



Doi: <https://doi.org/10.15407/dse2017.01.122>

УДК 159.923

JEL CLASSIFICATION: J 31, J 44

### **В.Я. БРИЧ**

д-р екон. наук, проф.

Тернопільський національний економічний університет

46020, Україна, м. Тернопіль, вул. Львівська, 11

E-mail: v.brych@tneu.edu.ua

### **Х.А. СНИГУР**

канд. екон. наук, старш. викл.

Тернопільський національний економічний університет

46400, Україна, м. Тернопіль, вул. Львівська, 11

E-mail: vira.snigur@gmail.com

## **АКМЕОЛОГІЧНА МОДЕЛЬ ФАХІВЦЯ НОВОГО ТИПУ**

*Ефективність процесу розвитку фахівця нового типу визначається як його активністю в реалізації особистісно-професійного потенціалу і досягненням особистісної зрілості та професійної компетентності, так і сформованістю в рамках професійної діяльності акмеологічного середовища. Оптимізувати процес розвитку фахівців нового типу можна за рахунок урахування і реалізації акмеологічних умов і факторів. Акмеологічний підхід до розвитку професіоналізму фахівця нового типу є одним із важливих сучасних підходів, які передбачають дослідження людини як цілісної особистості. Узв'язку з цим особливо актуальними стають розробки акмеологічної моделі формування професійної компетентності, що, в свою чергу, пов'язано з пошуком і виділенням відповідних умов і факторів. З точки зору акмеології особистісно-професійний розвиток – це «процес формування особистості та її професіоналізму в результаті професійної діяльності і професійних взаємодій». У роботі підтверджено, що в процесі формування фахівця нового типу відбуваються розширення інтересів і зміна системи потреб, зростання потреби в самореалізації та саморозвитку, актуалізація мотивів досягнення цілей, підвищення фахової компетентності, пошук нових шляхів вирішення поставлених професійних завдань, розвиток професійно важливих, особистісно-ділових якостей та акмеологічних інваріант професіоналізму. Зазначено, що оптимізувати процес розвитку акмеологічних компетенцій фахівця нового типу можна в рамках акмеологічного супроводу його діяльності. Акмеологічна модель у формуванні фахівців нового типу представлена як система взаємопов'язаних елементів, що забезпечують цілісний процес розробки і реалізації технологій розвитку акмеологічних знань, умінь і навичок.*

**Ключові слова:** акмеологія, акмеологічна модель, фахівець нового типу, компетентність, професійність, нові професійні якості.

*В.Я. Брич*

д-р екон. наук, проф.

Тернопольский национальный экономический университет

46400, Украина, Тернополь, ул. Львовская, 11

E-mail: v.brych@tneu.edu.ua

© БРИЧ В.Я., СНИГУР Х.А., 2017

Х.А. Снигур

канд. экон. наук, старш. препод.

Тернопольский национальный экономический университет

46400, Украина, Тернополь, ул. Львовская, 11

E-mail: vira.snigur@gmail.com

## АКМЕОЛОГИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ СПЕЦИАЛИСТА НОВОГО ТИПА

*Эффективность процесса развития специалиста нового типа определяется как его активностью в реализации личностно-профессионального потенциала и достижением личностной зрелости и профессиональной компетентности, так и сформированностью в рамках профессиональной деятельности акмеологической среды. Оптимизировать процесс развития специалистов нового типа можно за счет учета и реализации акмеологических условий и факторов. Акмеологический подход к развитию профессионализма специалиста нового типа – один из важных современных подходов, предусматривающих исследование человека как целостной личности. В связи с этим особенно актуальными становятся разработки акмеологической модели формирования профессиональной компетентности, предполагающие поиск и выделение соответствующих условий и факторов. С точки зрения акмеологии личностно-профессиональное развитие – это «процесс формирования личности и ее профессионализма в результате профессиональной деятельности и профессиональных взаимодействий». В работе подтверждено, что в процессе формирования специалиста нового типа происходят расширение интересов и изменение системы потребностей, рост потребности в самореализации и саморазвитии, актуализация мотивов достижения целей, повышение профессиональной компетентности, поиск новых путей для решения поставленных профессиональных задач, развитие профессионально важных, личностно-деловых качеств и акмеологических инвариант профессионализма. Указано, что оптимизировать процесс развития акмеологических компетенций специалиста нового типа можно в рамках акмеологического сопровождения их деятельности. Акмеологическая модель в формировании специалистов нового типа – система взаимосвязанных элементов, обеспечивающих целостный процесс разработки и реализации технологий развития акмеологических знаний, умений и навыков.*

**Ключевые слова:** акмеология, акмеологическая модель, специалист нового типа, компетентность, профессионализм, новые профессиональные качества.

V. Ya. BRYCH

Dr. Sc. (Economics), Prof.

Ternopil National Economic University

46400, Ukraine, Ternopil, Lvivska Street, 11

E-mail: v.brych@tneu.edu.ua

H.A. SNIHUR

PhD (Economics), Senior Teacher

Ternopil National Economic University

46400, Ukraine, Ternopil, Lvivska Street, 11

E-mail: vira.snigur@gmail.com

## ACMEOLOGICAL MODEL OF THE NEW TYPE OF SPECIALIST

*The efficiency of development of the new type of specialist is defined both by their activity in realization of personal and professional potential and achievement of personal maturity and professional competence, as well as by formation within acmeological professional work environment. Streamlining of the process of development of the new type of specialists can be done by considering and implementing acmeological conditions and factors. Acmeological approach to professional development of the new type of specialist is one of important modern approaches that forecast the study of the human as an integrated personality. Consequently, development of acmeological model of professional competence becomes especially relevant, which in turn is related to the search and allocation of appropriate conditions and factors. From the view of acmeology, personal and professional development is «the formation of personality and its professionalism as a result of professional work and professional interactions». It is confirmed that during the formation process of the new type of specialist involves expanding of interests and changing of needs of the system, increase of the need for self-realization and self-development, actualization of motives aimed at achievement of goals, increase of professional competence, finding new ways of solving profes-*

*sional problems, development of professionally important, personal and professional qualities and acmeological invariants of professionalism. The article states that optimization of the development process of acmeological competences of the new type of specialist is possible within acmeological support of their activities. Acmeological model in forming of the new type of specialists is represented as a system of interrelated elements that ensure the whole process of development and implementation of technologies of the development of acmeological knowledge, abilities and skills.*

**Keywords:** *acmeology, acmeological model, the new type of specialist, competence, professionalism, new professional skills.*

**Постановка проблеми.** Основу формування особистості фахівця нового типу відповідно до вимог науково-технічного прогресу (далі – НТП) становить розвиток його здібностей – тих індивідуальних, професійних, психологічних і фізичних якостей, з якими безпосередньо пов’язано успішне виконання трудової діяльності. Практика показує, що працівники, які не мають достатньо умінь і навичок з певного виду діяльності, значно довше за інших і з великими труднощами оволодівають фахом, а також більш схильні до помилок і прорахунків. Тому розвиток здібностей, що безпосередньо стосуються фахової майстерності і творчої своєрідності особистості в умовах НТП, набуває особливої значущості.

**Актуальність теми.** Необхідність формування фахівця нового типу, в діяльності якого дедалі більшої ваги набувають інтелектуальні зусилля, творчість, здатність до освоєння нового, диктують соціально-економічні потреби розвитку нашого суспільства. Як ніколи гострою стає потреба в ініціативній і діяльній особистості, здатній безперервно поповнювати запаси професійних знань і умінь, грамотно ставити цілі у своїй професійній діяльності і досягати їх, творчо підходити до своєї справи.

Виявлення акмеологічних умов і факторів розвитку фахівця нового типу можуть бути використані в рамках кадрової роботи та відповідного супроводу на всіх етапах професійної діяльності, бізнес-тренерами у практиці індивідуального консультування для розробки акмеологічних моделей оптимізації процесу кар’єрного, особистісно-професійного розвитку і підвищення ефективності професійної діяльності, а також самими фахівцями як один із засобів оптимізації процесу їх саморозвитку для досягнення високого рівня конкурентоздатності.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Теоретико-методологічним підґрунтям нашого дослідження, яке розкриває сутність акмеологічного вчення про особливості розвитку особистості, становлення професійності фахівця нового типу є праці К.А. Абульханової-Славської (К.А. Abulhanova-Slavskaja) [1], А.А. Деркача (А.А. Derkach) [3], С.С. Пальчевського (S.S. Palchevskij) [6], Є.В. Сайко (Ye.V. Sajko) [4], О.В. Москаленко (O.V. Moskalenko) [2].

Цілеспрямовані теоретико-методологічні дослідження проблеми акмеологічного розвитку почалися в 2007 році, коли А.А. Деркач і Є.В. Сайко опублікували в журналі «Світ психології» статтю «Розвиток в акмеології та акмеологічний розвиток в структурі онтогенезу». У вказаній статті і подальших публікаціях ці дослідники розглядали методологічні основи та окреслили проблемне поле досліджень акмеологічного розвитку.

**Мета статті.** Метою нашого дослідження є аналіз акмеологічних особливостей системи становлення фахівців нового типу і розвитку професійної компетентності та її оптимізації. Практика господарювання показує, що нині необхідно розпочати підготовку фахівців нового типу, які володіли б інтегрованими знаннями, вміннями, навичками та компетенціями, високою загальною і професійною культурою, конкурентоспроможністю, що даватиме їм змогу швидко адаптуватися до нових умов.

Наукова новизна. У процесі дослідження реалізовано гіпотезу ефективності акмеологічного підходу в процесах становлення фахівців нового типу і розроблено акмеологічну модель формування фахівців нового типу.

**Виклад основного матеріалу.** Розвиток інформаційного суспільства потребує фахівців нового типу – професіоналів, які творчо становляться до обов'язків і гнучко реагують на соціокультурні зміни.

Ускладнення характеру трудової діяльності актуалізує екстрафункціональні характеристики фахівця як суб'єкта праці. До них належать ті якості і властивості особистості, які виходять за рамки власне професійних характеристик, тобто культура спілкування, естетичне виховання, широка інтелектуальна діяльність, загальна культура людини. Підготовка фахівця нового типу повинна здійснюватись через вплив на різні сфери його особистості: когнітивну, особистісну, професійну. Розвиток когнітивної сфери передбачає цілісне сприйняття навколишнього світу, володіння культурою системного підходу в діяльності, здатність до економічного мислення, вміння швидко оновлювати і поповнювати знання, високу мотивацію до творчості, почуття нового, уміння мислити нестандартно, винахідливість, вміння приймати рішення у ситуаціях невизначеності. Особистісна сфера включає дисциплінованість, ініціативність, почуття відповідальності, комунікабельність, відданість і творче ставлення до справи, вміння відстоювати власну позицію, працювати в колективі, виходячи з інтересів справи. Власне фахова сфера передбачає: фахову етику, підготовку в області маркетингу з урахуванням господарських, соціальних та культурних аспектів нових технологій, фахову гнучкість і мобільність, тобто здатність у разі потреби швидко перекваліфікуватися, вміння вирішувати нетипові завдання, орієнтуватися у світі спеціальностей, опанувати нову професію, знати особливості суміжних. Принципово інший тип фахівця характеризується здатністю до усвідомленого особистісного росту, спрямованістю на подолання стереотипів, розвинутістю фахової відповідальності та прогностичних навичок. Вказані характеристики повністю відповідають якостям життєздатної й успішно адаптованої до складних умов життя і ринку праці особистості.

Предметом вивчення акмеології є особливості шляху людини до вершин фахової діяльності і до зрілості особистості (Н.В. Кузьміна, А.А. Бодальов, А.А. Деркач та ін.). Розрізняють «об'єктивні» і «суб'єктивні» акме [3]. Об'єктивні акме передбачають не тільки високі результати діяльності, а й прояви зрілості особистості, визнані соціумом. Суб'єктивні акме розглядають як рівні діяльності та особистості, усвідомлювані людиною як власні найвищі досягнення, що максимально повно реалізують її можливості на даному етапі розвитку, але не завжди визнаються соціумом.

Акмеологічний підхід до становлення фахівця нового типу, приєднуючись до суб'єктно-особистісного і антропоцентрично-гуманістичного підходу, має і певну специфіку. Він припускає виявлення умов мобілізації у людини налаштувань на найвищі досягнення і найповнішу самореалізацію. Оцінюючи фахівця нового типу, акмеологічний підхід орієнтований не тільки на врахування зовнішніх показників праці (успішність, результативність), внутрішній стан (мотивацію, задоволеність працею), а також на існування особливої мотивації, що спонукає до високопродуктивної праці, до поступового висхідного саморозвитку тощо. Водночас, акмеологічний підхід передбачає вивчення і «психологічної ціни» високих досягнень, тобто забезпечення балансу між окремими сторонами розвитку [3, с. 94]. Основним змістом акмеологічного підходу є виявлення акмеологічних факторів і умов розвитку фахівця нового типу і становлення його професіоналізму.



Рис. Акмеологічна модель формування фахівця нового типу

Джерело: розроблено авторами на основі [3].

Розглянемо формування акмеологічної моделі фахівця нового типу з системних позицій (рисунок), у взаємозалежності з розвитком підсистем діяльності та особистості, нормативного регулювання, мотивації на саморозвиток і фахові досягнення, рефлексивної самоорганізації, а також у плані розвитку творчого потенціалу особистості.

*Підсистема професіоналізму діяльності* фахівця нового типу характеризується злагодженим поєднанням умінь і навичок на рівні фахової майстерності та високої фахової компетентності, а також акмеологічних інваріантів професіоналізму як фахових базисних вмінь. Професійна компетентність слугує головним когнітивним компонентом у підсистемі професіоналізму діяльності, системою знань, яка постійно зростає, що дає змогу реалізовувати фахову компетентність із високою продуктивністю, розширити коло вирішуваних проблем і питань. Професійна компетентність пов'язана з професіоналізмом людини. Психологічній компетенції належить особлива роль у структурі фахової компетентності. Вона уможливує продуктивну взаємодію і управління «людською складовою» у керованих системах. Психологічна компетентність – структурована система знань про людину як особистість, індивідуальність, суб'єкт праці та особистість, що включена в індивідуальну або спільну діяльність, здійснює фахові та інші взаємодії. Розглянемо сукупність компонентів, що формують склад психологічної компетентності:

- гностичний – охоплює систему необхідних психологічних знань;
- проектувальний – пов'язаний із процесами передбачення та прогнозування;

- регулятивний або конструктивний – полягає в умінні впливати;
- комунікативний – забезпечує ефективне спілкування.

Охарактеризуємо п'ять провідних взаємопов'язаних видів психологічної компетентності:

- 1) соціально-перцептивна, основою якої є спостережливість та інтуїція;
- 2) соціально-психологічна – передбачає наявність знання закономірностей у поведінці, діяльності та стосунках між членами колективу, професійної групи;
- 3) ауто-психологічна – визначає здатність керувати власним станом і працездатністю, самоефективністю;
- 4) комунікативна – це наявність знань щодо різних стратегій і методів ефективного спілкування;
- 5) психолого-педагогічна – знання методів здійснення впливу.

Акцентуючи увагу на продуктивності фахової діяльності (творчі досягнення, соціальне визнання, особистий успіх і т. п.) на різних етапах життя, акмеологія досліджує особливості діахронічного аспекту буття людини. Одна з першорядних проблем для акмеології – питання становлення і розвитку в різних видах фахової діяльності творчого потенціалу людини. Згідно з шаблонами вікового підходу до акмеологічної проблематики, продуктивністю фахової творчості називають кумулятивний ефект, що є похідним від розкриття вікових можливостей людини, обумовлених такими соціальними чинниками як освіта, кар'єра та ін. Альтернативним є системно-функціональний підхід до акмеології [7], відповідно до якого вона повинна здійснювати вивчення процесів зародження та розвитку творчого потенціалу людини, що сприятиме успіху в фаховій діяльності. Таке вивчення здійснюється з урахуванням психологічних, фізіологічних, культурологічних, генетичних, соціологічних та інших детермінант фахівця, які впливають на його фаховий розвиток, здійснюваний з метою досягнення оптимальної стадії майстерності і бажаного суспільного визнання. Важливою психологічною особливістю успіху є те, що він завжди є очевидним і конкретним, а також є результатом тривалого та конфліктного розвитку суб'єкта діяльності у взаємодії багатьох її детермінант.

*Підсистема професійності особистості.* Значущою для розуміння суті становлення фахівця нового типу є група завдань акмеології, пов'язаних із: висвітленням феноменології акме як найвищої точки зрілості особистості та її науковим обґрунтуванням; дослідженням суб'єктивних і об'єктивних факторів, що характеризують кількісно-якісні особливості акме; розкриттям механізмів та закономірностей, факт наявності яких потрібний для того, щоб особистість здобула справжнє акме. Це дослідження ступеня зрілості особистості, який показує, наскільки особа сформувалася як громадянин, як фахівець у певній галузі діяльності, а також умови і чинники, які цьому сприяли чи не сприяли.

Фахівцям нового типу, з точки зору теорії зрілої особистості, на нашу думку, притаманні такі характеристики: розвинене відчуття відповідальності, здатність до ініціативної участі в житті суспільства і до продуктивного застосування своїх знань і здібностей, до конструктивного вирішення різних проблемних життєвих ситуацій, що виникають на шляху до максимальної самореалізації.

З точки зору акмеології характерною особливістю зрілості є визнання соціально-психологічних якостей і властивостей людини в групі. Якщо така оцінка є достатньо високою, то соціально-групове визнання не лише покриває, а й виправдовує в очах особистості навіть невдачі в сфері міжособистісних стосунків. Відсутність визнання індивідуума на груповому й особистісному рівні спровокує появу психологічної кризи

особистості. За таких обставин можна говорити про те, що індивід як фахівець і працівник нового типу не відбувся. Беззаперечним є той факт, що для суспільства, особистості важливо продовжити акме — найбільш активний творчий період життя людини.

У системі важливих якостей, що повинні бути притаманні фахівцю нового типу, виділяють [3] особливу групу особистісно-професійних чи особистісно-ділових якостей, а саме: організованість, дисциплінованість, відповідальність, ініціативність, уважність.

Виконання подальших цілеспрямованих досліджень може призвести до виявлення інших якостей.

За підтримки акмеологічних технологій успішно відбувається розвиток значущих фахових і особистісно-ділових якостей. Акмеологічні дослідження підтверджують, що розвиток фаховості працівника співвідноситься з рефлексивною організацією діяльності [4, с. 196].

Вагомою гарантією зростання фахової майстерності фахівців нового типу є розкриття їхнього творчого потенціалу, самореалізація у професійній діяльності. Особистісна креативність обов'язково реалізується в фаховій діяльності, пошуку нових, дівіших способів вирішення завдань, нетривіальних висновків. Потужним стимулом для піднесення активності особистості є сам процес, отримані нові результати, що позначатимуться на економічній ефективності організації. Креативність як якість особистості повинна мати інноваційне спрямування, тому на практиці креативність отримала назву інноваційної. По суті, досягнення професіоналізму фахівця нового типу є неможливим без новаторського підходу, який полягає в опануванні нових ефективних алгоритмів і способів здійснення діяльності, в нетривіальному вирішенні фахових завдань. Тільки спрямованість на інновації дасть змогу отримати якісно інші результати, реалізувати прорив у нові галузі фахової діяльності, що призведе до значних економічних і соціальних зрушень в організації та, відповідно, до підвищення життєвого рівня працівників. Брак інноваційної спрямованості може призупинити зростання фахової майстерності. Аналіз діяльності і особистісних якостей осіб, які досягли відчутних професіональних результатів, констатує їхню потужну інноваційну спрямованість [3]. Розвиток у фахівця нового типу інноваційного потенціалу може відбуватися передовсім шляхом відбору належних еталонів і їх дотримання. Хороші результати дають деякі акмеологічні технології рефлексивного змісту.

*Підсистема нормативності діяльності і поведінки.* Високі класний спеціаліст прагне особистісно-фахового розвитку і досягнення професіоналізму усвідомлюючи мотивованість фахових здобутків і фахової самореалізації. Людська поведінка та діяльність повсякчас регулюються певним об'єднаним мотивом — потребою актуалізації, тобто працівнику для збереження і розвитку фаховості, потрібно розвивати всі свої здібності.

Формування «мотивації досягнення цілей» поєднується з соціалізацією особистості і може розкриватися як «прагнення до підвищення рівня власних можливостей». Отже фахівцям нового типу, на нашу думку, повинні бути притаманні такі властивості:

- наполегливість у досягненні цілей;
- відсутність духу нездорової конкуренції;
- незадоволеність досягнутим;
- постійне прагнення зробити роботу краще, ніж раніше;
- потреба у створенні нових способів виконання звичайних справ;
- схильність захоплюватися своєю роботою;
- відчуття радості від успіху у роботі;

- нездатність працювати на низькому професійному рівні;
- незадоволеність успіхом, досягнутим без зусиль;
- готовність прийняти допомогу і надати її іншим.

Мотиваційною основою розвитку фахівця нового типу є сукупність умов і факторів, що стимулюють особистість до досягнення поставлених цілей та завдань і отримання здобутків. Розглянемо рівні мотиваційного підґрунтя формування фахівця нового типу.

Перший рівень – розгляд особливостей розвитку фахівця нового типу як суб'єкта. Він віддзеркалює намагання стати першопричиною, детермінантним началом, безперешкодним у діях, незалежним від обставин і людей. Досягнення даного рівня можливе шляхом опанування фаховою майстерністю, наслідком чого є зміна системи відносин.

Другий рівень полягає у формуванні нової системи цілей, ідеалів і стандартів, їх регульовальної ролі, тобто наявний щільний взаємозв'язок між мотивами досягнень і результативністю діяльності (формування великомасштабних цілей, розвиток особистісних стандартів і еталонів, привабливість самооцінки, адекватність мотивації досягнення особових можливостей, індивідуальні переваги типу атрибутів). На формуванні мотивації досягнення позначаються обрані фахівцем особистісні стандарти та еталони, які є «образом-метою» розвитку.

Розуміння особистістю процесу фахового розвитку неодмінно призводить його до думки про протиріччя, незлагодженість процесу, нерівномірність власного розвитку (наприклад, мотиви і прагнення випереджають фактичні можливості) або до оцінки порушення балансу, гармонії (коли нові цілі вимагають надмірних зусиль, що вичерпують усі резерви особистості). Причиною розладу у розвитку може бути надто рання або надто пізня професіоналізація. Баланс між вихолощенням розумових, професійних можливостей і надбанням нових ресурсів є необхідною умовою підтримання якості життя на належному рівні.

Відсутність ціннісно-мотиваційної сфери перетворює професійну діяльність на несистемне накопичення окремих дій без чіткої й усвідомленої мети, де формування операційно-технічної сфери призводить до нерегульованої сукупності дій, а недостатнє формування суб'єктної сфери «провокує» неусвідомлення і несприйняття своєї професійної суб'єктності, тобто є причиною відсутності професійної Я-концепції. Таким чином, втрачається головна мета діяльності та зникають уявлення про шляхи та засоби її досягнення.

У нашому розумінні когнітивний компонент акмеологічної моделі охоплює знання і розуміння загальних принципів, закономірностей і методів особистісно-професійного розвитку, систему знань про акмеологію, акмеологічний потенціал, його складові тощо. Він направлений на реалізацію на практиці отриманих знань, сприяє розумінню необхідності розвитку акмеологічного потенціалу, визначає спрямованість на підвищення рівня професіоналізму, професійної майстерності та компетентності, узагальнення та систематизацію власного професійного досвіду і досвіду інших для досягнення економічних і соціальних цілей організації.

*Підсистема формування професійної Я-концепції.* Розвиток фахівця нового типу неможливий без продуктивної Я-концепції, тобто без усвідомленої як виняткової системи уявлення особистості про себе. Розвиток продуктивної Я-концепції передбачає вміння:

- гностичне (дослідницьке) – здатність аналізувати ситуацію;
- проектувальне – здатність виявляти наявні функціональні та причинно-наслідкові зв'язки;



- конструктивно створювати і редагувати систему діяльнісних і поведінкових стратегій;
- комунікативно реалізовувати і корегувати стосунки, налагоджувати зв'язки всередині групи та емоційно позитивні контакти, керувати і здійснювати вплив на поведінку;
- рефлексивно адекватно реагувати на ситуації та суб'єктів взаємодії;
- соціально-перцептивні – здатність обирати належну рольову позицію, реалізовувати співробітництво, діяти з урахуванням індивідуальних особливостей суб'єктів взаємодії.

Розвиток конкурентоспроможності фахівця нового типу залежить від виду і складності його діяльності у професійній (знання, компетенції, особливі вимоги до діяльності), психологічній (професійно важливі якості, здібності, рівні суперпрофесіоналізму), акмеологічній (акмеологічна мотивація на саморозвиток, акмеологічний супровід) складових, а також необхідної точності оцінки конкурентоспроможності, мети оцінювання та інших зовнішніх факторів. Він визначений як цілеспрямований процес реалізації особистісно-професійного потенціалу і досягнення особистісної зрілості та професійної компетентності суб'єкта професійної діяльності, обумовленої соціальною ситуацією, провідною діяльністю, творчими можливостями індивіда.

Альбуханова-Славська К.А. визначає професійну компетентність як комплексну характеристику суб'єкта праці, яка характеризує його професійну підготовленість і здатність ефективно, творчо вирішувати завдання і виконувати обов'язки в повсякденній діяльності [1].

Акмеологічні умови розвитку фахівця нового типу передбачають: особистісну орієнтацію в процесі базової підготовки професійного становлення кадрів; використання в системі безперервної освіти сучасних технологій навчання. Однією з умов розвитку фахівця нового типу є налаштування на розкриття резервів підвищення результативності навчання, властивостей і закономірностей мислення, пам'яті та засвоєння інформації. Розвиток фахівця забезпечується становленням його особистості в системі з закономірно обумовленими соціальними відносинами, характером зв'язків і взаємодій із навколишнім культурним середовищем, що не тільки визначає світогляд майбутнього фахівця, а й істотно впливає на формування його особистісного статусу, рівня соціальних прагнень і життєвих планів. Вагомою ланкою в системі розвитку фахівця нового типу є безперервна освіта, що забезпечується дотриманням таких умов: готовність людини до удосконалення освіти протягом життя; вмотивованість у необхідності підвищення освітнього рівня; можливість (доступність) отримання освіти (в тому числі і додаткової); узгодженість засад освіти на всіх її етапах. До умов успішності безперервної професійної освіти належать: а) забезпечення позитивної мотивації навчальної та професійної діяльності, розвиток потреби в продовженні професійної освіти, зміцнення емоційно-вольової сфери, спрямованої, у тому числі, на освоєння необхідних компетенцій; б) організація навчання на високому рівні складності з використанням контекстного і проблемно-діяльнісного підходів до професійної освіти фахівців протягом тривалого періоду; в) активізація свідомості, мислення, уяви, волі, спрямованих на розвиток інтересу до отримуваної спеціальності; г) виховання високих морально-психологічних якостей, дисциплінованості, свідомості і відповідальності за доручену справу; д) виявлення професійно важливих здібностей і якостей особистості та їх розвиток.

**Висновки.** Акмеологічні знання, акмеологічний підхід, акмеологічні методи, моделі та технології все ширше застосовують у практиці підготовки фахівців нового

типу, в розробці індивідуальних програм професійного зростання і саморозвитку, в плануванні та втіленні професійної кар'єри. Розвиток фахівця нового типу можна описати як процес і як наслідок системних трансформацій, що полягають у наявності та розвитку взаємопов'язаних прогресивних змін основних властивостей індивіда. Останні проявляються у таких підсистемах акмеологічної моделі: професіоналізм діяльності; професіоналізм особистості; нормативність діяльності і поведінки; продуктивна Я-концепція. Реалізація цієї моделі розвитку дозволить працівнику нового типу здобути високий фаховий рівень. Складність і багатогранність розглянутої в роботі проблеми вимагає подальших міждисциплінарних досліджень.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Абульханова-Славская К.А. Деятельность и психология личности / К.А. Абульханова-Славская. — М. : Наука, 1980. — 335 с.
2. Акмеологические основы профессионального самосознания личности: [учеб. пос.] / А.А. Деркач, О.В. Москаленко, В.А. Пятин, Е.В. Селезнёва. — Астрахань : Изд-во Астраханского гос. пед. ун-та, 2000. — 330 с.
3. Деркач А.А. Акмеология / А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин. — М., 2009. — 246 с.
4. Деркач А.А. Деятельность как основание акмеологического развития субъекта и надситуативная активность субъекта как действенный фактор ее развития / А.А. Деркач, Э.В. Сайко // Мир психологии. — М. : Воронеж, 2008. — № 2. — С. 193–205.
5. Деркач А.А. Акмеологические основы становления психологической и профессиональной зрелости / А.А. Деркач, Л.Э. Орбан. — М. : Изд-во РАГС, 1995. — 119 с.
6. Пальчевський С.С. Акмеологія: [навч. посіб. для студентів вищих навч. закл.] / С.С. Пальчевський. — К. : Кондор, 2008. — 398 с.
7. Парахонский А.П. Роль акмеологии в изучении и развитии профессионального творчества [Электронный ресурс] / А.П. Парахонский // Фундаментальные исследования. — 2007. — № 11 — С. 138–139. — Режим доступа : [www.rae.ru/fs/?section=content&op=show\\_article&article\\_id=7778524](http://www.rae.ru/fs/?section=content&op=show_article&article_id=7778524)

#### REFERENCES

1. Abulhanova-Slavskaja, K.A. (1980). *Deiatel'nost' i psihologija lichnosti [Activity and Personality Psychology]*. Moscow : Nauka [in Russian].
2. Derkach, A.A., Moskalenko, O.V., Pjatin, V.A., & Selezjnova, E.V. (2000). *Akmeologicheskie osnovy professional'nogo samosoznania lichnosti [Acmeological bases of professional self-awareness]*. Astrahan : AGPU [in Russian].
3. Derkach, A.A., & Zazykin, V.G. (2009). *Akmeologia [Acmeology]*. Moscow [in Russian].
4. Derkach, A.A., & Sajko, Je.V. (2008). Deiatel'nost' kak osnovanie akmeologicheskogo razvitiia subekta i nadsituativnaia aktivnost' subekta kak deistvennyj faktor ee razvitiia [Activity as a basis of acmeological development of the subject and the subject suprasituational activity as an effective factor of its development]. *Mir psihologii - World of psychology*, 2, 193-205 [in Russian].
5. Derkach, A.A., & Orban, L.Je. (1995). *Akmeologicheskie osnovy stanovleniia psihologicheskoi i professional'noi zrelosti [Acmeological bases of formation of the psychological and professional maturity]*. Moscow : RAGS [in Russian].
6. Palchevskij, S.S. (2008). *Akmeolohiia [Acmeology]*. Kyiv : Kondor [in Ukrainian].
7. Parakhonskui, A.P. (2007). Rol akmeologii v izuchenii u razvittii profesional'nogo tvorcestva [Acmeology role in the study and development of professional creativity]. *Fundamentalnie isledovania - Fundamental researches*, 11, 138-139. Retrieved from [www.rae.ru/fs/?section=content&op=show\\_article&article\\_id=7778524](http://www.rae.ru/fs/?section=content&op=show_article&article_id=7778524) [in Russian].

Стаття надійшла до редакції журналу 10.01.2017.