

УДК 159.9;371.134.013.77

А. С. ДОБРОСКОК,

аспірант Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, м. Київ

МОТИВАЦІЙНИЙ АСПЕКТ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ МЕНЕДЖЕРА

У статті розглянуто питання розвитку професіоналізму, професійної кваліфікації, компетентності менеджерів. Охарактеризовано значення розвитку мотиваційної сфери особистості менеджера в контексті психолого-акмеологічних досліджень. Визначено різні види компетентності та її зумовленість мотивацією досягнення. Виявлено значення розвитку антиципації для підвищення зрілості мотиваційної сфери особистості фахівця.

Ключові слова: професіоналізм, антиципація, мотиваційна сфера, професіограма, індивідуальна компетентність, професійне становлення, акмеологічний підхід.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Особливе значення в професійному становленні менеджера мають мотиви як навчальної, так і професійної діяльності. У психолого-акмеологічних дослідженнях не раз підкреслювалося, що особистісно-професійний розвиток означає зміну мотиваційної сфери особистості, в якій сильніше, ніж раніше, починають знаходити своє відображення загальнолюдські цінності, а також відбувається зростання умінь прогнозувати, планувати, а потім здійснювати на практиці саме ті дії, які відповідають названим цінностям.

Рівень професіоналізму, який відображає високу професійну кваліфікацію і компетентність, володіння сучасними-алгоритмами і способами вирішення професійних завдань, високий рівень сформованості професійно важливих і особистісно ділових якостей, акмеологічних інваріантів професіоналізму, високий рівень креативності – це все складає психологічну карту успішності в діяльності менеджера.

Розвиток мотивів являє собою тривалий процес. При цьому діяльні мотиви формуються поступово, починаючи з випереджальних уявлень про свою майбутню діяльність, що означає формування антиципації мотивації, що відображає уявлення майбутнього менеджера про свою професію.

Часто очікування майбутніх менеджерів не повністю відповідають актуальним (реальним) професійним мотивам, у них нерідко спостерігаються випадки неадекватних уявлень про свою професію. У такому випадку зростає ймовірність як ідеалізації майбутньої професійної діяльності, так і невиправдано негативного ставлення до неї. Спостерігаються випадки відмови від продовження професійної освіти і навіть зміни професії. Усе це зумовлює актуальність дослідження ролі мотивації у розвитку професіоналізму майбутніх менеджерів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано вирішення даної проблеми та на які опирається автор. Дослідники (С. Д. Максименко, М. Й. Боришевський, В. П. Москалець, М. В. Савчин, В. В. Москаленко, Г. О. Балл, В. Л. Зливков, А. А. Деркач, В. М. Дячков, В. Р. Зазикін, А. П. Чернишов і ін.) зазначають, 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 “стартові особистісні можливості” – загальні й спеціальні здатності, базові знання, мотивацію досягнень, спрямованість на саморозвиток, адекватну самооцінку. Сам процес індивідуально-професійного розвитку розглядається як “процес формування особистості і її професіоналізму, здійснюваний у саморозвитку, професійній діяльності й професійних взаємодіях”.

В акмеологічних дослідженнях акцент зміщується 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 (С. Д. Максименко, М. Й. Боришевський, В. П. Москалець, М. В. Савчин, В. В. Москаленко, Г. О. Балл, В. Л. Зливков) розкриває усвідомлений внутрішньоособистісний 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.

Особливе значення в акмеологічних дослідженнях розвитку особистості менеджера займають питання професійної мотивації, які привертати увагу багатьох зарубіжних учених (А. Адлер, Р. Альберті, Е. Берн, Дж. Вольпе, В. Вендланд, П. Ванцвайг, У. Джеймс, Ф. Зімбардо, Д. Дж. Ліберман, А. Лазарус, А. Маслоу, Ф. Перлз, К. Роджерс, К. Рудестам, А. Сальтер, Дж. Сміт, Е. Фром, Е. Шостром, М. Еммонс, Р. Ентоні та інші).

Великий внесок у теорію і практику дослідження мотивації діяльності внесли вітчизняні вчені (Б. Г. Ананьєв, Ф. Е. Василюк, В. І. Гарбузов, І. В. Дубровіна, С. В. Ковальов, А. М. Прихожан, А. Прудченко, В. Г. Ромек).

Особливий інтерес становлять праці, що розглядають антиципацію майбутньої діяльності та її прогнозування (І. Г. Батраченко, Г. Є. Журавльов; Б. Ф. Ломов, Є. М. Сурков, В. Д. Менделевич, та інші). На жаль, поки ще не приділяється належної уваги розвитку антиципації та мотивації становлення студентів менеджерів, що знижує ефективність їх професійної освіти.

Мета статті – розкрити змістове навантаження мотиваційного аспекту розвитку професіоналізму менеджера.

Виклад основного матеріалу дослідження. В акмеологічних дослідженнях необхідно вивчати два рівноцінні об'єкти – людину й діяльність. Звідси акмеологи розрізняють професіоналізм діяльності й професіоналізм особистості.

Професіоналізм діяльності – якісна характеристика суб'єкта праці, що відображає високу професійну кваліфікацію й компетентність, різноманітність ефективних професійних навичок і вмінь, у тому числі заснованих на творчих рішеннях, володіння сучасними алгоритмами й способами вирішення, професійних завдань, що дозволяє здійснювати відповідальність із високою й стабільною продуктивністю.

Професіоналізм особистості – якісна характеристика суб'єкта праці, що відображає високий рівень розвитку професійно важливих та індивідуально-ділових якостей, акмеологічних інваріантів професіоналізму, високий рівень креативності, адекватний рівень вимог, мотиваційну сферу й ціннісні орієнтації, спрямовані на прогресивний розвиток.

Інтеграція особистісних і дієвих начал у феномені професіоналізму виявляється у визначенні професіонала (А. А. Деркач, В. М. Зазикін).

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.

С. Д. Максименко вважає, що рівня професіоналізму може досягти практично кожна людина. Рівень суперпрофесіоналізму доступний кожній здоровішій людині всупереч існуючому “здоровому глузду”, що існує серед фахівців. Зрозуміло, що залежно від специфіки професії шаблі професіоналізму й самі професійні (статусні) позиції суттєво відрізняються. Тому дана професіографічна “карта” не є дійсно “територією” 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.

Багато дослідників зазначають 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 її авторством у побудові суб'єктної професійної практики.

Питання зводиться до методологічного, теоретичного й технологічного розгляду парадигм формування феномена майстерності в процесі професійно-освітньої підготовки менеджера як фахівця.

Для відповіді на поставлене питання необхідно проаналізувати наявні теоретичні й емпіричні дослідження феномена менеджера й методологічні підстави формування індивідуального професіоналізму практичного (практико-орієнтованого) психолога в дійсності освітньої підготовки. При цьому ми беремо за основу схему, запропоновану Б. Г. Ананьєвим: вивчення людини в її русі до професіоналізму в різноманітні людських виявів: як індивіда, особистості, суб'єкта й індивідуальності (позиції авторства в просторі суб'єкта соціальної й історико-культурної дійсності).

Клас індивідних якостей виражають динамічні характеристики суб'єкта професійної діяльності. У дослідженнях індивідних характеристик менеджерів, що виступають передумовами професійної успішності, звертають увагу, зокрема, на властивості активованості й лабільності нервової системи, а саме: силу, урівноваженість, рухливість, високу мобільність нервової системи як показників вищої нервової діяльності; помірну екстравертивність, стеничність емоцій і емоційну стійкість.

Найбільш дослідженим аспектом психології професійного становлення менеджера є визначення структури професійно важливих якостей. Е. С. Романова дає психологічний аналіз методів роботи менеджера. Дослідниця виділяє дев'ять класів завдань, залежно від структури розв'язуваних завдань, способів й засобів діяльності:

- 1) інформаційні;
- 2) розвиваючі;
- 3) дослідницькі;
- 4) комунікативні;
- 5) конструктивні;
- 6) організаційно-методичні;
- 7) діагностичні;
- 8) орієнтаційні (консультаційні);
- 9) корекційні.

До професійно важливих якостей менеджера автор віднесла:

- 1) атенціональні;
- 2) перцептивні;
- 3) мнемічні;
- 4) моторні;

- 5) сенсорні;
- 6) імажитивні;
- 7) розумові;
- 8) емоційні;
- 9) вольові;
- 10) мовні.

Описовий характер виділених класів завдань і професійно важливих якостей не розкриває, яким способом вони структуруються в процесі індивідуального розвитку й формування професіоналізму менеджера. Пояснювальний принцип “готовності” психолога до роботи, який Е. С. Романова вводить до складу професійної майстерності, робить акцент лише на раціональний аспект вирішення проблеми психологом. При цьому упускається з виду інший полюс у роботі менеджера – полюс активності самого клієнта в розв’язку своїх життєвих завдань при взаємодії із психологом.

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 даній людині; виникають як “актуалізовані частини” цілісного образу світу.

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

А. К. Маркова як базову, ядерну освіту професіоналізму використовує поняття компетентності, що має у психології давню традицію. Автор розгортає своє розуміння професіоналізму через розрізнення нормативного й реального, конкретного вияву 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, являє собою індивідуальну характеристику ступеня відповідності вимогам професії (ширше – професійну придатність). Поняття компетентності у сучасному його значенні низка 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 за характером результату праці людини. Дійсно, оцінка або зміна кінцевого результату – це єдиний науковий спосіб розуміння компетентності.

Компетентність включає такі види:

спеціальна – володіння властиво професійною діяльністю на досить високому рівні, здатність проектувати свій подальший професійний розвиток;

соціальна – володіння спільною (груповою, кооперативною) діяльністю, співробітництвом, а також прийнятими в даній професії прийомами професійного спілкування, соціальна відповідальність за результати своєї професійної праці;

особистісна – володіння прийомами особистісного самовираження й саморозвитку, засобами протистояння професійним деформаціям особистості;

індивідуальна компетентність – володіння прийомами – самореалізації і розвитку індивідуальності в рамках професії, готовність до професійного росту, здатність до індивідуального самозбереження, неохайність до професійного старіння, уміння організувати раціонально свою працю без перевитрати часу й сил.

Названі види компетентності означають зрілість людини в професійній діяльності, у професійному спілкуванні, у становленні особистості професіонала, його індивідуальність. Сходження до індивідуальної компетентності, з позиції автора, задає цілісність професіонала й детермінується професійним саморозвитком. А. К. Маркова пише: “Індивідуальна компетентність обумовлюється мотивацією досягнення, ресурсом успіху, прагненням до якості своєї роботи, здатністю до самомотивування, упевненістю в собі, оптимізмом”.

Справжній професіоналізм (вищий рівень) визначається автором через співвідношення творчості (новатора, винахідника) і майстерності в гармонійній взаємодії із професією. Майстерність є засобом самореалізації творчих задумів особистості людини у своїй справі.

Передбачливість, установлення причинно-наслідкових зв’язків (аналіз минулого, сьогодення й майбутнього одночасно) стосовно до людини визначається терміном “антиципація”. Антиципація, за визначенням Б. Ф. Ломова й Є. М. Суркова – “це здатність (у широкому сенсі) діяти й приймати ті або інші рішення з певним тимчасово-просторовим випередженням щодо

очікуваних майбутніх подій” (і має універсальне значення для всіх сторін діяльності людини). Вона залежить від типу завдань, що визначають ті або інші конкретні дії, і критеріїв, якими користується людина при їх вирішенні. Антиципацію варто розглядати як специфічний когнітивно-регулятивний процес, в основі якого лежать інтегральні механізми роботи мозку.

Період розвитку антиципації є надзвичайно важливим для підвищення зрілості мотиваційної сфери особистості фахівця, оскільки перехід між антиципацією та актуальною мотивацією доводить невипадковість і обґрунтованість вибору студентом професії менеджера. Суперечності і взаємовиключення між антиципацією і актуальною мотивацією є ознакою незрілої ідеалізації майбутнім фахівцем своєї професійної діяльності та створює психологічний ризик вияву його неспроможності в професії.

У психологічних розвідках за останній час визначилася тенденція до першочергового вивчення особистісного і професійного розвитку, функції “акме” у професійному розвитку людини та ін. (Деркач А. А., Зазикін В. Г.).

Виявивши роль мотивації в процесі професійного становлення студентів-менеджерів, можна накреслити психолого-акмеологічну модель її розвитку та апробувати її в ході тренінгу.

Мотивація майбутнього менеджера – це процес і результат розвитку у суб’єкта професійного навчання системи випереджувальних спонукань на основі передбачення (прогнозування) уявлень про майбутню діяльність, її цілі, цінності, сенсах та виконувану роль.

Мотивація професійного становлення студентів-менеджерів включає три взаємозалежних блоки:

когнітивний (антиципація уявлень про професійну діяльність менеджера);

ціннісно-цільовий (передбачення цілей і цінностей управлінської праці);

поведінковий (прогнозування готовності до діяльності в ролі-менеджера через співвіднесення образу “Я” з образом “ефективного менеджера”).

Умовами розвитку антиципації й мотивації в професійному становленні майбутніх студентів-менеджерів є:

адекватна репрезентація в навчальному процесі суперечностей майбутньої професійної діяльності;

використання методів імітаційного моделювання у професійній освіті;

організація навчання майбутніх менеджерів в умовах навчально-виробничого кластеру.

Особливостями розвитку професійної мотивації майбутніх менеджерів є:

- значимість професії та поінформованість про неї;
- ціннісна насиченість;
- ієрархія прагматичних цінностей;
- залежність від способу-ідеалу;
- ймовірність мотиваційної кризи;
- неконформність розвитку.

Тренінгова програма розвитку мотивації до розвитку професіоналізму менеджерів має включати такі етапи:

- сенсифікуючий (формування у майбутніх менеджерів спостережливості, прийнятливості і сензитивності в професії);
- креативний (реалізація творчого потенціалу у майбутніх менеджерів);
- діяльнісний (дозволяє апробувати антиципуючі мотиви початковим досвідом професійної діяльності).

Висновок. Розвиток індивідуальної компетентності залежить від цілісності особистості професіонала і визначається його креативністю. Рушієм і носієм активності менеджерів у їх професійній діяльності є мотивація досягнення успіху, здатність до самомотивування і звідси вміння шукати ресурси у собі, вірити у свій успіх і передбачати цілі, цінності управлінської праці.

Список літератури

- Деркач А. А. Акмеология: пути достижения вершин профессионализма / А. А. Деркач, Н. В. Кузьмин. – М. : Луч, 1993. – 234 с.
- Жигайло Н. І. Комунікативний менеджмент : навчальний посібник / Н. І. Жигайло. – Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2012. – 368 с.
- Ломов Б. Ф. Антиципация в структуре деятельности / Б. Ф. Ломов, Е. Н. Сурков. – М. : Наука, 1980. – 210 с.
- Максименко С. Д. Експериментальна психологія : підруч. для студ. вищих навч. закладів / С. Д. Максименко, Е. Л. Носенко ; Інститут психології ім. Г. С. Костюка. – К. : Центр навчальної літератури, 2008. – 359 с.
- Максименко С. Д. Генезис существования личности : монографія / С. Д. Максименко. – К. : ООО “КММ”, 2006. – 239 с.
- Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М. : Знание, 1996. – 308 с.
- Мейерович А. М. О влиянии группы на мотивацию поведения личности. Личность в системе общественных отношений / А. М. Мейерович. – Ч. 3. – М., 1983. – 211 с.

Мильман В. Э. Производительная и потребительская мотивация / В. Э. Мильман // Психологический журнал. – 1988. – № 1. – С. 25–37.

Психология менеджмента : учебник для вузов / под ред. Г. С. Никифорова. – 2-е изд., доп. и перераб. – СПб. : Питер, 2004. – 178 с.

Рецензент – кандидат педагогічних наук, доцент Волкова Н. В.

Стаття надійшла до редакції 24.04.2013.

Доброскок А. С. Мотивационный аспект развития профессионализма менеджера

В статье рассмотрены вопросы развития профессионализма, профессиональной квалификации, компетентности менеджеров. Дано характеристику развитию мотивационной сферы личности менеджера в контексте психолого-акмеологических исследований. Определены различные виды компетентности и ее обусловленность мотивацией достижения. Выявлено значение развития антиципации для повышения зрелости мотивационной сферы личности специалиста.

Ключевые слова: *профессионализм, антиципация, мотивационная сфера, профессиограмма, индивидуальная компетентность, профессиональное становление, акмеологический подход.*

Dobroskok A. S. Motivational aspects of development of manager's professionalism

The article deals with the development of professionalism, professional qualification, and competence of managers. The values of development of motivational sphere of manager in the context of psychological and acmeological research have been characterized. Different types of competence and its motivation to achievements have been defined. The value of anticipation for maturing of the motivational sphere of individual specialists has been discovered.

Keywords: *professionalism, anticipation, motivation sphere, profессиograms, individual competence, professional development, acmeological approach.*