

УДК:8325:317.029.7

ОЛЕНА ГАЛАШОВА

Одеський національний економічний університет

**ПРОФЕСІЙНА УСТАЛЕНІСТЬ ЯК ПЕДАГОГІЧНА
ПРОБЛЕМА В АСПЕКТІ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ
МЕНЕДЖЕРІВ ОРГАНІЗАЦІЙ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ
УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Подано аналіз наукових педагогічних та психологічних досліджень із підготовки менеджерів комерційних організацій до професійної діяльності в умовах невизначеності ринкових відносин. Особлива увага приділяється проблемі усталеності як властивості, що забезпечує збалансованість стосунків будь-якої системи з довколишнім середовищем. Виявлено доцільність формування професійної усталеності майбутніх менеджерів організацій як інтегративної сукупності спеціальних властивостей та умінь особистості, необхідних для ефективного та стабільного виконання управлінської діяльності.

***Ключові слова:** менеджер, усталеність, професійні властивості, управлінська діяльність, ефективність, активність, самореалізація, самоорганізація*

Перспективність взаємовідносин між країнами й окремими індивідуумами у процесі демократизації світового суспільства визначається вмінням людей

досягти спільної мети шляхом об'єднання зусиль. Результатом сумісної праці є виникнення організацій, які створюють основу для успішної реалізації цілей та завдань усіх учасників взаємодії.

Діяльність організації визначається її керівництвом – управлінням або менеджментом, який надає всій діяльності спрямованості для досягнення успіху. Менеджери сучасних організацій складають новий впливовий шар суспільства – у процесі виконання своїх професійних обов'язків вони регулюють контакти з оточуючим середовищем, від їх рішень залежить ефективність здійснення намічених планів, професійний розвиток робітників і збалансованість організаційних стосунків у цілому.

Специфіка професійної діяльності менеджерів комерційних організацій відрізняється високою моральною й матеріальною відповідальністю в умовах конкуренції та невизначеності внутрішнього й зовнішнього середовища організації, ненормованим робочим днем, психофізичними перевантаженнями.

Водночас, організація та суспільство висувають високі вимоги до якості та ефективності виконання управлінських функцій, швидкого реагування на потреби соціуму, що зумовлює постійну зосередженість менеджера на різнопланових деталях робочого процесу, мотивації команди для досягнення визначених цілей та контролю успішності отриманих результатів. Отже, виникає проблема підготовки спеціалістів, здатних до виконання багаторівневої управлінської діяльності у складних умовах ринкових відносин.

Актуальність та теоретичні засади професійної підготовки майбутніх менеджерів ділових організацій обґрунтовано у вітчизняних і зарубіжних дослідженнях із питань формування управлінських компетенцій (Н.О. Андрущенко), прогностичних умінь (А.В. Антонець), емоційної культури (І.А. Анненкова), професійного іміджу (І.В. Размолодчикова), підготовки до попередження конфліктів (В.Зінгерт, Л.Ланг, І.В. Шупта), формування дослідницької культури (І.А. Сенча), організації праці менеджера (А.В. Балабанова, Г. Кунц, М. Мескон, С. О'Доннел, О.В. Сардак), психолого-педагогічної підготовки (Т.П. Авдулова, О.М. Капітанець, А. В. Карпов) та інших аспектів.

Одночасно у деяких працях (З. К. Каргієва, К. М. Холодова) розглянуто необхідність виявлення узагальненого показника, що інтегрує готовність до роботи, надійність, успішність, спрямованість, адаптаційний потенціал й інші якості та властивості особистості.

Таким показником визначено усталеність у професійній діяльності (З.Н. Курлянд, Л. Г. Яновська, В. І. Дяченко), зокрема, у професійній діяльності менеджерів організацій (К. М. Холодова).

Специфіка сфери управління, що передбачає постійні особистісні контакти й швидкість реакції на впливи середовища, зумовлює, з нашої точки зору, актуальність дослідження професійної усталеності менеджерів організацій як педагогічну проблему.

Професійна усталеність невід'ємно пов'язана з поняттям усталеності людського організму, природних об'єктів й особистісною усталеністю людини як суб'єкта системи соціальних стосунків.

У тлумачному словникові української мови за редакцією В. В. Дубічинського поняття «усталений» визначається як «сталий, стійкий, що закріпився в певній формі», «усталити» - робити сталим, без відхилень, зміцнювати, робити надійнішим» [1, с. 273]. Зрозуміло, що дані характеристики вміщують поняття незмінності, інваріантності властивостей та якостей, притаманних тим чи іншим об'єктам або явищам. Дослідження усталеності природної матерії, технічних приладів, соціальної взаємодії свідчать, що цей феномен доцільно розглядати з

точки зору функціонування систем. Саме незмінність «інваріантність» певних властивостей системи, навіть якщо вона зазнає послідовних змін», визначено У. Р. Ешбі у якості основної ідеї усталеності [13, с. 109]

У межах системного підходу система досліджується як єдиний організм з урахуванням внутрішніх зв'язків між окремими її елементами і зовнішніх зв'язків з іншими системами та об'єктами [2, с. 7, с. 12, с.294].

Підпорядкованість системи зовнішнім впливам, зазначена Н. Вінером, зумовлює не абсолютно усталені, а відносно усталені стани, «пов'язані з життям, мисленням та усіма іншими органічними процесами» [7].

Отже, у процесі пристосування до постійних коливань середовища система виявляє спроможність до змін при одночасному збереженні своїх інваріантних властивостей. Усталеність природних об'єктів, як виявлено у дослідженнях, може бути активною і пасивною.

Активна усталеність об'єктів живої природи визначається їх активністю, дієвістю у пристосуванні до середовища, вибірковістю сприйняття зовнішніх впливів – відкритості тільки до тих впливів, що не порушують їх власної інваріантності.

Пасивний опір об'єктів природи (метали, сплави) деформуючим впливам оточення зумовлює їх пасивну усталеність, що забезпечується особливостями матеріалу, який входить до їх складу [12, с.10].

Інтерес для нашого дослідження становить активна усталеність, оскільки «організація» і «менеджмент» є живими відкритими системами. Утім, усталеність – це не будь-яка активність, а активність самоорганізації, усвідомлений «активний перебір системою численних варіантів взаємодії її компонентів для отримання корисного результату» [6, с. 22].

На ведучу роль внутрішньої мотивації, як основи усталеності самоорганізуючих систем, вказано у дослідженнях П. К. Анохіна, Л. І. Божович, С.Л. Рубінштейна, В. С. Українцева, В.Е. Чудновського.

У процесі еволюції та соціального розвитку людина як біопсихосоціальна система виявляє все більше емансипованості від середовища: усталеність особистості у соціумі описано В.Е. Чудновським як спроможність «перебувати над ситуацією, нейтралізуючи та перетворюючи безпосередньо діючі фактори» [12, с. 28].

Професійна усталеність представників різних сфер діяльності – робочих, операторів, пілотів, космонавтів, військовослужбовців, учителів визначена соціологами, психологами, педагогами в аспекті її формування, розвитку й виявлення у професійній діяльності (Г.Г. Береговий, М. Я. Віленський, І. М. Дімура, В. І. Дяченко, З. К. Каргієва, З. Н. Курлянд, К. В. Осетров, Т. Ю. Осипова, К. К. Платонов, К. М. Холодова, Л. М. Яновська)

Специфіку професійної усталеності менеджерів організацій висвітлено недостатньо, в основному, дослідниками виявлено окремі особистісні якості й компетенції керівників, які можна розглядати як складники усталеності в управлінській діяльності.

Отже, актуальність нашого дослідження зумовлюється необхідністю виділення професійної усталеності як особливо значущої інтегративної властивості, що забезпечує здатність контролювати впливи поточних управлінських ситуацій, визначає стабільність та ефективність діяльності менеджера у процесі досягнення успіху-головної цілі комерційної організації.

Об'єкт дослідження – специфіка феноменів усталеності й усталеності у професійній діяльності.

Мета дослідження – аналіз наукових праць із професійної підготовки спеціалістів різних сфер діяльності, виявлення взаємозв'язку типів усталеності та їх значимості для професійної підготовки майбутніх менеджерів комерційних організацій.

Поняття професійної усталеності, визначене К. К. Платоновим як властивість особистості, в якій виявляється дієвість та усталеність професійної спрямованості, була першою характеристикою усталеності у професійній діяльності. Головною особливістю професійної усталеності працівника, за К.К. Платоновим, є злиття зі своєю спеціальністю, що зумовлює зміст трудового життя, стає трудовою домінантою [11, с. 40].

Важливою умовою успішної професійної діяльності визначено емоційну усталеність, зокрема у дослідженнях Л. М. Аболіна, І. Ф. Аршави, В.Л. Маріщука, К. К. Платонова.

Емоційна усталеність, за Л. М. Аболіним, виявляється як «властивість, що характеризує індивіда у процесі напруженої діяльності» [5, с.20]. Напружена ситуація, підкреслює вчений, викликає напруженість емоційного стану людини, «звужує» увагу, знижує усталеність психічних процесів, що може призвести до блокади сприйняття мислення, пам'яті та практичних дій [5, с. 20]. Переживання людиною напруженої діяльності за Л.М.Аболіним, не є інтроспективними. Вони є засобами здійснення діяльності за даних умов, даними емоційними способами [5, с.6]. Здатність індивіда до такої організації процесу своєї діяльності, коли окремі механізми цього процесу гармонійно взаємодіють, що сприяє успішному досягненню поставленої мети, розглянуто Л.М.Аболіним як прояв емоційної усталеності [5, с. 36]. Для нашого дослідження становить значний інтерес рекомендоване вченим поетапне виявлення, оцінка, корекція й регуляція людиною власних емоційних станів напруги, конкуренції – для встановлення внутрішньої рівноваги й адекватної оцінки оточення, що сприяє ефективності та продуктивності професійної діяльності.

Формування власної індивідуальності, здатність до саморозвитку зазначено В. М. Крайнюк важливими компонентами психологічної стійкості особистості. За висновком В.М. Крайнюк, психологічна стійкість – це складна якість особистості, в якій об'єднані врівноваженість, відповідність, постійність, опірність. Утримання рівноваги, здатність знаходити баланс між конформністю і автономністю виявлені В.М. Крайнюк як складові психологічної стійкості. [2, с.22]

Низкою авторів (Р. М. Айсина, І.В.Стрелкова, О.Д. Привалова) визначено значимість емоційної та психологічної усталеності у забезпеченості ефективної діяльності менеджерів.

Високий рівень емоційної усталеності, за Є. Г. Моллом, зумовлює обґрунтованість, якість і надійність рішень керівника, сприяє формуванню стабільних особистісних стосунків у ситуаціях емоційного та професійного напруження. Експериментально доведений автором зв'язок між емоційною усталеністю та задоволеністю діяльністю – більш високий рівень емоційної усталеності свідчить про більшу задоволеність діяльністю – визначає значимий ролі мотивації як компоненту емоційної усталеності керівника. Особливий інтерес для нашого дослідження становить висновок автора про важливість усвідомлення менеджером рівня власної емоційної усталеності як фактора, що дозволяє впливати на процес прийняття управлінських рішень і форму взаємовідносин з людьми. [10, с. 112].

Психологічна усталеність керівника, за І. В. Стрелковою, є «мірою відповідності індивідуально психологічних характеристик людини до вимог, що висуваються до виконання конкретних професійних функцій» [10, с. 167].

Сукупність індивідуально психологічних властивостей: вміння правильно оцінювати особисті якості оточуючих, їх стосунки, прогнозувати зміну станів і поведінки людей, передбачити результат свого впливу на них – визначено І.В.Стрелковою як феномен соціально-перцептивних здібностей, що забезпечують успішність професійної управлінської діяльності.

Найбільш повно й детально поняття професійної усталеності розглянуто у дослідженні З.Н. Курлянд. Сутність професійної усталеності, за визначенням З.Н. Курлянд, виявляється в її внутрішній змінності, діалектичній єдності та боротьбі усталеності та плинності у процесі пристосування молодого спеціаліста до змінних умов середовища. [9, с. 30-31]. Утім, як зазначено З.Н.Курлянд, професійна усталеність не є вродженою якістю, а також не залежить виключно від практичного досвіду педагогічної роботи. Вищі рівні усталеності у професійній діяльності, за З.Н. Курлянд, можуть бути досягнуті у процесі свідомої цілеспрямованої роботи, «яка враховує індивідуальні властивості особистості та проводиться у педагогічній діяльності або діяльності, яка моделює таку»[9, с. 36].

Особливу роль при цьому відіграють виявлені педагогічні здібності як базис для оволодіння професійною майстерністю. Отже, професійна усталеність, за визначенням З. Н. Курлянд, - це інтегративна якість, синтез властивостей і якостей особистості, яка разом з педагогічними здібностями забезпечує швидкість становлення вчителя як майстра своєї справи[9,с.31-32]. З. Н. Курлянд про сутність професійної усталеності як основи професійної майстерності дозволяє розглянути проблему усталеності у професійній діяльності менеджерів організацій в аспекті формування у майбутніх фахівців усвідомленого ставлення до соціального значення обраної ними спеціальності та значимості їх особистого внеску в управлінську діяльність.

Ефективність роботи керівників виявлено Л. Е. Орбан-Лембрик в залежності від різноманітних чинників. Такими чинниками виступають особистісні якості (компетентність, комунікабельність), наявність спеціальних здібностей, інтересу до управлінської діяльності, джерела управлінського розвитку (рівень самостійності, зрілості ступінь цінності взаємодії тощо) [3, с. 203]. Утім, як зазначено Л.Е. Орбан-Лембрик, «успішне оволодіння основами управлінського мистецтва ще не гарантує ефективності роботи керівників» [3, с. 203]; основною характеристикою справжнього управлінця виявляється прийняття на себе відповідальних службових рішень у єдності з обов'язками перед народом і конкретною організацією.

Єдність професіоналізму і гуманізації освіти, за О. М. Капітанцем, зумовлює розвиток творчого вміння менеджерів вищих технічних навчальних закладів розв'язувати проблеми управління персоналом, досягнення порозуміння з працівниками, забезпечення високої ефективності організації праці, виконання професійних та педагогічних функцій [3, с. 1, 14]. Формування професійної усталеності менеджерів, визначене вченим у тісному зв'язку з формуванням їхньої мобільності та підготовкою до виконання педагогічних функцій, передбачає аналіз зарубіжних теоретичних засад менеджменту як науки та мистецтва.

Менеджмент, за Г. Кунцем, С. О'Доннелом, – це наука, тому що в управлінні необхідно використовувати методи наукового аналізу організації підприємства, раціонального розподілу прибутку, виявлення стратегії організації [8, с.10].

Утім, менеджмент – це також мистецтво, тому що жоден із теоретичних методів не може бути використано без урахування умов конкретної ситуації, що вимагає творчого підходу до прийняття управлінських рішень.

Широке коло питань, розглянутих західноєвропейськими, японськими та американськими дослідниками й практиками менеджменту, можна вважати тим

чи іншим чином пов'язаними з проблемою професійної усталеності. Насамперед, це визначені А. Файолем особистісні характеристики менеджера, які забезпечують успішність його діяльності, фізичні (здоров'я, енергійність, зовнішній вигляд), інтелектуальні, моральні якості, загальноосвітні, технічні знання, ерудиція та досвід [цит. за 8, с. 67]. Важливою характеристикою менеджера є виявлена А. Файолем управлінська майстерність, «що зростає з мірою просування вздовж скалярного ланцюжка та стає найважливішою якістю для адміністраторів вищого рангу» [цит. за 8, с.67]. Твердження А. Файоля, що «професійній майстерності слід навчати так само як і технічним знанням: спочатку у навчальному закладі, а потім – на виробництві» [цит. за 8, с.68], свідчить про те, що зокрема, професійні здібності, що зумовлюють професійну майстерність, не є вродженою властивістю, їх потрібно формувати.

Утім, терміну «усталеність» або «професійна усталеність» не було використано, і залежність між професійно важливими якостями й майстерністю передбачено у зв'язку з аналізом сукупності властивостей та якостей менеджера.

Отже, поняття професійної усталеності менеджерів виявляється як універсальна, проте ще досить мало досліджена категорія.

Аналіз наукових праць вітчизняних та зарубіжних учених дозволяє дійти до висновку, що продуктивність і результативність управлінської діяльності забезпечуються здатністю менеджерів комерційних організацій володіти комплексом знань, умінь та управлінських навиків у їх інтегративній єдності з професійно важливими якостями особистості, вмінням контролювати власні емоційні та психологічні стани, усвідомлено коригувати особисту реакцію на впливи середовища та підтримувати збалансованість стосунків із довкіллям. Формування сукупності визначених вище якостей у їх упорядкованій взаємодії, що можна розглядати як професійну усталеність, здається доцільним у рамках підготовки майбутніх менеджерів організацій до професійної діяльності.

При відсутності єдиного наукового підходу до визначення поняття професійної усталеності, загальною характеристикою професійної усталеності менеджерів організацій виявляється її безпосередній вплив на ефективність і стабільність управлінської діяльності, саморозвиток та самореалізацію менеджера. Даний висновок зумовлює доцільність подальшого дослідження професійної усталеності менеджерів як важливого професійного феномену.

Список використаних джерел

1. Сучасний тлумачний словник української мови: 50 000 слів / За заг. ред. д. філол. н., проф. В.В. Дубічинського. – Х., 2006. – 832с.
2. Крайнюк В.М. Психологія стресостійкості особистості : Монографія / В.М. Крайнюк. – К. : Ніка-Центр, 2007. – 432 с.
3. Орбан-Лембрик Л.Е. Основи психології управління : Монографія / Л.Е.Орбан – Лембрик-Івано-Франківськ : Плай,2002 - 425с.
4. Капітанець О.М. Педагогічна підготовка менеджерів у вищих технічних навчальних закладах 2001 года.: Автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.04 / О.М. Капітанець; Терноп. держ. пед. ун-т ім. В.Гнатюка. – Т., 2001. – 19 с.
5. Аболин Л.М. Психологические механизмы эмоциональной устойчивости человека / Л.М. Аболин. – Казань : Изд-во Казанского ун-та, 1987. – 261 с.
6. Анохин П.К. Очерки по физиологии функциональных систем / П.К. Анохин. - М. : "Медицина", 1975. – 448 с.
7. Винер Н. Кибернетика, или управление и связь в животном и машине. 1948-1961 / Н. Винер. - 2-е изд. - М. : Наука; Гл. редакция изданий для зарубежных стран, 1983. - 344 с.

8. Кунц Г., Управление: системный и ситуационный анализ управленческих функций. Том 1 / Г.Кунц, С. О'Доннел. Перевод с английского. Общая редакция и предисловие академика Д.Н.Гвишиани. - М. : Прогресс, 1981 – 495 с.
9. Курлянд З. Н. Формирование и развитие профессиональной устойчивости учителя: дис. д-ра пед. наук:13.00.01 / З. Н. Курлянд. – Одесса, 1992. – 353с.
10. Психологическая устойчивость профессиональной деятельности. // Тезисы Всесоюзного семинара-совещания, Москва-Одесса,1984. - 204с.
11. Платонов К.К. Личность и труд / К.К. Платонов. - М. : Мысль,1965. - 368с.
12. Чудновский В.Э. Нравственная устойчивость личности :Психологическое исследование / В.Э.Чудновский.. - М. : Педагогика,1981. - 208с.
13. Эшби У.Р. Введение в кибернетику / У.Р. Эшби/пер. с англ. Д.Г.Лахути под ред. В.А.Успенского. - М. : Издательство иностранной литературы,1959. - 144 с.

Стаття надійшла до редакції 14.02.2016 р.

ГАЛАШОВА Е.

Одесский национальный экономический университет, Украина

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ УСТОЙЧИВОСТЬ КАК ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА В АСПЕКТЕ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ ОРГАНИЗАЦИЙ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Представлен анализ научных педагогических и психологических исследований по вопросу подготовки менеджеров коммерческих организаций к профессиональной деятельности в условиях неопределённости рыночных отношений. Особое внимание уделяется проблеме устойчивости как качеству, которое обеспечивает сбалансированность отношений любой системы с окружающей средой. Выделена целесообразность формирования профессиональной устойчивости будущих менеджеров организаций как интегральной совокупности специальных качеств и умений личности, необходимых для эффективного и стабильного выполнения управленческой деятельности.

Ключевые слова: менеджер, устойчивость, профессиональные качества, управленческая деятельность, эффективность, активность, самореализация, самоорганизация.

HALASHOVA O.

Odesa National Economic University, Ukraine

PROFESSIONAL STEADINESS AS A PEDAGOGICAL PROBLEM IN THE PROFESSIONAL TRAINING OF FUTURE MANAGERS.

The article analyzes pedagogical and psychological studies of managers' professional training. Ambiguity of working environment sets special requirements for managerial skills and qualities necessary for accepting challenges and reaching organizational goals under constantly changing and stressful conditions. A number of studies demonstrate that ability to contribute to the company's success is predetermined by a combination of competitive managerial qualities, organizational and interpersonal skills, analytical abilities, good academic background, relevant work experience, strong will, persistence and developed intelligence. Emotional stability still remains an important problem. Stress caused by working under constant pressure can become a serious obstacle to productivity and success.

Psychological and stress hardiness is immensely important for managers when the effectiveness of their performance is concerned. That's why the problem of steadiness becomes the universal quality of any system securing balanced relations with the environment, and the survival and progress of the system in that environment is given special attention. As a result the professional steadiness appears to be an influential integral quality which compiles most important professional qualities and personal ability to resist challenges that determines sustainability in the fulfillment of managerial tasks. Being very significant for professional training of future managers the problem needs further research.

Keywords: manager, steadiness, professional qualities, management, effectiveness, activity, self- realization, self-discipline