

УДК 159.923.3

Міненко Ольга

кандидат психологічних наук
доцент кафедри психології та соціальної роботи
Центральноукраїнського державного педагогічного університету
імені Володимира Винниченка
<http://orcid.org/0000-0002-8831-7146>

Мамчур Ірина

кандидат психологічних наук
старший викладач кафедри психології та соціальної роботи
Центральноукраїнського державного педагогічного університету
імені Володимира Винниченка
<http://orcid.org/0000-0001-6460-248X>

DOI <https://doi.org/10.35619/praprv.v1i19.306>

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ЗНАЧЕННЯ ОСОБИСТІСНИХ ЯКОСТЕЙ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО ПСИХОЛОГА У ЙОГО ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

У статті здійснено теоретичний аналіз проблеми особистісних якостей організаційного консультанта та з'ясування їхньої ролі у забезпеченні успішності професійної діяльності спеціаліста галузі. Зазначено, що в організаційній психології існують різні підходи щодо визначення тих особистісних якостей і професійних компетентностей, якими повинен володіти організаційний консультант. При цьому цікавим є той факт, що саме питання ролі особистісних якостей організаційного консультанта у його професійній діяльності не набуло широкого розповсюдження у наукових дослідженнях, на відміну від уваги щодо особистісних якостей психолога-консультанта. На основі теоретичного аналізу вітчизняних та зарубіжних наукових праць представлено особистісні якості та характеристики, які є необхідними у роботі організаційного консультанта, обґрунтовано їхню значущість у його професійній діяльності.

Проаналізовано складові професійної діяльності організаційного консультанта, які не визначаються як особистісні якості останнього, але є або похідними від них, або ж взаємопов'язаними з ними, і тому напряду залежать від особистісної сфери консультанта. До них віднесено професійну кваліфікацію, професійні уміння, професійні компетенції та настанови професійного консультанта, його професійні поведінкові ролі. Представлено власну структуру особистісно-професійних якостей організаційного консультанта, в основі якої покладено співвіднесення особистісних якостей консультанта у галузі психологічного консультування та у сфері організаційного консультування.

Робиться висновок про те, що сучасна управлінська психологія має недостатню кількість досліджень цієї проблематики, як теоретичних, так і емпіричних. Відповідно перспективою подальших досліджень повинно стати розширення поля аналізу ролі особистісних якостей організаційного консультанта у його професійній діяльності.

Ключові слова: організаційне консультування, особистісні якості організаційного психолога, професійні уміння, професійні компетенції, професійні настанови, професійні ролі.

Постановка проблеми. На сучасному етапі розвитку українського суспільства зростає суспільна роль управління організаціями, оскільки в економічній галузі приходить

розуміння, що для ефективного функціонування останньої недостатньо використання тільки економічних важелів. Рівень і темпи її розвитку знаходяться у залежності від діяльності професіоналів у сфері організаційної психології. Саме тому відбувається переоцінка настанов вітчизняного менеджменту в бік управлінського консультування, у тому числі психологічного. Це явище викликає особливу відповідальність психологів щодо готовності до даного виду діяльності. Мова йде про діяльність, у якій психолог здатний не лише супроводжувати й забезпечувати потреби середнього і вищого менеджменту в управлінні кадрами, а й самостійно виступає в ролі консультанта в діловій та управлінській сферах. Можна без перебільшення зазначити, що в центрі управлінського консультування стоїть особистість самого консультанта, його професійно-особистісні якості. Але, на жаль, серед значної кількості робіт, присвячених управлінському консультуванню, досить невелика кількість їх присвячена самому консультанту, його професійним та особистісним якостям. Саме тому ця проблематика стала в основі нашого дослідження.

Аналіз останніх досліджень з проблеми. Серед наукових досліджень, присвячених питанню професійно-особистісних якостей організаційного консультанта, найбільш широко означена проблематика представлена в роботах Кубра, який надає перелік особистісних характеристик і вимог до організаційного консультанта (Кубр, 2004). Розкриті дане питання і в роботах Пригожина, яким виділено та проаналізовано особистісні якості та складові професійної кваліфікації організаційного консультанта (Пригожин, 2003). Виділяються Особистісні риси організаційного психолога виокремлюються також у роботах зарубіжних авторів (Knights, 2015; Bakken, 2021).

Значущими і дотичними до питання професійно-особистісних якостей організаційного консультанта є, на нашу думку, проблематика професійних компетенцій та професійно значущих настанов, представлених Кроль та Пуртовою (2004), а також професійних вимог до організаційного консультанта, поданих у роботах Блока (2007), Бейча (2007), Костіна (2009). Професійні поведінкові ролі, проаналізовані авторським колективом (Довгань, Малик, Шкробот, 2016), на нашу думку, також взаємопов'язані з особистісними якостями професіонала цієї галузі.

Мета статті: здійснити теоретичний аналіз проблеми особистісних якостей організаційного консультанта та з'ясувати їхню роль у забезпеченні успішності професійної діяльності спеціаліста даної галузі.

Виклад основного матеріалу дослідження. В організаційній психології існують різні підходи щодо визначення тих особистісних якостей і професійних компетентностей, якими повинен володіти організаційний консультант. При цьому цікавим є той факт, що саме питання ролі особистісних якостей організаційного консультанта у його професійній діяльності не набуло широкого розповсюдження у наукових дослідженнях на відміну від уваги щодо особистісних якостей психолога-консультанта. На нашу думку, недостатність уваги до цієї проблематики в галузі організаційного консультування є певною втратою організаційної психології, оскільки особистість організаційного консультанта є не менш значущим інструментом у роботі, ніж особистість психолога-консультанта. Дане явище ми пояснюємо тим фактом, що досить довгий період часу підхід до організаційного консультування був переважно технократичним, який означає мінімізацію ролі особистісно-психологічного фактору в менеджменті. У роботах Орбан-Лембрик зазначається, що з початку свого розвитку і майже до кінця 20 століття, психологія управління більшу увагу приділяла організаційно-технічній сфері, економічним аспектам роботи (2003). Наприкінці 20-го століття відбувається усвідомлення ролі організації та учасників управлінської діяльності, завдяки чому розпочинається активне вивчення людського чинника. Це призвело до того, що центральним аспектом досліджень проблем управління стала людина, її особистісні якості, можливості, здібності. Відповідно відбулись зміни у розумінні сутності управлінської діяльності, яка стала базуватися на визнанні

пріоритету особистості перед виробничими та організаційними складовими. В основу було покладено положення про те, що організації та системи управління ними можуть ефективно функціонувати тільки тоді, коли вони не мінімізують вплив індивідуальних особливостей людей, а враховують їх у всій повноті, створюючи умови для гармонійного поєднання інтересів особистості та організації. Зростання ролі особистісних засад менеджменту веде до зміни спеціалістів у даній галузі: естафета від економістів та технологів все більше переходить до психологів та соціологів. Такий підхід є досить значним здобутком сучасної психології управління, важливим чинником впливу на свідомість особистості, її вчинки, помисли, бажання та очікування (Орбан-Лембрик, 2003).

Таким чином, в психології управління можна спостерігати наступну проблематику: з одного боку, очевидним є перехід до особистісного підходу в цій галузі, а з іншого – питання ролі особистісного фактору в роботі організаційного консультанта досить мало вивчене. У сучасних роботах з організаційного консультування лише у роботах Кубра та Пригожина спостерігається чітке виділення та аналіз особистісних якостей організаційного консультанта. Так, Кубр надає перелік особистісних характеристик і вимог до організаційного консультанта, до яких відносить:

- інтелектуальні здібності: здатність спостерігати, узагальнювати, відбирати та оцінювати факти; логічні судження; здатність до синтезу та узагальнення; творча уява; оригінальне мислення;
- здатність розуміти людей і працювати з ними: повага до думки інших людей, терпимість; легкість в установленні і підтримці контактів; здатність передбачати та оцінювати людські реакції; здатність вести усне і письмове спілкування; здатність переконувати і створювати мотиви до дії;
- інтелектуальна та емоційна зрілість: стабільність в поведінці і діях; здатність протидіяти зовнішньому тиску та справлятися з невпевненістю; самоконтроль у всіх ситуаціях; гнучкість та здатність до адаптації до мінливих умов;
- особистісна напористість та ініціатива: необхідний ступінь самовпевненості; здорове честолюбство; підприємницька спрямованість; мужність, ініціатива та самовладання в дії;
- етика і чесність: щире бажання допомогти іншим; виняткова чесність; здатність усвідомлювати межі власної компетентності; здатність визнавати помилки та вчитися на невдачах;
- фізичне та розумове здоров'я: здатність переносити специфічні робочі та побутові навантаження організаційного консультанта (Кубр, 2004).

Розкриваючи особистісні якості організаційного консультанта, Пригожин виділяє наступні: комунікабельність, здатність до лідерства, здібність переконування, терпимість у відношеннях з клієнтами. Також автор зазначає, що саме дані якості сприяють з набуттям професійного досвіду формуванню таких професійних умінь як уміння встановлювати довірливі стосунки; гнучка реактивність, яка являє собою уміння орієнтуватись в різних за типами і станами організаціях, не втрачаючи при цьому лінії консультативного процесу; уміння долати агресію та уникати стресів в напружених точках процесу; уміння інтуїтивно поповнювати обмеженість одних ресурсів іншими. Також у роботах цього автора найбільш наближеним, на нашу думку, до особистісної сфери організаційного консультанта є поняття професійної кваліфікації, яка містить наступні складові: знання, тобто інформованість та вільна орієнтація в системі професійних істин, фактів, норм; мистецтво, тобто комплекс неформалізованих прийомів, реакцій, а також професійна інтуїція; ремесло, тобто володіння технікою реалізації конкретних консультативних дій та операцій: системний підхід і аналіз, новітні тенденції в практиці управління (Пригожин, 2003). Дані складові в значній мірі залежать від особистісних якостей організаційного консультанта і тому можуть бути розглянуті в контексті нашого дослідження.

Виділяються особистісні риси організаційного психолога в дослідженні Knights. Автор вважає важливими для успішної професійної діяльності в галузі організаційного консультування наступні риси: уміння цінувати, встановлювати та підтримувати стосунки; лідерські якості; наполегливість у виконанні завдань; ініціативність, адаптивність, гнучкість, надійність та здатність бути уважним до деталей. Також звертається увага на те, що враховуючи специфіку професійної діяльності організаційного психолога важливими для нього є екстраверсія, сумлінність, емоційна стабільність, відкритість досвіду (Knights, 2015). Bakken виділяє особистісні здібності, які є необхідними в діяльності організаційного психолога, а саме: здібність слухати, здібність вирішувати проблеми, здібність до ведення перемовин і переконання, здібність до аналізу даних, здібність до написання та розуміння прочитаного (при створенні та аналізі контрактів, угод та іншої документації), діловий розум, навички спілкування, здібність учить та вчитися, здібність до лідерства та управління, здібність організувати комунікацію (Bakken, 2021).

Кроль & Пуртова (2004) не виділяють певні особистісні якості організаційного консультанта, але подають структуру професійної компетенції, яку складають певні компетенції та настанови. На нашу думку, виділені даними авторами компетенції та настанови витікають з особистісних якостей організаційного консультанта, і тому можуть бути розглянуті як складові особистісної сфери даного спеціаліста. Серед компетенцій автори виділяють наступні: технічна компетентність, комунікативна міжособистісна компетентність, контекстуальна компетентність, адаптивна компетентність, концептуальна компетентність, інтегративна компетентність. Розглянемо більш докладно кожен з них. Технічна компетентність являє собою здатність трансформувати ціль, вироблену разом із замовником, в систему конкретних задач та практичних рішень. Комунікативна міжособистісна компетентність вміщує в себе розвинуті комунікативні навички (вербальні і невербальні), розуміння мотивів поведінки інших людей, високий рівень усвідомлення власних особистісних характеристик та настанов. Контекстуальна компетентність розглядається як володіння соціальним контекстом, тобто усвідомлення того, з ким працює консультант повинно бути не меншим, ніж усвідомлення предмету консультування. Адаптивна компетентність є здатністю передбачати і переробляти зміни, уміння пристосовуватись до зміни умов практики. Під концептуальною компетентністю розуміється володіння тими основами знань, на яких базується практика управлінського консультування. Інтегративна компетентність передбачає уміння давати інформативні професійні оцінки, приймати обґрунтовані рішення, розглядати проблеми, що виникають, та розставляти пріоритети. Серед професійно значущих настанов даними авторами виділяються наступні: прагнення до затребуваності власної праці, настанова на реалістичну оцінку вимог ринку та адаптацію до них; професійна ідентичність – ступінь прийняття та засвоєння норм професії; знання етичних стандартів та уміння реалізувати їх в діяльності; прагнення до вдосконалення своєї професії; мотивації до безперервного навчання (Кроль & Пуртова, 2004). На переконання Дудченка, консультант – це перш за все новатор, ініціатор змін, на які може відгукнутись клієнт. На думку даного автора, орієнтованість на новаторство виникає, якщо людина має наступні риси: свобода від ситуації, прагнення перевіряти різні припущення, прагнення перемогти свій страх перед людьми і можливою небезпекою, моделювання варіантів розвитку подій, гнучкість у поведінці, варіативність мислення, генерування нових ідей (Дудченко, 2008).

Представлені підходи досить відрізняються як по критеріях класифікації, так і по структурі уявлень про особистісні та професійні якості організаційного консультанта. Але спільною характеристикою є вимоги як до особистісних рис, так і до рівня професійної кваліфікації в їхній єдності. Дана єдність пов'язана з тим, що саме консультант є головним інструментом консультативного процесу, саме його особистість визначає особливості консультативного процесу, його глибину та інтенсивність, методики процесу, психологічну

атмосферу консультування. Тому успішність процесу організаційного консультування в першу чергу залежить від особистісних якостей самого консультанта.

На нашу думку, є ряд особистісних якостей, які є спільними для психолога-консультанта в галузі психологічного консультування та організаційного консультування. Серед них ми виділяємо наступні:

- висока рефлексія: здатність до самоаналізу, осмислення свого Я. Усвідомлення власних якостей, властивостей особистості дозволяє більш ефективно обирати як цільові групи клієнтів, так і методи власної роботи;
- аутентичність, яка включає в себе повне усвідомлення поточного моменту, вибір способу життя в даний момент, прийняття відповідальності за свій вибір;
- сила особистості та ідентичність: знання консультанта з приводу того, хто він є, ким може стати, чого хоче від життя, що для нього є важливим. Ці знання дають можливість мати власну внутрішню позицію, бути сильним у міжособистісних стосунках;
- толерантність до невизначеності: спокійне ставлення до відсутності регламентованості і визначеності консультативного процесу, оскільки страх невизначених ситуацій призводить до встановлення великої кількості обмежень, відмови від прийняття нестандартних ідей, і в крайньому випадку – до стагнації особистості;
- здатність у будь-якій проблемі бачити можливість: можливість для посилення свого Я, можливість вирішити нестандартну задачу;
- уміння ставити реалістичні цілі і розуміти обмеженість своїх можливостей. Консультант, який усвідомлює власну обмеженість, запобігає непотрібного напруження та почуття вини через ситуативний неуспіх. Правильна оцінка своїх можливостей дозволяє ставити перед собою досяжні цілі;
- здатність мислити системно: уміння розрізняти причини і наслідки, бачити смисли, що дає можливість обирати вірний напрям;
- прийняття особистої відповідальності: дозволяє вільно та усвідомлено робити вибір в будь-який момент консультування – погоджуватись з доказами клієнта чи вступати у продуктивну конфронтацію. Особиста відповідальність допомагає також конструктивно сприймати критику як корисний зворотній зв'язок, який покращує ефективність діяльності.

Костін, спираючись на роботи Кубра, Блока, Бейча, надає комплекс вимог до організаційного консультанта як до професіонала. В основі цих вимог лежить міра володіння ним трьома основними типами навичок – технічними (спеціальними), міжособистісного спілкування та консалтинговими. Розглянемо докладно ці навички.

Технічні навички. Вони, перш за все, передбачають компетентність організаційного консультанта у питанні, що обговорюється, і взагалі мати високі знання в галузі своєї спеціалізації (тобто мати високу кваліфікацію). Формуванню даної навички сприяє систематичне ознайомлення з публікаціями у спеціалізованих журналах і з новою літературою. Професіонал-консультант з управління може бути і висококласним експертом у обраній сфері діяльності. Його обов'язок постійно розширювати свій кругозір, мати уявлення, хоча б у загальних рисах, про те, що відбувається за межами сфери діяльності, знати, у кого можна отримати, в разі необхідності, кваліфіковану допомогу. Баланс глибини, широти знань і досвіду є важливою прикметою успішного консультанта з управління.

Навички міжособистісного спілкування передбачають уміння висловлювати свої думки, слухати, надавати підтримку, розумно сперечатись, підтримувати стосунки зі співрозмовником. По суті, є цілий напрям гуманітарних знань, що дозволяють удосконалити ці навички. Із практики консалтингу відомо, що при виконанні завдання близько 70 % часу консультант витрачає на спілкування з клієнтом. Легкість спілкування створює передумови для розуміння та сприйняття нових ідей, а це, передусім, і є головною

метою консультування. Як і технічні навички, навички міжособистісного спілкування життєво необхідні для ефективного консультування.

Консалтингові навички це компетентність у процесі управлінського консультування, тобто у підготовці і виконанні консалтингового проекту на всіх його етапах – від першого контакту з клієнтом до професійного завершення проекту. До таких навичок треба віднести, передусім, діагностичні навички, в основі яких лежать досвід, проникливість і інтуїція. Консалтингові навички можна отримати тільки у процесі практичного консультування. Крім діагностичних навичок консультант повинен бути здатним втілити у життя рішення, спрямовані на усунення виявлених проблем (Костін, 2009).

Безумовно, дані професійні навички прямо залежать від особистісних якостей організаційного консультанта, витікає з особливостей його когнітивної, емоційної, мотиваційної, комунікативної сфер, характерологічних особливостей.

Довгань, Малик, Шкробот виділяють також наступні поведінкові ролі організаційного консультанта, а саме: *консультант-пропагандист, технічний експерт, розробник альтернатив, помічник у вирішенні проблем, розробник альтернатив, пошукач фактів*.

Як консультант-пропагандист, психолог намагається вплинути на систему цінностей і потреб клієнта. При цьому пропаганда може бути позиційною або методологічною. При позиційній (контактній) пропаганді консультант впливає на клієнта цілеспрямовано, диктуючи клієнту вибір певної позиції з огляду на його діяльність (виробництво товарів, прийняття рішення та ін.). Методологічна пропаганда має за мету вплив на рішення клієнта стосовно вибору певної системи методів і прийомів вирішення конкретної проблеми, але власне остаточне рішення лишається за клієнтом. На думку авторів, вибір типу пропаганди залежить від позиції консультанта в організації, моделі консультування та масштабу проблеми. Але ми б ще зазначили, що значний вплив на вибір не тільки методу пропаганди, але і взагалі даної поведінкової ролі, багато в чому залежить від особистісних якостей організаційного консультанта.

Як технічний експерт, психолог надає клієнту відповідні послуги за допомогою спеціальних знань та досвіду. За досягнення цілей консультування відповідає, як правило, клієнт. Консультант виконує лише локальну експертну роботу, дає пораду з приводу вже визначеної проблеми. Така консультація у чистому вигляді можлива лише для консультанта-спеціаліста високого рівня.

Інструктор та викладач організує навчання у межах системи інтересів клієнта, проводить тренінги з відривом чи без відриву від виробництва або безпосередньо надає інформацію навчально-ознайомлювального характеру. Звичайно, що у ролі інструктора найчастіше виступають консультанти-співробітники, що перебувають у системі клієнта тривалий час та відповідають за впровадження змін. Але не треба забувати, що тренінг може виступати окремою експертною послугою (наприклад, тренінг вищого управлінського персоналу, що проводиться консультантами спеціальних тренінгових фірм).

Психолог, як помічник у вирішенні проблем, доповнює дії клієнта на стадіях сприйняття, усвідомлення та розробки заходів, необхідних для вирішення проблеми. Консультант допомагає клієнтові зберегти об'єктивність на етапі діагнозу проблеми, дослідити причинно-наслідкові зв'язки їх виникнення, оцінити альтернативні рішення, розробити програму дій. Тобто консультант бере участь у прийнятті рішень паритетно з клієнтом.

Розробник альтернатив може запропонувати для вибору декілька варіантів вирішення проблеми та визначити для кожного з них супутній ризик. Консультант також визначає критерії оцінки альтернатив та розробляє стратегії реалізації кожної з них. Однак слід наголосити, що консультант у цьому випадку безпосередньо не бере участі у виборі ефективного варіанта рішення. Остаточне слово лишається за клієнтом, для якого консультант тільки готує та обґрунтовує рішення.

Як пошукач фактів, організаційний психолог працює з інформаційною системою клієнта. Його вплив на клієнтську організацію відбувається через вивчення та обробку інформаційного масиву, відбір надійних та достовірних джерел даних, залучення клієнта до збору даних, подання результатів та аналізу інформації керівництву клієнта. Результатом досліджень клієнта має бути усвідомлення ним вузьких місць та необхідних удосконалень своєї системи. Роль дослідника особливо корисна під час діагностування.

Автори відмічають, що всі перелічені поведінкові ролі консультанта пов'язані зі змістом та особливостями консультаційного завдання. Консультант не може обрати та дотримуватися однієї ролі протягом усієї роботи з клієнтом. Може статися так, що обрані модель, стиль та вид консультування вимагають від консультанта водночас і генерації ідей, і пошуку фактів, і розробки альтернатив, і навчання персоналу організації інноваційним заходам. Поведінка консультанта також відповідає обраній стратегії реорганізації системи клієнта (Довгань, Малик, Шкробот, 2016). На нашу думку, вибір тієї чи іншої поведінкової ролі організаційного консультанта залежить не тільки від змісту та особливостей консультаційного завдання, а й від його особистісних якостей. Адже не тільки процес консультування впливає на вибір стратегії і тактики роботи, а й особистість консультанта є активним агентом цього вибору, що впливає на подальший процес і результат консультативної діяльності.

Висновки і перспективи подальших розвідок. Проблема ролі особистісних якостей у професійній діяльності організаційного консультанта є досить актуальною для сучасного управлінського консультування, оскільки саме особистість фахівця є тим основним інструментом, який визначає процес і результат цього виду діяльності. Однак сучасна управлінська психологія має недостатню кількість досліджень цієї проблематики, як теоретичних, так і емпіричних. Відповідно, перспективою подальших досліджень повинно стати розширення поля аналізу ролі особистісних якостей організаційного консультанта у його професійній діяльності. Особливу увагу, на нашу думку, слід приділити проблемі формування необхідних особистісно-професійних якостей у майбутніх організаційних психологів у процесі навчально-професійної діяльності.

СПИСОК ПОСИЛАНЬ

- Блок, П. (2007). *Безупречный консалтинг*. Санкт-Петербург: Питер.
- Бэйч, Э. (2007). *Консалтинговый бизнес: основы профессионализма*. Санкт-Петербург: Питер.
- Довгань, Л. Є, Малик, І. П., & Шкробот М. В. (2016). *Навчальний посібник до вивчення дисципліни «Управлінський консалтинг»*. Київ: НТУУ «КПІ».
- Дудченко, В. (2008). *Абсолютный консультант, или секреты успешного консультирования*. Москва: Третий Рим.
- Костін, В. П. (2009). *Управлінське консультування*. Київ : ДП «ВД «Персонал».
- Кроль, Л., & Пуртова, Е. (2004). *Консалтинг: поиски жанра*. Москва: Класс.
- Кубр, М. (2004). *Управленческое консультирование. Введение в профессию*. Москва: Планум.
- Орбан-Лембрик, Л. Е. (2003). *Психологія управління*. Київ: Академвидав.
- Пригожин, А. И. (2003). *Методы развития организаций*. Москва: МЦФЭР.
- Bakken, R. (2021). *10 Skills You Need to Become an Industrial-Organizational Psychologist*. Harvard Extension School. Retrived from <https://extension.harvard.edu/blog/career-development/10-skills-you-need-to-become-an-industrial-organizational-psychologist/>
- Knights, L. (2015). *Personality Characteristics of Successful Industrial and Organizational Psychology Graduate Students. A Thesis Submitted to the Graduate Faculty of St. Cloud State University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Master of Science in Industrial/Organizational Psychology*. Retrived from

https://repository.stcloudstate.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=1000&context=psyc_etds

REFERENCES

- Block, P. (2007). *Bezuprechnii konsalting [Flawless Consulting]*. St. Petersburg: Piter. [in Russian].
- Bache, E. (2007). *Konsaltingovii bizness: osnovi professionalizma [Consulting Business: Basics of Professionalism]*. St. Petersburg: Piter. [in Russian].
- Dovgan, L. E., Malik, I. P., Shkrobot, M. V. (2016) Navchalnyi posibnyk do vyvchennia dyscypliny "Upravlinskii konsalting" [Studying Manual for the Discipline «Management consulting»]. Kyiv: NTUU "KPI". [in Ukrainian].
- Dudchenko, V. (2008). *Absolutnii consultant, ili sekreti uspehnogo konsultirovaniia [Absolute Consultant, or Secrets of Successful Counseling]*. Moskva: Tretii Rim. [in Russian].
- Kostin, V. P. (2009) *Upravlinske konsultuvannia [Management Consulting Board]*. Kyiv: DP "Vyd.dim "Personal". [in Ukrainian].
- Krol, L., & Purtova, E. (2004). *Konsalting: poiski zhanra. [Consulting: Genre Search]*. Moskva: Klass. [in Russian].
- Kubr, M. (2004) *Upravlencheskoe konsultirovanie. Vvedenie v professiiu [Management consulting. Introduction to the Profession]*. Moskva: Planum. [in Russian].
- Orban-Lembryk, L. E. (2003). *Psykhologiiia upravlinnia [Psychology Management]*. Kyiv: Akademvydav. [in Ukrainian].
- Prigozhin, A. I. (2003). *Metody razvitiia organizatsii. [Methods of Organization Development]*. Moskva: MTSFER. [in Russian].
- Bakken, R. (2021). *10 Skills You Need to Become an Industrial-Organizational Psychologist*. Harvard Extension School. Retrived from <https://extension.harvard.edu/blog/career-development/10-skills-you-need-to-become-an-industrial-organizational-psychologist/> [in English].
- Knights, L. (2015). *Personality Characteristics of Successful Industrial and Organizational Psychology Graduate Students. A Thesis Submitted to the Graduate Faculty of St. Cloud State University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Master of Science in Industrial/Organizational Psychology*. Retrived from https://repository.stcloudstate.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=1000&context=psyc_etds. [in English].

THEORETICAL ANALYSIS OF THE IMPORTANCE OF AN ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGIST'S PERSONAL QUALITIES IN THEIR PROFESSIONAL ACTIVITY

Olha Minenko

Candidate of Psychological Sciences
Associate Professor Department of Psychology and Social Work
Volodymyr Vynnychenko Central Ukrainian Pedagogical University
<http://orcid.org/0000-0002-8831-7146>

Iryna Mamchur

Candidate of Psychological Sciences
Senior Lecturer of the Department of Psychology and Social Work
Volodymyr Vynnychenko Central Ukrainian Pedagogical University
<http://orcid.org/0000-0001-6460-248X>

DOI <https://doi.org/10.35619/praprv.v1i19.306>

Abstract. *The article provides theoretical analysis of the problem of an organizational consultant's personal qualities and their role in ensuring the professional activity' success of the given branch' specialist. It is noted that in organizational psychology there are different approaches to determining the personal qualities and professional competencies which the organizational consultant should possess. It is interesting that the issue of the role of the organizational consultant's personal qualities in their professional activity has not been widely spread in scientific researches in contrast to the attention paid to the personal qualities of the psychologist-consultant. On the basis of theoretical analysis of domestic and foreign scientific works personal qualities and characteristics, which are essential in the work of the organizational consultant, are presented, their significance in their professional activity is substantiated.*

The analysis has been made of the components of the organizational consultant's professional activity, which are not defined as personal qualities of the latter, but are either derived from or related to them, and therefore directly depend on the personality sphere of the consultant. They include professional qualifications, professional skills, professional competencies and guidelines of the professional consultant's work, their professional behavioral roles.

Our vision on the structure of the personal and professional qualities of the organizational consultant is presented, the basis of which is made by the correlation of personal qualities of the consultant in the field of psychological consulting and in the field of organizational consulting.

It is concluded that modern management psychology has insufficient number of researches of this problem, both theoretical and empirical. Accordingly, the prospect of further research should be the extension of the field of research as for the role of personal qualities of organizational consultant in their professional activity.

Key words: *organizational consultation, organizational consultant's personal qualities, professional skills, professional competencies, professional guidelines, professional roles.*

Стаття надійшла до редакції 11.10.2022