

УДК 159.98: [378.016:005]

Березюк Тетяна,
кандидат психологічних наук, доцент
кафедри вікової та педагогічної психології
Рівненського державного гуманітарного університету
<https://orcid.org/0000-0002-6864-9055>

DOI <https://doi.org/10.35619/praprv.v1i21.352>

ПСИХОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ ПРОЦЕСУ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ В УПРАВЛІНСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Анотація. *Стаття присвячена одній з актуальних проблем психології управління (менеджменту) – розвитку психологічних особливостей управлінської діяльності менеджерів, розкриттю сутності професійного становлення та позиції в цьому процесі професійно-управлінського самовизначення останніх.*

На основі аналізу новітніх психологічних досліджень стверджується, що проблема професійно особистісного зростання менеджерів носить комплексний характер та знаходить своє вирішення шляхом оформлення окремих наукових напрямів, актуалізації зміни дослідницьких пріоритетів, виникнення нових сфер дослідження й стратегій у вивченні традиційних проблем управління.

Враховуючи сформовану позицію психології щодо розуміння професійної самоідентифікації, авторка інтерпретує професійно-управлінське самовизначення як процес індивідуального та свідомого з'ясування індивідом власної сутності та власного місця в ситуації професійно-управлінського вибору.

З практичної точки зору в дослідженні здійснено узагальнення проблеми управлінського процесу щодо організаційно-діяльнісної складової функціонування сучасних організаційних систем, де ключовим компонентом їх удосконалення є формування генерації високопрофесійних керівників-управлінців, які особистісно ставляться до обраної професії – володіють не лише «відмінною» компетентністю в керівництві, але й ідентифікуються з правилами управлінської діяльності, які спрямовані на процес особистісного зростання через власний розвиток творчого потенціалу, постійну реалізацію власних ідей і концепцій у різних сферах життя та у професійному середовищі.

Авторка підкреслює важливість процесу трансформації системи вищої освіти у рамках впровадження європейської політики з використанням світової моделі забезпечення якості вищої освіти, яка має спільний вектор взаємпраці в обговоренні та визначенні фахових компетентностей як стратегічного взаємозв'язку ключового значення для розробки освітніх ступенів й підвищення якості процесу професійного становлення майбутніх менеджерів під час фахової підготовки у вищій школі.

У висновках, на основі аналізу досліджуваної проблеми, рекомендується розроблення конкретної психолого-педагогічної моделі консультування за діагностико-рекомендаційною стратегією щодо супроводу здобувачів вищої освіти з питань професійно-управлінського самовизначення.

Ключові слова: професійно-управлінське самовизначення, професійне становлення, менеджмент, менеджер, психологія управління, професіоналізація керівника, Євроінтеграція України у сфері освіти і науки.

Постановка проблеми. Організаційно-структурний підхід до управлінської діяльності, пов'язаний з професійно-управлінським самовизначенням менеджерів, вказує, що ключовим аспектом їхнього удосконалення та розвитку є формування наступного покоління

висококваліфікованих фахівців, які мають відповідні особистісні якості для здійснення успішної менеджерської діяльності. Зазначені характеристики менеджерів можуть варіювати в залежності від конкретної ролі та вимог управлінської позиції: *аналітичний розум, толерантність до стресу, емпатія, стратегічне мислення, лідерство, адаптивність, самоменеджмент*.

Удосконалення управління організаціями включає урахування багатьох чинників, що впливають на цей процес, не обмежуючись тільки зовнішніми факторами для досягнення стратегічних цілей. Визначальне положення в структурі займають психологічні аспекти – *особистісно-психологічні особливості індивідів та систематичність їх взаємодії в соціально-організаційному оточенні*.

Аналіз останніх джерел з досліджень. Глибоке вивчення проблеми професійно-управлінського самовизначення майбутніх фахівців потребує використання *якісної та кількісної стратегії дослідження*, а також застосування цілого комплексу різних психологічних методів і прийомів.

Враховуючи аналіз сучасного стану досліджень у цьому контексті, варто відзначити, що численні запити практики спонукають науковців до активного дослідження проблеми професіоналізації менеджерів, оскільки вивчення даного напрямку сприяє глибшому розумінню процесів професійного зростання керівників та розробці ефективних стратегій їхнього навчання та розвитку.

На теперішній час в Україні психологія професійного становлення фахівця представлена як потужна, динамічна і багатогранна галузь наукових досліджень. У рамках вивчення даної проблеми, важливим науковим внеском представляється монографія Столярчук (2018), яка присвячена теоретичному та емпіричному дослідженню взаємозв'язку між професійною підготовкою та становленням особистості фахівця, в контексті розгляду професійного універсуму як ключового чинника забезпечення готовності випускників до різних сценаріїв фахової самореалізації.

Аспекти теоретичного розгляду проблеми сутності професійного становлення менеджера та місця в цьому процесі професійно-управлінського самовизначення вивчали Кокун (2012), Діденко (2018), Макаренко (2015) та інші.

Мета статті. Аналіз розвитку психологічних детермінант професійного становлення майбутніх менеджерів, зокрема в контексті професійної самоідентифікації, та визначення ролі вищої освіти в цьому процесі.

Виклад основного матеріалу дослідження. З теоретичної точки зору важливо надати психологічну оцінку ефективності дослідження психологічних характеристик та особливостей розвитку основних прийомів у діяльності майбутніх менеджерів, спрямованих на підтримку процесу професійно-управлінського самовизначення особистості у системі їх фахової підготовки.

Процес професійного становлення майбутніх менеджерів в умовах вищої школи має пряму залежність від розробки компетентностей в освітніх програмах, результатом чого є сприяння співпраці європейськими університетами новій моделі освіти, що є обов'язковою передумовою для підвищення конкурентних компетентностей на ринку праці, а також для готовності до суспільного «діалогу» щодо створення *єдиної Європейської зони вищої освіти*.

Розширення наукових розробок проблеми професіоналізації менеджера у психології пов'язане насамперед із виникненням і поступовим оформленням низки передумов, а саме (Карамушка, 2005):

- розвитком та послідовною гуманізацією ідей менеджменту;
- утвердженням з 60-х років на Заході, а з 90-х – в Україні управління в статусі окремої професії – менеджера;

- поглибленням в межах самої психології уваги до проблем особистості професіонала і, зокрема, її розвитку, самовизначення, професійного та життєвого шляху;

- радикальними соціальними перетвореннями в суспільстві, що є підґрунтям запитів на розв'язання прикладних завдань підвищення ефективності управлінської діяльності та формування професіоналізму керівника відповідно до особливостей культурного середовища, соціально-економічних умов, галузевих особливостей та ін.

Цілком слушною є позиція вітчизняної дослідниці Столярчук (2018), що наголошує на актуальності зв'язку з активізацією становлення особистості значних змін, які охоплюють її ціннісну, емоційно-вольову світоглядну та поведінкову сфери. Прикметними є зміни самосвідомості, що виражаються в акумуляції та диференціації знань про себе, самооцінки, кристалізації власної ідентичності як основи для реалізації життєвого плану. Платформою для цих особистісних змін постає статус студента та навчально-професійна діяльність як провідна.

Вважається, що готовність до управлінської діяльності передбачає формування в особистості стійких, свідомо вироблених уявлень про себе, моральних принципів і переконань, розуміння обов'язку, відповідальності, уміння аналізувати власний життєвий досвід, спостерігати за явищами та давати їм оцінку, здатність до самоконтролю та самоуправління, що значною мірою визначаються психологічними особливостями та рівнем розвитку професійної самосвідомості. Становлення керівника як фахівця управлінської діяльності залежить від його професійних домагань – прагнення досягти певного рівня професійної діяльності, знаючи свої попередні результати (Кокун, 2012, с. 75).

Виділено найбільш загальні *ознаки професійно-управлінського самовизначення* (Карамушка, 2001):

- установлення індивідом своїх управлінських схильностей, якостей, можливостей, здібностей, обмежень;

- вибір індивідом критеріїв, норм оцінювання себе як управлінця, «планки» для себе, точки відліку, координат на основі системи ідеалів, цінностей (що потрібно для соціуму, чого від мене чекають, що з вимог управлінської діяльності я приймаю для себе);

- визначення своїх, наявних на даний момент, управлінських якостей, що відповідають нормам діяльності, прийняття чи не прийняття себе як фахівця;

- передбачення своїх завтрашніх управлінських потенційних якостей, прийняття чи неприйняття себе відповідно до норм управлінської діяльності з точки зору майбутнього (що я можу зробити завтра, яким я можу стати завтра як особистість, як професіонал-керівник);

- побудова своїх цілей, завдань, планів (близьких, середньо віддалених, віддалених) для розвитку у собі необхідних для діяльності якостей, для прийняття себе як фахівця: чого я хочу і яким чином маю намір діяти;

- перегляд індивідом критеріїв управлінської майстерності й оцінок, що застосовуються, у зв'язку зі зміною цінностей, менталітету в суспільстві й діяльності, самостійний вибір цінностей на різних етапах;

- пересамовизначення – індивід наново приймає себе, потім цикл може поновлюватися.

Розкриваючи основні аспекти становлення професійно-управлінського самовизначення менеджерів істотно те, що його динаміка полягає у *зміні ставлення індивіда до себе як фахівця-управлінця і в зміні критеріїв цього ставлення*.

При дослідженні ключових аспектів формування професійно-управлінського самовизначення менеджерів, необхідно зробити акцент на вивченні *динаміці сприйняття індивідом себе як фахівця на шляху кар'єрного зростання*.

Вважаємо, що психологічна складова в трактуванні змісту професійного становлення майбутніх менеджерів розкривається через базове поняття «менеджмент».

Менеджмент (або «управління») – це процес планування, організації, мотивації та контролю організації діяльності на підприємствах чи в організаціях. Головна мета менеджменту – успішне та швидке досягнення координації людських, фінансових, природних і технологічних ресурсів, необхідних для ефективного виконання завдань, які є життєво необхідними для успішного функціонування. Також поняття «менеджмент» можна трактувати як самостійний вид професійної діяльності, спрямований на досягнення визначених цілей шляхом раціонального використання матеріальних, фінансових і трудових ресурсів з обов'язковим застосуванням економічних методів управління (Графська, 2023, с. 73).

В свою чергу поняття «менеджер» широко використовується в управлінській сфері. Термін «manager» походить від слова «to manage» – управляти, отже, менеджер – це управляючий (працівник, який забезпечує досягнення мети й результативність процесів шляхом створення відповідної структурної впорядкованості, тобто, він є організатором і виконавцем) (Задорожна-Княгницька, 2019).

Зауважимо, сучасне управлінське середовище вимагає від менеджерів широкого спектру навичок і якостей для здійснення успішної діяльності. *Основні вимоги (критерії) до сучасного менеджера* (рис. 1) носять змінний характер в залежності від бізнесової діяльності та організаційно-управлінських запитів.



Рис. 1. Вимоги (критерії) до сучасного менеджера

Важливо розглядати даний контекст та адаптувати власні компетенції відповідно до індивідуалізаційного оточення.

Однак необхідно врахувати те, що, незважаючи на широку мережу підготовки професійних управлінців в країнах Європи та США, а також активне впровадження в систему вітчизняної вищої освіти фаху «Менеджер організацій», доволі значний відсоток керівників готується в організаціях на базі перспективного планування, навчання та підвищення кваліфікацій працівників, які мають первинний не управлінський фах. Тому «істинний» процес професійного становлення керівника може відбуватися іншим чином (Карамушка, 2005, с. 116):

- перехід особистості на нові стадії професійного становлення може не відбутися через низку об'єктивних перешкод (відсутність можливостей в організації для управлінського зростання, звільнення з посади па початку освоєння діяльності тощо);

- окремі стадії професійного становлення можуть збігатися у часі (професійна адаптація і професійне навчання), або відбуватись в оберненій послідовності (спочатку професійна адаптація, а потім професійне навчання).

Зі сказаного раніше випливає, що під час фахової підготовки здобувачів, в умовах традиційної освітньої системи, останні не опановують високим рівнем готовності до професійно-управлінського самовизначення. Беремо сміливість стверджувати, що у контексті *Євроінтеграційних процесів України*, де головну увагу приділено зосередженні на створення та становлення стратегії набуття суспільствами знань, вища освіта є невід'ємною складовою в процесі професійно-управлінського самовизначення майбутніх фахівців з управління. І у зв'язку зі зростанням попиту на висококомпетентних фахівців, українська вища школа повинна створити функціонально-національну систему забезпечення якості, яка відповідатиме стандартам та рекомендаціям із забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти.

З 2014 р. Україна розпочала низку фундаментальних реформ в сфері освіти та науки, спрямованих на інтеграцію до європейського освітнього та наукового простору. Процес реалізації євроінтеграційних пріоритетів МОН передбачає (Шкарлет, 2020):

- запровадження механізмів та інструментів політики Відкритих інновацій, що сприятиме наближенню до політики ЄС у сфері розвитку інновацій та трансферу технологій;
- приєднання України до Рамкової програми досліджень та інновацій «Горизонт Європа»;
- участь в ініціативі ЄС «Європейський зелений курс»;
- обмін досвідом і запровадження кращих європейських практик цифровізації освіти;
- реалізація програми у сфері професійної освіти EU4Skills: Кращі навички для сучасної України»;
- імплементація зобов'язань Болонського процесу;
- активізація співпраці у рамках поточних та майбутніх програм Еразмус+;
- удосконалення умов підтримки міжнародної академічної мобільності з метою інтеграції українських дослідників до європейського науково-освітнього простору.

Отже, аналіз основних понять та підходів до проблеми професійного становлення майбутніх менеджерів вказує на те, що *професійно-управлінське самовизначення є важливою складовою розвитку особистості керівника.*

Висновки та перспективи подальших розвідок. Володіння особистісним ставленням до організаційно-управлінської діяльності дозволяє усвідомлювати процес прийняття рішення про виконання функціональних обов'язків не самоціллю, а засобом професійного вдосконалення, в процесі якого індивід виступає як суб'єкт управлінської діяльності.

Тому *розвиток професійно-управлінського зростання майбутніх менеджерів під час їх фахової підготовки є ключовим завданням психологічної теорії і практики*, так як в майбутній площині ринкової системи професійних відносин на них покладено зобов'язання найефективнішого засвоєння та успішної імплементації сучасних технологій шляхом використання різноманітного наукового досвіду в процесі власної фахової діяльності.

З метою виокремлення психологічних чинників та умов стимулювання процесу щодо ефективного розвитку особистісних та професійних якостей майбутніх управлінців, вбачаємо подальше вивчення проблеми розвитку професійного самовизначення спеціалістів

у процесі їх фахової підготовки шляхом створення *діагностичного інструментарію*, який дозволить емпірично дослідити рівень розвитку професійного самовизначення менеджерів на завершальних освітньо-кваліфікаційних рівнях навчання (бакалаврат, магістратура) у вищому навчальному закладі.

СПИСОК ПОСИЛАНЬ

- Графська, О. І., Перегінняк, Т. І. & Лешук, Х. О. (2023). *Менеджмент як складова ефективного управління*. Modern ways of solving the problems of science in the world, 4th International Scientific and Practical Conference. Warsaw, Poland.
- Діденко, М. С. (2018). Дослідження психологічних особливостей розвитку професійно значущих якостей майбутніх менеджерів організацій. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1, 26–35.
- Задорожна-Княгницька, Л. (2019). Директор закладу освіти : керівник чи менеджер (до дискурсу проблеми). *Актуальні питання гуманітарних наук*, 23, 86–89. Взято з https://repository.mdu.in.ua/jspui/bitstream/123456789/1191/1/dyrektor_zakladu.pdf.
- Карамушка, Л. М. (2001). Концептуальні засади дослідження підготовки практичних психологів до надання психологічної допомоги управлінському персоналу організацій. *Актуальні проблеми психології*, 2, 260–268.
- Карамушка, Л. М. (2005). Роль організаційної психології у психологічному забезпеченні діяльності організацій. *Вісник Чернігівського державного педагогічного університету ім. Т. Г. Шевченка. Серія : психологічні науки*, 31, 188–195.
- Карамушка, Л. М., Зайчикова Т. В., Винославська, О. В., Войтович, М. В., Івкін. В. М., Ковальчук, О. С., Щотка, О. П. (Ред.). (2005). *Технології роботи організаційних психологів*. Київ : Фірма ІНКІОС.
- Кокур, О. М. (2012). *Психологія професійного становлення сучасного фахівця*. Київ : ДП Інформ.-аналіт. агенство.
- Ліштаба, Л. В. (2015). Теоретичні підходи до визначення компетентності менеджера. *Економічний аналіз*, 2, 75–81.
- Макаренко, С. С. (2015). Психологічні особливості професійно-управлінського самовизначення майбутнього керівника. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*, 2, 232–239.
- Столярчук, О. А. (2018). *Психологія становлення особистості фахівця в умовах різновекторності універсуму*. Кременчук : ПП Щербатих О. В.
- Шкарлет, С. (2020). *Реформи МОН направлені на євроінтеграцію України*. Взято з <https://mon.gov.ua/ua/news/reformi-mon-napravleni-na-yevrointegraciyu-ukrayini-sergij-shkarlet>.

REFERENCES

- Grafaska, O. I., Perehinak, T. I., & Leshchuk, K. O. (2023). *Menedzhment yak skladova efektyvnoho upravlinnia*. [Management as a component of effective governance]. Modern ways of solving the problems of science in the world, 4th International Scientific and Practical Conference. Warsaw, Poland. [in Poland].
- Didenko, M. S. (2018). Doslidzhennia psykhologichnykh osoblyvostei rozvytku profesiino znachushchykh yakostei maibutnikh menedzheriv orhanizatsii. [Research of psychological features of development of professionally significant qualities of future managers of organizations]. *Organizatsiina psykhologhiia. Ekonomichna psykhologhiia*, 1, 26–35. [in Ukrainian].
- Zadorozhna-Kniashnytska, L. (2019). Dyrektor zakladu osvity : kerivnyk chy menedzher (do dyskursu problemy). [Director of an educational institution: leader or manager (to the

- discourse of the problem)]. Aktualni pytannia humanitarnykh nauk, 23, 86–89. Vziato z https://repository.mdu.in.ua/jspui/bitstream/123456789/1191/1/dyrektor_zakladu.pdf.
- Karamushka, L. M. (2001). Kontseptualni zasady doslidzhennia pidgotovky praktychnykh psykholohiv do nadання psykholohichnoi dopomohy upravlinskomu personalu orhanizatsii. [Conceptual foundations of the study of training of practical psychologists to provide psychological assistance to the management staff of organizations.]. *Aktualni problemy psykholohii*, 2, 260–268. [in Ukrainian].
- Karamushka, L. M. (2005). Rol orhanizatsiinoi psykholohii u psykholohichnomu zabezpechenni diialnosti orhanizatsii. [The role of organizational psychology in the psychological support of organizations]. *Visnyk Chernihivskoho derzhavnoho pedahohichnoho universytetu im. T. H. Shevchenka. Seriiia : psykholohichni nauky*, 31, 188–195. [in Ukrainian].
- Karamushka, L. M., Zaichykova T. V., Vynoslavskaya, O. V., Voitovych, M. V., Ivkin. V. M., Kovalchuk, O. S., Shchotka, O. P. (Red.). (2005). *Tekhnolohii roboty orhanizatsiinykh psykholohiv. [Technologies for organizational psychologists]*. Kyiv : INCOS Firm. [in Ukrainian].
- Kokun, O. M. (2012). *Psykholohiia profesiinoho stanovlennia suchasnoho fakhivtsia. [Psychology of professional development of a modern specialist]*. Kyiv: The state enterprise information-analytic agency. [in Ukrainian].
- Lishtaba, L. V. (2015). Teoretychni pidkhody do vyznachennia kompetentnosti menedzhera. [Theoretical approaches to defining managerial competence]. *Ekonomichnyi analiz*, 2, 7–81. [in Ukrainian].
- Makarenko, S. S. (2015). Psykholohichni osoblyvosti profesiino-upravlinskoho samovyznachennia maibutnoho kerivnyka. [Psychological peculiarities of professional and managerial self-determination of future managers]. *Teoretychni i prykladni problemy psykholohii. Teoretychni i prykladni problemy psykholohii*, 2, 232–239. [in Ukrainian].
- Stoliarchuk, O. A. (2018). *Psykholohiia stanovlennia osobystosti fakhivtsia v umovakh riznovektornosti universumu. [The psychology of the formation of a specialist's personality in the context of the multi-vector universe]*. Kremenchuk : PE Shcherbatykh O. V.
- Shkarlet, S. (2020). *Reformy MON napravljeni na yevrointehratsiiu Ukrainy. [The reforms of the Ministry of Education and Science are aimed at Ukraine's European integration]*. Taken from: <https://mon.gov.ua/ua/news/reformi-mon-napravljeni-na-yevrointegraciyu-ukrayini-sergij-shkarlet>. [in Ukrainian].

PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF PROFESSIONAL FORMATION FOR FUTURE MANAGERS IN MANAGERIAL ACTIVITY

Tetiana Bereziuk

Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor
Department of Developmental and Educational Psychology
Rivne State University of Humanities
<https://orcid.org/0000-0002-6864-9055>

DOI <https://doi.org/10.35619/praprv.v1i21.352>

Abstract. *The article is dedicated to one of the pressing issues in the psychology of management, specifically the development of psychological traits in managerial activities of managers. It aims to unveil the essence of professional formation and the position of the latter in the process of professional and managerial self-determination.*

Drawing upon a thorough analysis of contemporary psychological research, it is posited that the challenge of managerial professional and personal growth is inherently multifaceted. Its

resolution lies in the delineation of distinct scientific domains, the prioritization of evolving research agendas, the genesis of novel research spheres, and the formulation of strategies for probing traditional management quandaries.

Given the established standpoint of psychology concerning the comprehension of professional self-identification, the author interprets professional and managerial self-determination as a process of individual and conscious clarification of an individual's essence and their place in the situation of professional and managerial choice.

From a practical point of view, the study generalizes the problem of the management process in relation to the organizational and activity component of the functioning of modern organizational systems, where a key component of their improvement is the formation of a generation of highly professional managers who have a personal attitude to their chosen profession. These leaders not only exhibit outstanding leadership competence but also align themselves with the principles of managerial activities aimed at personal growth through the continual development of creative potential. This involves the ongoing realization of their own ideas and concepts across various aspects of life and within the professional environment.

The author underscores the significance of the transformation process of the higher education system within the framework of implementing European policies, utilizing the global model of quality assurance in higher education. There is a shared vector of collaboration in the discussion and definition of professional competencies, serving as a strategic interconnection crucial for the development of educational degrees and the enhancement of the quality of the professional formation process for future managers during their professional training in higher education.

In conclusion, following an analysis of the investigated problem, it is recommended to develop a specific psycho-pedagogical counseling model employing a diagnostic and recommendation strategy for guiding higher education students in matters of professional and managerial self-determination.

Key words: *professional and managerial self-determination, professional formation, management, manager, management psychology, professionalization of a manager, Ukraine's European integration in education and science.*

Стаття надійшла до редакції 1.09.2023