УДК 316.447

Анастасія Доброскок

СУЧАСНИЙ ПІДХІД ДО РОЗВИТКУ Й ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ МЕНЕДЖЕРА

У статті висвітлено основні пріоритети професіоналізму у суспільному та індивідуальному існуванні суб'єкта. Із професіоналізмом пов'язані спроможність людини у вибраній справі, самореалізація її творчих можливостей, якість життєдіяльності в цілому. Без вивчення розвитку й формування змістовних і структурних характеристик психологічних механізмів професіоналізму неможливе вироблення методологічних і теоретичних позицій відносно освіти й підготовки фахівця, здатного продуктивно здійснювати свою професійну практику в динамічно мінливій соціокультурній ситуації.

Ключові слова: *результат діяльності, основні інваріанти професіоналізму, особистісний розвиток, професійне становлення, професіоналізм.*

В статье отражены основные задачи, которые имеет профессионализм в общественном и индивидуальном существовании субъекта. С профессионализмом связанные способность человека в выбранном деле, самореализация ее творческих возможностей, качество жизнедеятельности в целом. Без изучения развития и формирования содержательных и структурных характеристик психологических механизмов профессионализма невозможно выработать методологические и теоретические позиции относительно образования и подготовки специалиста, способного продуктивно осуществлять свою профессиональную практику в динамично меняющейся социокультурной ситуации.

Ключевые слова: *результат деятельности, основные инварианты профессионализма, личностное развитие, профессиональное становление, профессионализм.*

The article highlights the main tasks that have expertise in social and individual existence of the subject. From professional capacity related rights in selected business, self its creative possibilities, the quality of life in general. Without studying the development and formation of substantial and structural characteristics of psychological mechanisms professionalism can not develop methodological and theoretical positions regarding education and training specialist who can efficiently carry out their professional practice in dynamically changing socio-cultural situation.

Key words: *performance, basic invariants of professionalism, personal development, professional development, professionalism.*

Постановка проблеми. Явище професіоналізму інтенсивно досліджується в психології праці (насамперед у рамках професіографічного підходу), акмеології й приватних прикладних аспектах психології (педагогічної, військової, юридичної й т.п.). При цьому дослідники виділяють структуру професіоналізму у вигляді узагальненого й абстрактного поняття з визначенням конкретного прояву даного феномена в розвитку професіонала, тобто суб'єкта-діяча.

Еволюція професіографічного підходу в дослідженні розвитку професіонала на сьогоднішньому етапі свого руху характеризується переходами:

– від поелементного до цілісного системно-структурного підходу;
– від системно-структурного до генетичного й динамічного;
– від технічного до антропоцентричного;
– від жорстко нормативного до індивідуалізованого, ймовірного;

– від антропоцентричного до гуманістичного й акмеологічного [4].

Для нас важливо проаналізувати вихідні принципи наявних досліджень і дати відповіді на наступні запитання. У чому полягає сутність професіоналізму людину і який спосіб існування професіонала у своїй справі? Які етапи розвитку професіоналізації? Як здійснюється індивідуальний розвиток і формування професіоналізму конкретно менеджера?

У психологічному плані ідея професіоналізму розглядається ширше, ніж просте уявлення про високий рівень вміння професіонала. С.Д.Максименко розглядає професіоналізм як складну систему, що має не тільки зовнішню функцію («віддачу»), але й необхідні й, як правило, складні та різноманітні внутрішні, зокрема, психічні функції. До цих внутрішніх психічних функцій відносяться: побудова образу майбутнього результату діяльності; певне «виношування» уявлень про шляхи й способи, варіантах досягнення цього результату; емоційне підготування до роботи; загальна свідомість захищеності в суспільстві й багато чого іншого, включаючи й певний образ навколишнього світу взагалі.

Окремі власні уявлення, образи-регулятори поведінки й діяльності – виникають, в остаточному підсумку, не інакше як у контексті цілісного образу оточуючого світу, що сформувався до даного моменту в даної людини; виникають як «актуалізовані частини» цілісного образу світу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Ряд дослідників (Г.О. Балл, М.Й. Боришевський, В.М. Дячков, Н.І.Жигайло, В.Л. Зливков, С.Д. Максименко, В.В. Москаленко, В.П. Москалець, М.В. Савчин) відзначає, що категорія майстерності є важливою, але все ж таки складовою частиною категорії професіоналізму й, у цьому змісті, не тотожною останньому. Вони виходять із того, що для досягнення професійної майстерності необхідно мати певний «особистісний потенціал» або «стартовими особистісними можливостями» – загальними й спеціальними здатностями, базовими знаннями, мотивацією досягнень, спрямованістю на саморозвиток, адекватною самооцінкою. Сам процес індивідуально-професійного розвитку розглядається як «процес формування особистості і її професіоналізму, здійснюваний у саморозвитку, професійній діяльності й професійних взаємодіях [3]».

В акмеологічних дослідженнях акцент зміщається на співвідношення особистісного й дієвого принципів у контексті саморозвитку фахівця. При цьому йдуть пошуки у виявленні головних детермінант прогресивного розвитку, досліджуються основні його умови й фактори, а також те, що перешкоджає такому розвитку й основні інваріанти професіоналізму (Е.Н. Богданов, В.Т. Зазикін). Психологічний аналіз (Г.О. Балл, М.Й. Боришевський, Н.І. Жигайло, В.Л. Зливков, С.Д. Максименко, В.П. Москалець, В.В. Москаленко, М.В. Савчин) розкриває усвідомлений внутрішньо-особистісний рух суб'єкта до професійного еталона, який дозволяє йому на основі самопізнання, саморозвитку, самореалізації визначити свою «точку опори» – джерело, рушійну силу розвитку. Образ акме – сукупність найвищих якісних показників професіонала, вартісно-світоглядних, інтелектуальних, емоційно-почуттєвих, мотиваційних, вольових, комунікативних характеристик і складових психічного, фізіологічного й духовного здоров'я суб'єкта діяльності як професіонала, отриманих у процедурах оцінювання, корекції й розвитку. Відповідно поняття майстерності, професіоналізму, діяльності структуризуються із пріоритетного початку особистості людини [1, 2, 3].

У розробці питань психології професіоналізму в професіографічному підході С.Д. Максименко використовує модульний, задачний і акмеологічний принципи в їхньому синтетичному варіанті.

Професіограма, яка має вертикальне розгорнення за вирішенням професійних завдань і по горизонталі – розгорнення кожного модуля через вказівку нормативно заданих професійних дій, засобів, умов, результатів, а також необхідних для цього психологічних якостей дає визначення ознак рядового фахівця, успішного фахівця й творчого фахівця. Методична цінність професіограми (як карти території, а не самої території, Г.Бейтсон) у тому, що вона дозволяє людині визначати, за вирішення яких професійних завдань вона береться, яких висот професіоналізму прагне досягти.

А.К. Маркова в якості базової, ядерної освіти професіоналізму використовує поняття компетентності, що має у психології давню традицію [6]. Автор розгортає своє розуміння професіоналізму через розрізнення нормативного й реального, конкретного прояву професіоналізму людської особистості.

«Нормативні вимоги професії до особистості» – це сукупність, набір особистісних характеристик людини, необхідних для успішного виконання праці. Коли мова йде про те, що даній людині властивий професіоналізм, – говориться про те, що людина має цей необхідний набір психічних якостей, і професіоналізм стає внутрішньою характеристикою людської особистості. Таке розуміння означає «реальний» професіоналізм конкретної людини. Професіоналізм в обох випадках вимагає виконання праці на високому рівні якості.

Компетентність, з погляду автора, близько примикає до реального професіоналізму і являє собою індивідуальну характеристику ступеня відповідності вимогам професії (ширше – професійну придатність). Поняття компетентності, у сучаснім його значенні ряд дослідників визначає як комбінацію психологічних якостей, як психологічний стан, що дозволяє діяти самостійно й відповідально (діюча компетентність), як володіння здатністю й умінням виконувати певні трудові функції. Судити про наявність компетентності пропонується по характеру результату праці людини. Дійсно, оцінка або зміна кінцевого результату – це єдиний науковий спосіб розуміння компетентності.

Слід зазначити, що прогрес особистісного розвитку означає:

– зміна мотиваційної сфери особистості в якій сильніше, ніж до того, починають знаходити своє відбиття загальнолюдські цінності;

– зростання на рівні інтелекту вміння планувати, а потім здійснювати на практиці саме ті діяння й робити ті вчинки, які відповідають духу названих цінностей;

– більша здатність до самомобілізації на подолання труднощів об'єктивного характеру, що заважають проявляти самостійність і робити вчинки відповідно до цих дій;

– більш об'єктивне оцінювання своїх сильних і слабких сторін і ступені готовності до нових, більш складним діянням і відповідальним учинкам.

Таким чином, можна дійти висновку, що в акмеологічних дослідженнях необхідно вивчати два рівноцінні об'єкти – людини й діяльність. Звідси акмеологи розрізняють професіоналізм діяльності й професіоналізм особистості.

Виклад основного матеріалу. Акмеологи виділяють інваріанти професіоналізму, що забезпечують високу стабільну ефективність діяльності, у їхньому числі:

розвиток антиципації, що проявляється в умінні точно, «детально» і надійно прогнозувати, передбачати розвиток ситуацій, що виникають у процесі виконання діяльності;

високий рівень керування високою працездатністю, стресостійкістю, своїм станом постійної готовності до екстрених дій, здатності мобілізовувати свої ресурси в необхідний момент;

вміння ухвалювати рішення, сміливість у прийнятті рішень, надійність рішень, їх своєчасність і точність, нестандартність і ефективність;

креативність, що проявляється не тільки у високому творчому потенціалі, але й у спеціальних уміннях творчо вирішувати професійні завдання;

висока й адекватна мотивація досягнень.

Підставою для такого висновку послужив факторний аналіз ефективності діяльності професіоналів. Виявилося, що саме ці характеристики мають найбільшу «вагу» у сукупності факторів забезпечення високої результативності діяльності.

Емпіричний характер узагальнень (на основі факторного аналізу), хоча й дає інваріант прояву професіоналізму, носить описовий характер, що не пояснює психологічного механізму способів самоорганізації всіх цих факторів у цілісність, в індивідуальній траєкторії формування професіоналізму. В основному дослідники посилаються на те, що рушійною силою індивідуально-професійного розвитку виступають різні протиріччя між перспективним, потенційним і наявними (індивідуалізація й соціалізація). Пояснити й обґрунтувати акмеологічні закони індивідуально-професійного розвитку прагненням особистості до самовираження в професії недостатньо, тому що це є лише приватний аспект буття

професіонала, який входить в більш широку категорію, а саме в категорію сенсу життя людини і її вчинків в цьому житті. Якщо самовираження відривається від загального життєвого цілого, то воно стає самоцінністю й тим самим, на наш погляд, блокує досягнення рівня самодіяльного професіонала.

Ідеологія самовираження в професії приваблива з погляду самоствердження особистості, соціального визнання й поваги, що є немаловажним зовнішнім фактором у підтримці прагнення до висот професіоналізму, але все-таки не суттєвим у визначенні покликання й життєвого задуму людину, на що вказував Е.А. Клімов у визначенні професіонала і його професіоналізму.

Інтеграція особистісних й дієвих начал у феномені професіоналізму проявляється у визначенні професіонала (А.А. Деркач, В.М. Зазикін) [3].

Професіонал – це суб'єкт професійної діяльності, що володіє високими показниками професіоналізму особистості й діяльності, що має високий професійний та соціальний статус, і систему особистісно-дієвої нормативної регуляції, що динамічно розвивається, постійно націлений на саморозвиток і самовдосконалення, на особистісні й професійні досягнення, які мають соціально-позитивне значення.

При подальшому аналізі в нашому випадку потрібно конкретизувати цю абстракцію стосовно професіоналізму менеджера з виявленням специфіки його діяльності й змістовних дієвих характеристик (загально-конкретного). Для цього необхідно розглянути питання про те, який шлях людина проходить у своєму русі до професіоналізму і як стає професіоналом у своїй справі. Відповідь на це питання розкриває можливі варіанти й етапи розвитку суб'єкта діяльності.

Специфікою психологічного підходу є перенесення акценту з розвитку професійно важливих якостей (комплексний підхід) на розвиток і формування суб'єкта-діяча (як динамічно-системної освіти) у рамках життя людини як цілого.

Найбільш відомими періодизаціями розвитку людину як суб'єкта праці є розробки С.Д. Максименка, М.В. Савчина.

У періодизації С.Д. Максименка виділені наступні ланки процесу професійного становлення:

1 ступінь: ***вибір професії*** – стадія «оптації» – характеризується підготовкою до життя, до праці, підготовкою свідомого й відповідального планування й вибору професійного шляху.

*2 ступінь:****стадія адепта*** – це професійна підготовка.

3 ступінь: ***стадія адаптанта*** –це входження в професію після завершення професійного навчання стадія триває від декількох місяців до 2–3 років.

4 ступінь: ***стадія інтернала*** – це входження в професію як повноцінний колега, здатний працювати на нормальному рівні як «свій серед своїх».

5 ступінь: ***стадія майстра –*** коли про працівника можна сказати, що він кращий серед звичайних і гарних, тобто працівник помітно виділяється на загальнім тлі (має свій стиль і своє «лице»).

6 ступінь: ***стадія авторитету*** – означає, що працівник став кращим серед майстрів.

7 щабель: ***стадія наставника –*** вищий рівень роботи будь-якого фахівця. Ця стадія цікава тим, що працівник стає не просто чудовим фахівцем у своїй області, але й учителем, здатним передати кращий свій досвід учням і втілити в них частину своєї душі. Таким чином, вищий рівень розвитку будь-якого фахівця – професіонал, що став наставником, учителем, консультантом, що втілює в собі культуру в кращому розумінні цього слова.

Міркуючи про етапи освоєння професії, С.Д. Максименко виділяє наступні рівні професіоналізму:

допрофесіоналізм (людина вже працює, але не має повного набору якостей справжнього професіонала);

професіоналізм (людина – професіонал, тобто стабільно працює й виконує все, що від нього потрібно з високою якістю);

суперпрофесіоналізм (творчість, особистісний розвиток, те, що називається «акме» – вершина професійних досягнень);

псевдопрофесіоналізм (зовні досить активна діяльність, але при цьому людина або робить багато «браку» у роботі, або сама деградує як особистість);
постпрофесіоналізм (людина може бути «професіоналом у минулому», «экс – професіоналом», а також може виявитися порадником, наставником для інших фахівців).

Усередині рівня професіоналізму автор виділяє конкретні етапи й ступені розвитку професіонала по позиціях:
адаптація (позиції: стажист, переконаний фахівець, ерудит, методист; первинне засвоєння людиною норм, менталітетів, необхідних прийомів, технік, технологій професії);
самоактуалізація (позиції: самодіагностика, усвідомлена індивідуальність, самоекспериментатор, цілістна особистість з Я-концепцією, що самопрогнозує свій професійний шлях спеціалист; на цьому етапі головними складовими являються усвідомлення людиною своїх можливостей і саморозвиток засобами професії з закріпленням індивідуального стилю діяльності;
майстерність як гармонія із професією (позиції: майстер професійної діяльності в спілкуванні, діагност, гуманіст, вихователь, консультант і наставник, координатор, керівник, експерт засвоєння й відтворення на гарному рівні кимсь раніше створених методичних рекомендацій, розробок, інструкцій, високих стандартів);
суперпрофесіоналізм: (позиції: учасник і ініціатор інновацій, творець і новатор, дослідник, експериментатор, що досягає у своїй професії вершин («акме») у якості творця своєї особистості й у розвитку інших) – ведучим на цьому етапі є творче перетворення професійного середовища або проектування нового професійного середовища.

С.Д. Максименко вважає, що рівня професіоналізму може досягти практично кожна людина. Рівень суперпрофесіоналізму, у принципі, доступний кожній здоровішій людині всупереч існуючому «здоровому глузду», що існує серед фахівців. Зрозуміло, що залежно від специфіки професії, щаблі професіоналізму й самі професійні (статусні) позиції суттєво відрізняються. Тому дана професіографічна «карта» не є дійсно «територія» реальності професійної діяльності менеджера. Специфіка професіоналізму менеджера полягає в тому що вона реалізується на перетинанні науки й практики й, тим самим, являє собою майстерність бізнес працівника – теоретично мислячого й практично діючого. Разом з тим, формально, будь-який фахівець, так чи інакше проходить етапи адаптації й інтерналізації в професії, а процес сходження людини до висот майстерності не являє собою лінійного еволюційного процесу [4; 5].

Багато дослідників відзначають, і практика підтверджує, що індивідуальний рух фахівця до майстерності характеризується нерівномірністю різних етапів і ступенів.

Усередині них можливі різні співвідношення як у однієї і тієї ж людини, так і у різних фахівців. Даний процес обумовлюється індивідуальністю самої людини і його авторством у побудові суб'єктної професійної практики.

Виходячи з різних підстав, дослідники виділяють різні спеціальні здібності. В одному випадку основною спеціальною здатністю психолога називають талант спілкування, структурними компонентами якого є наступні складові: 1) уміння повно й правильно сприймати людину; 2) уміння розуміти внутрішні властивості й особливості людини; 3) здатність до співпереживання; 4) уміння аналізувати свою поведінку; 5) уміння управляти собою й процесами спілкування. В іншому варіанті до спеціальних здібностей майбутнього професіонала відносять: 1) рівень сформованості інтерперсональних: комунікативних умінь; 2) рівень сформованості антропоцентричної спрямованості (інтегральної чутливості до об'єкта, процесу й результату психологічної діяльності); 3) рівень сформованості проектних вмінь [5].

Є варіант виділення спеціальних здібностей як професійно важливих, якостей (ПВЯ) менеджера, заснований на наближенні до реального синтезу професійної позиції теоретика й практика [7].

Особливості діяльності	Вимоги до ПВЯ
Діяльність, – завжди взаємодія, спілкування (комунікація).	– мотивація й готовність до співпраці; – культурна продуктивність; – соціальна компетентність; – навички вербалізації; – комунікативні навички (розуміння).
Діяльність – робота з особливим типом інформації. (психологічної).	– соціальна допитливість; – атенціональні здатності; – навички соціальної перцепції; – психологічна проникливість.
Діяльність – робота з абстрактними моделями і їх інтерпретація.	– високий загальний інтелект; – аналітико-синтетична лабільність; – навички раціоналізації когнітивних конструкцій.
Динамічність і ірраціональність об'єкта діяльності.	– гнучкість і рухливість розумових процесів; – креативність; – практичне мислення; – соціальний інтелект.
Емоційна «завантаженість» процесу діяльності.	– фрустраційна толерантність; – навички саморегуляції; – навички емпатії; – емоційна продуктивність.
Особистісна включеність у процес діяльності.	– навички рефлексії; – відповідальність; – навички самоконтролю; – адекватна своїм можливостям самооцінка; – навики роботи зі своїми обмеженнями.
Прагматичність і оперативність процесу діяльності.	– навики фасилітації; – здатність (не схильність) до ризику; – сміливість і впевненість у собі; – наполегливість; – працездатність.

Представлені тут варіанти «ідеального» образу менеджера в аспектах завдань і діяльності дозволяють побачити можливі нормативні проекти формування професіоналізму фахівця в умовах освітньої підготовки. Хоча ці зразки й відрізняються по своєму змістовому наповненню й обсягу, поняття ефективного психолога, проте вони мають і спільні між собою структурні компоненти. До них можна віднести наявність специфічних характеристик активності менеджера в просторі інтерперсональних відносин із приводу психічної реальності й способів роботи із цією реальністю – з антропоцентричною спрямованістю (з «людським виміром» у людині – клієнту).

Висновки. Аналіз етапів і рівнів розвитку професіоналізму дозволяє дійти висновку, що головним у цьому процесі є вихід суб'єкта діяльності в позицію творчого-проектування себе як особистості і як професіонала, із творенням нової професійної дійсності й, тим самим, формування образу й стилю свого життя.

ЛІТЕРАТУРА

1. Боришевський М.Й. Національна самосвідомість у громадянському становленні особистості / М.Й. Боришевський. – К. : АПН України, Ін-т психології ім. Г.С. Костюка, 2000.
2. Голицын Г.А. Информационный подход в психологии творчества / Г.А. Голицын // Исследование проблем психологии творчества : М., 1983. – С. 210-231.

3. Деркач А.А. Акмеология: пути достижения вершин профессионализма / А.А. Деркач, Н.В. Кузимин. – М. : Луч, 1993.
4. Максименко С.Д. Генезис существования личности: монография / С. Д. Максименко. – К. : ООО «КММ», 2006. – 239 с.
5. Максименко С.Д. Основи генетичної психології / С.Д. Максименко. – К. : НПУ Перспектива, 1998. – 543 с.
6. Маркова А.К. Психологические особенности индивидуального стиля деятельности учителя / А.К. Маркова, А.Я.Никонова // Вопросы психологии, 1987. – № 5. – С. 40-48.
7. Dabek M., Jarmoz S., Witkowski T. «Portret psychologiczny polskiego menedzera», Przeglad Organizacii 2, 1992.

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРА

Доброскок Анастасія Сергіївна – аспірант Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України.

Надійшла до друку 18.12.2012 р.