокомплекси властивостей різних рівнів організації людини. Тобто, потенціал охоплює психофізіологічні, сенсорно-перцептивні, психомоторні, інтелектуальні і особистісні властивості. В роботах Б. Ф. Ломова потенціал тлумачиться як здібність, система знань, умінь, навичок. В дослідженнях С. Л. Рубінштейна, К. О. Альбуханової-Славської процес реалізації особистісного потенціалу розглядається як розвиток взаємовідношень особистості з навколишнім світом.

Найбільш повне визначення потенціалу дає І. П. Маноха (1995). Автор, вивчаючи професійний потенціал особистості, зазначає, що потенціал: «...це онтологічна властивість буття особистості, яке визначає тенденції розгортання індивідуального життя «Я» особистості, обумовлює успішність реалізації особистістю свого «буттєвого» призначення» [4, 53].

Дослідження потенціалу людини в зарубіжній психології представлені в першу чергу гуманістичним напрямом, в якому потенціал розглядається як вроджені потреби, здібності. Головна ідея гуманістичної психології полягає в тому, що розвиток особистості пов'язаний з реалізацією її можливостей, потенціалу. Зокрема, ця ідея представлена в роботах А. Маслоу

про самоактуалізацію — природний потяг людини стати такою, якою вона може стати (А. Маслоу, 1997); в працях К. Роджерса про вроджену тенденцію до самоактуалізації — до розвитку власних можливостей з метою саморозвитку особистості (К. Роджерс, 1994).

Є певна специфіка при визначенні суто особистісного потенціалу порівняно з потенціалом людини. Д. А. Леонтьєв наголошує, що особистісний потенціал є інтегральною характеристикою рівня особистісної зрілості. Головним феноменом особистісної зрілості і формою прояву особистісного потенціалу є феномен самодетермінації особистості, тобто здійснення діяльності відносно вільно від заданих умов цієї діяльності. До цих умов відносяться біологічні передумови, потреби, характер та інші стійкі психологічні структури. На думку Д. О. Леонтьєва, особистісний потенціал відбиває ступінь подолання особистістю заданих обставин та наприкінці подолання особистістю самої себе [3].

Успіху в професійній взаємодії управлінця сприяють його індивідуально-психологічні особливості, які складають особистісний потенціал. Категорія «взаємодія» виявляється необхідною для позначення і розкриття всіх тих умов, ситуацій, факторів, з якими стикається людина в процесі спільної діяльності, зокрема, професійної. Професійна (Т. В. Анісімова, 1985) або професійно-ділова (Ю. Ф. Поляковський, 1990) взаємодія, виявлення її типології і закономірностей у спільній діяльності стає предметом все більш широкого кола досліджень. Професійна взаємодія — це функціональна взаємодія, що має діловий характер, не тотожна міжособистісної взаємодії. Особливості професійної взаємодії полягають в тому, що: партнер в професійній взаємодії завжди виступає як особистість, значима для суб'єкта; взаємодіючих людей відрізняє добре взаєморозуміння в питаннях справи; основне завдання професійної взаємодії — продуктивне співробітництво. Проблема професійної взаємодії має відносно самостійний зміст, вона конкретизує взаємозв'язки особистості та професії, виявляє ті чинники, які опосередковують відносини індивідів у професійній діяльності.

Ефективність професійної взаємодії визначається, насамперед, сформованістю людини як особистості, як суб'єкта праці, пізнання, спілкування. Це, в свою чергу, припускає, що формування людини як суб'єкта професійної взаємодії має тривалий і стадіальний характер, обумовлений специфічними особливостями професіогенеза.

Спираючись на дослідження М. Вудкока і Д. Френсіса виділимо здібності, уміння, навички, що відбивають зміст особистісного потенціалу керівника. Зокрема, на думку М. Вудкока і Д. Френсіса, в якості факторів, що визначають ефективність діяльності керівника виділяються: уміння керувати собою; особистісні цінності, особистісні цілі, саморозвиток, навички рішення проблем; уміння реалізації творчого підходу; уміння впливати на людей; розуміння управлінської роботи; навички керівництва; уміння навчати; здібність формувати колектив.

Серед факторів ефективної управлінської взаємодії Ф. О. Жулітов виокремлює показники, що характеризують особистісні властивості керівника, які можна розглядати складовими частинами їх особистісного

потенціалу. Це спрямованість на справу, або на персонал; бажані ролі у взаємодії — адміністратор, постачальник, вихователь та інші.

Розглядаючи проблему особистісного потенціалу в професійній взаємодії керівника зауважимо, що А. І. Китов в структурі особистісних властивостей керівника виділяє управлінські здібності, політичні, професійні та організаторські якості. Водночас Є. С. Чугунова в структурі особистості керівника виділяє адміністративно-організаторські уміння, морально-етичні характеристики, якості розуму, професійні вміння, соціальну спрямованість, мотивацію. Як ми бачимо, автор в першу чергу звертає увагу на властивості, які можна віднести до змісту його особистісного потенціалу керівника.

Головним особистісним новоутворенням на думку Ю. Д. Красовського є система стратегічних задумів, які виконують в індивідуальній управлінській концепції змістотворну функцію. Поєднання здібностей, рис особистості визначає типологію і індивідуальну своєрідність керівників: «керівник-політичний лідер», «керівник-фахівець», «керівник-організатор», «керівник-наставник» (А. Л. Журавлев).

Якості керівника, які мають відношення до його особистісного потенціалу, Р. Х. Шакуров класифікує залежно від двох аспектів: 1) дискретно-функціонального (визначення якостей керівника, необхідних для виконання окремих завдань), 2) інтегрально-функціонального (виокремлення та оцінка здатності керівника до виконання управлінських функцій в цілому).

Таким чином, в ролі регулятора процесу реалізації особистості в управлінській діяльності виступає психологічне утворення яке інтегративно поєднує в собі комплекс персональних та типологічних характеристик, що детермінують основні прояви особистості [1]. Саме цей комплекс можна описати завдяки категорії особистісного потенціалу.

Розкрити зміст особистісного потенціалу керівника можна за допомогою аналізу професіограми цієї професії. Спираючись на модель професіонала за Є. О. Клімовим, виділимо компоненти, які пов'язані з особистісним потенціалом. Передусім це властивості людини як цілого (образ світу, спрямованість, креативність, інтелектуальні та емоційно-вольові риси індивідуальності. Далі — знання, досвід, обізнаність, культура професіонала.

Важливим для вирішення проблеми особистісного потенціалу керівника є твердження О. В. Москаленко, що професійна самосвідомість розглядається як «особистісне утворення, яке властиве конкретному суб'єкту, зароджується в дошкільному дитинстві, в подальшому формується і розвивається, як і сама особистість. Проявом професійної самосвідомості є особистісні якості людини, які, переломлюючись через професійні знання, демонструються в ситуації професійного життя або діяльності» (О. В. Москаленко, 1996).

На думку В. М. Маркова поняття «потенціал» як психологічний феномен включає в себе мотиви і здібності особистості. Особистісний потенціал розглядається автором як самокерована система внутрішніх відновлюваних ресурсів особистості, яка проявляється в її діяльності, спрямованій на

отримання соціально значущих результатів. Особистісний потенціал людини розкривається в професійній взаємодії через професійну самореалізацію. В. Н. Марков пропонує розглядати особистісно-професійний потенціал як частину особистісного. Цей потенціал забезпечує прогресивний розвиток особистості в процесі професійної взаємодії і розглядається в якості основи становлення професіоналізму керівника. Особистісно-професійний потенціал розглядається як сукупність внутрішніх ресурсів людини, що визначають його професійні можливості. З точки зору А. О. Деркача феномен потенціалу пов'язаний з самовираженням особистості в професії. Разом з тим особистісно-професійний розвиток взаємопов'язаний з зростанням особистісного потенціалу. Таким чином, спостерігається взаємозалежність особистісного потенціалу з управлінською взаємодією, яка є одним з видів професійної взаємодії.

Спираючись на структуру особистісного потенціалу суб'єкта професійної діяльності, запропоновану І. В. Черніковою, а також на модель особистості керівника (А. Л. Журавлева), позначимо структурні компоненти особистісного потенціалу суб'єкта професійної взаємодії. Структурними компонентами цього потенціалу є: психофізіологічний; трудовий; творчий; адаптаційний; лідерський; комунікативний; організаційний.

Розкриємо зміст названих компонентів. Психофізіологічний потенціал включає в себе: 1) задатки організаторських здібностей, 2) врівноваженість, рухливість, силу нервової системи, 3) емоційну стабільність. Трудовий потенціал: 1) комунікативні та організаторські здібності, педагогічні здібності, моральні якості; професійна компетентність; лідерські здібності. Творчий потенціал: 1) рівень інтелекту; креативні здібності, здатність бачити ключову задачу і прагнення до впровадження нового. Адаптаційний потенціал: активність особистості, саморегуляція, самоактуалізація і адаптаційна готовність.

Характеризуючи лідерський потенціал особистості зазначимо, що він дозволяє зберігати стабільність управлінської діяльності на тлі тиску і зовнішніх умов, які змінюються. Лідерський потенціал складають наступні характеристики особистості: особистісно-професійні якості — самокерованість, надійність, наполегливість, самостійність; лідерські здібності — спроможність впливати на людей, бажання виділитися, уміння знімати міжособистісне напруження, мотивація що надихає; інтелектуальні якості — високий інтелект, гнучкість розуму, розсудливість, оптимістичне мислення; соціально орієнтовані якості — комунікабельність, емпатія, спроможність адаптуватися до різних ситуацій, схильність до кооперації з іншими людьми, ініціативність в соціальних ситуаціях, моральність; волеволі якості — рішучість, сміливість, впевненість, стійкість до фрустрації; творчі якості — творча активність, потреба в новаторській діяльності, відсутність консерватизму, оригінальність мислення, творча уява; емоційна зрілість — емоційна стійкість, стресостійкість, уміння керувати своїми станами.

Розкриваючи зміст комунікативного потенціалу керівника зауважимо, що він базується на психологічній та соціальній основах. В першому ви-

падку спостерігається намагання реалізувати індивідуальні властивості у процесі спілкування. В другому враховується система суспільних відносин, соціокультурний та етнопсихологічний контексти спілкування. До складових компонентів комунікативного потенціалу керівника відноситься: комунікативні здібності; психологічні властивості, набуті в управлінському спілкуванні й взаємодії з іншими людьми; комунікативні можливості професійного розвитку, саморозвитку особистості керівника; динамічність комунікативного потенціалу, що сприяє розвитку комунікативних властивостей. Отже, розвиток керівника пов'язаний з розкриттям комунікативного потенціалу, формуванням стійких, комунікативних зв'язків, які забезпечують його ефективну управлінську діяльність [5].

В контексті проблеми розвитку організаторських здібностей суб'єктів професійної взаємодії, Ю. М. Ємельянов ввів поняття «організаторський потенціал», який характеризує не тільки особистість, але й параметри соціального середовища, в якому здійснюється організаторська діяльність цієї особистості. Автор пропонує, з одного боку, аналізувати суспільно-економічні умови, конкретно-історичні обставини і витікаючу звідси специфіку організаційних структур та посадових повноважень. З іншого боку, особистісна сторона організаторського потенціалу «проявляється в системі відносин індивіда до навколишнього середовища і до самого себе» [6].

За своїм значенням лідерський, комунікативний, організаційний потенціали суттєво доповнюють зміст особистісного потенціалу суб'єкта професійної взаємодії. Це пояснюється тим, що професійна взаємодія на рівні керівника висуває підвищені умови до його комунікативних, організаторських, лідерських можливостей. Як ми бачимо, певні компоненти лідерського, комунікативного або організаційного потенціалів знаходять своє місце серед компонентів особистісного потенціалу суб'єкта професійної взаємодії, і в першу чергу керівників.

Таким чином, особистісний потенціал суб'єкта професійної взаємодії це складне психологічне явище, структура якого об'єднує спрямованість і здібності суб'єктів взаємодії, тобто їх внутрішні ресурси.

Особистісний потенціал керівника, що сприяє його готовності до професійної взаємодії передбачає наявність стійких, свідомо вироблених уявлень про свої обов'язки і права по відношенню до суспільства, інших людей, моральних переконань, відповідальності, вміння аналізувати власний життєвий досвід, спостерігати за явищами та давати їм оцінку, здатність до самооцінки та самоконтролю; здатність керівника забезпечити ефективну співпрацю підлеглих, розуміння мотивації працівників; чіткі об'єктивні уявлення про роль керівника у колективі; здатність та бажання керівника допомагати співробітникам, одночасно розвиваючи та розширюючи свої можливості; здатність генерувати та втілювати достатню кількість нових ідей щодо управління, та використовувати свій комунікативний, творчий, лідерський потенціал.

Проведене теоретичне дослідження дозволило зробити наступні висновки.

1. Потенціал охоплює психофізіологічні, сенсорно-перцептивні, психомоторні, інтелектуальні і особистісні властивості особистості, які в цілому відбивають особливості розвитку її мотивації та здібності.

2. Умовою реалізації особистості в управлінській діяльності виступає особистісний потенціал, який поєднує в собі комплекс персональних та типологічних характеристик керівника.

3. Особистісний потенціал розкривається в професійній взаємодії через професійну самореалізацію. Частиною особистісного потенціалу є особистісно-професійний. Цей потенціал сприяє розвитку особистості в процесі професійної взаємодії та в цілому забезпечує становлення професіоналізму керівника.

4. Розкрито, що особистісний потенціал суб'єкта професійної взаємодії тісно пов'язаний з такими потенціалами як: психофізіологічний, трудовий, адаптаційний, творчий, лідерський, комунікативний та організаційний.

5. Визначено, що особистісний потенціал керівника відноситься до інтегративних якостей особистості, зміст яких визначають не тільки особистість керівника, але і організаційне та професійне середовище. У зв'язку з цим, особистість постійно зазнає зміни в залежності від того, суб'єктом якої діяльності та організації вона є.

6. Показано, що лідерський, комунікативний, організаційний та інші потенціали керівника є професійно-важливими якостями, які потрібно оцінювати і формувати починаючи з першого етапу професійного становлення керівника — в період навчання в вузі і в процесі подальшого професійного становлення.

Подальші розвідки з цієї проблематики пов'язані з визначенням критеріїв психодіагностичного оцінювання особистісного потенціалу суб'єктів управлінській взаємодії.

Список літератури

1. Агапов В. С. Проблема личности руководителя в отечественной психологии / В. С. Агапов // Психология и жизнь: Сборник научных трудов. — М. : МОСУ, РПО, 2000. — Вып. 1.
2. Журавлев А. Л. Психология управленческого взаимодействия (теоретические и прикладные проблемы) / А. Л. Журавлев. — М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 2004. — 476 с.
3. Леонтьев Д. А. Личностное в личности: личностный потенциал как основа самодетерминации / Д. А. Леонтьев // Ученые записки кафедры общей психологии МГУ им. М. В. Ломоносова. Вып. 1 / Под ред. Б. С. Братуся, Д. А. Леонтьева. — М. : Смысл, 2002. — С. 56–65.
4. Маноха И. П. Человек и потенциал его бытия / И. П. Маноха. — Киев : Стимул, 1995. — 256 с.
5. Орбан-Лембрик Л. Е. Психология управління : посібник / Л. Е. Орбан-Лембрик. — К. : Академвидав, 2003. — 568 с. (Альма-матер).
6. Промышленная социальная психология / под ред. Е. С. Кузьмина, А. Л. Свенцицкого. — Л., 1982.
7. Советский энциклопедический словарь. — 4-е изд. — М.: Сов. энциклопедия, 1989. — 1632 с., ил.

С. В. Сытник

кандидат психологических наук, доцент кафедры
теории и методики практической психологии
Южноукраинского национального педагогического
университета имени К. Д. Ушинского

**ЛИЧНОСТНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК УСЛОВИЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ**

Резюме

В статье раскрывается природа личностного потенциала и определяется специфика его проявления у субъектов профессионального взаимодействия, в частности у руководителей. Представлены виды психологических потенциалов, на которых базируется личностный потенциал руководителя.

Ключевые слова: личностный потенциал, профессиональное взаимодействие, управленческое взаимодействие, личность руководителя.

C. V. Sytnik

Ph.D. in Psychology, Associate Professor
Theory and Methods of Applied Psychology
Southern National Pedagogical
University K. D. Ushinskogo

**PERSONAL POTENTIAL AS A CONDITION OF PROFESSIONAL
INTERACTION**

Summary

The article reveals the nature of personal potential and is determined by the specificity of its manifestations in the subjects of professional interaction, particularly for managers. Presented kinds of psychological capacities that underpin personal potential leader.

Key words: human potential, the interaction of professional, managerial communication, the identity of the manager.