

9. Obozov N.N. Mezhlchnostnyie otnosheniya / N.N. Obozov. – L. : Izd. LGU, 1979. – 151 s.
10. Obozov N.N. Tri podhoda k izucheniyu psihologicheskoy sovmestimosti / N.N. Obozov, A.N. Obozova // Voprosyi psihologii. – 1981. – №6. – S. 98–101.
11. Olefir V.A. Psihologicheskaya sovmestimost v sovmestimost v sportivnyih gruppah i komandah: dis. ... kand. psiholog. nauk: 19.00.07 / Valeriy Aleksandrovich Olefir; Sankt-Peterburgskaya akademiya fizicheskoy kulturyi im. P.F. Les-gafta. – SPb., 1994. – 158 s.
12. Trofimov Yu.L. Inzhenerna psihologiya: Pidruchnik / Yu.L. Trofimov. – K. : LibId, 2002. – 264 s.

Received January 20, 2016

Revised February 22, 2016

Accepted March 23, 2017

УДК 159.923

В.В. Журавльова

zhuravlyova.victoria@gmail.com

Фактори розвитку особистості керівника

Zhuravliova V.V. Development factors of a manager's personality / V.V. Zhuravliova // Problems of Modern Psychology : Collection of research papers of Kamianets-Podilskiy Ivan Ohienko National University, G.S. Kostiuk Institute of Psychology at the National Academy of Pedagogical Science of Ukraine / scientific editing by S.D. Maksymenko, L.A. Onufrieva. – Issue 36. – Kamianets-Podilskiy : Aksioma, 2017. – P. 79–93.

V.V. Zhuravliova. Development factors of a manager's personality. The article outlines the directions of analysis of development determinants of a manager's personality. The features of management, which the most definitely affect professional and personal development (phenomenon of power, role diversity requirements, risk of occupational stresses, occupational strain) are highlighted. It is shown that professional development includes not only the growth and improvement of a personality, but separate elements of recourse, the overcome of which is possible only if a person has the necessary internal resources. A special attention is paid to the processes of professional and managerial self-determination, formation of self-concept, transformation of value-semantic sphere in the specific conditions of management. A human capacity to serve not only the subject of management, but the whole professional life is emphasized. Acmeological approach considers the phenomenology of management of professionalism, laws and mechanisms of development of a manager at the «acme» level.

Subject properties are seen as a necessary condition for the achievement and preservation of professional maturity. The cultural paradigm is distinguished in the study of factors of personal development of a manager. It focuses on the specific features of adult socialization environment defining various aspects of the impact of this phenomenon on the formation of personality, especially in evaluative and ideological aspects. The management activity is indicated to cause the only ways of personal development that can be manifested as typical ways of response, behavior models, specific ideological directions, characterological traits and so on. Despite a large number of factors that influence the personality of a manager in general, i.e. the value orientations have the most tangible and significant impact on the development.

Key words: personal development, professional development, administrative activity.

В.В. Журавльова. Фактори розвитку особистості керівника. В статті окреслено напрямки аналізу детермінант розвитку особистості керівника. Виділено особливості управлінської діяльності, що найбільш виразно впливають на професійно-особистісний розвиток (феномен влади, вимоги ролі різноманітності, небезпека професійних стресів, професійні деформації). Показано, що професійний розвиток включає в себе не тільки ріст і вдосконалення особистості, але й окремі елементи регресу, подолання яких можливе лише при наявності у людини необхідних внутрішніх ресурсів. Особливу увагу приділено процесам професійно-управлінського самовизначення, формування Я-концепції, трансформаціям ціннісно-сміслової сфери в специфічних умовах управлінської діяльності. Підкреслюється здатність людини виступати суб'єктом не лише управлінської діяльності, але професійного життя в цілому. Акмеологічний підхід розглядає феноменологію управлінського професіоналізму, закономірності й механізми розвитку керівника на рівні «акме». Суб'єктні властивості розглядаються як необхідна умова досягнення і збереження професійної зрілості. Виділена культурна парадигма в дослідженні факторів особистісного розвитку керівників, що концентрується на особливостях специфічного середовища соціалізації дорослої людини; визначаючи різноманітні аспекти впливу цього феномену на становлення особистості, в першу чергу, в ціннісному та світоглядному аспектах. Зазначено, що управлінська діяльність зумовлює єдині шляхи особистісного розвитку і може проявлятися у вигляді типових способів реагування, моделей поведінки, специфічних світоглядних орієнтирів, характерологічних рис, тощо. Незважаючи на велику кількість факторів, які впливають на особистість керівника в цілому, саме ціннісні орієнтації справляють найбільш відчутний та істотний вплив на розвиток. Крім того, розвиток відбувається внаслідок кризи, що переживається людиною як на ментальному, так і на емоційному рівні, і для свого ефективного вирішення потребує відповідного психологічного супроводу.

Ключові слова: особистісний розвиток, професійний ріст, управлінська діяльність.

В. В. Журавлёва. Факторы развития личности руководителя. В статье обозначены направления анализа детерминант развития личности руководителя. Выделены особенности управленческой деятельности, наиболее определенно влияют на профессионально-личностное развитие (феномен власти, требования ролевой разнообразия, опасность профессиональных стрессов, профессиональные деформации). Показано, что профессиональное развитие включает в себя не только рост и совершенствование личности, но и отдельные элементы регресса, преодоление которых возможно лишь при наличии у человека необходимых внутренних ресурсов. Особое внимание уделено процессам профессионально-управленческого самоопределения, формирования Я-концепции, трансформациям ценностно-смысловой сферы в специфических условиях управленческой деятельности. Подчеркивается способность человека выступать субъектом не только управленческой деятельности, но профессиональной жизни в целом. Акмеологический подход рассматривает феноменологию управленческого профессионализма, закономерности и механизмы развития руководителя на уровне «акме». Субъектные свойства рассматриваются как необходимое условие достижения и сохранения профессиональной зрелости. Выделенная культурная парадигма в исследовании факторов личностного развития руководителей концентрируется на особенностях специфической среды социализации взрослого человека; определяя различные аспекты влияния этого феномена на становление личности, в первую очередь, в ценностном и мировоззренческом аспектах. Отмечено, что управленческая деятельность приводит единственные пути личностного развития и может проявляться в виде типичных способов реагирования, моделей поведения, специфических мировоззренческих ориентиров, характерологических черт, и тому подобное. Несмотря на большое количество факторов, которые влияют на личность руководителя в целом, именно ценностные ориентации оказывают наиболее осязаемое и существенное влияние на развитие. Кроме того, развитие происходит в результате кризиса, переживаемого человеком, как на ментальном, так и на эмоциональном уровне, и для своего эффективного решения требует соответствующего психологического сопровождения.

Ключевые слова: личностное развитие, профессиональный рост, управленческая деятельность.

Постановка проблеми. Один з найфундаментальніших принципів психології оголошує нерозривну єдність психіки та діяльності. Саме в процесі провідної діяльності формується особистість як автономний носій людського досвіду. В дорослому віці основним соціокультурним середовищем і провідною діяльністю, що детермінує розвиток особистості, є професійна. Професійне становлення виступає як окремих випадок загальної моделі осо-

бистісного розвитку. Одним з найскладніших видів професійної діяльності є управління в організації, сутність якого полягає в забезпеченні досягнення поставлених цілей шляхом ефективного використання ресурсів. Чим вищий статус керівника, тим ширше коло розв'язуваних ним задач: цілеполагання, прогнозування, планування, координація, контроль виконання й оцінки результатів, матеріально-технічне забезпечення; мотивація, соціальний захист співробітників. Для управлінської діяльності характерні інтенсивність, полідетермінованість, часова ненормованість, нервові напруження, різноманіття об'єктів управління, складність соціально-професійних ролей і т.д. [1]. Очевидно, що ця робота висуває високі вимоги до виконавця – його професійних якостей, індивідуальних характеристик і особистісних потенціалів. Особистість керівника актуалізується в управлінській діяльності і одночасно формується в ній, що передбачає тривалий процес накопичення практичного досвіду, самоосвіти та самовиховання. Природно постає питання, яким чином розвивається особистість в умовах даної професійної групи і які фактори діють на цей розвиток.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теорія менеджменту в західній психології (М. Вудкок, К. Девіс, М. Мескон, Д. Ньюстром, Д. С'юпер, Ф. Тейлор, Д. Френсіс та інші.) має давню історію і соціальну потребуваність, завдяки чому набагато випередила вітчизняні надбання. Проте безпосереднє застосування американських та європейських концепцій відносно українських підприємств затруднене через суттєву різницю як в ментальності людей, так і в соціально-економічних умовах діяльності. Аналіз дисертацій, захищених в Україні за роки незалежності, показав, що психологічні особливості керівників вивчалися достатньо часто, переважно в рамках соціальної та організаційної психології. В рамках цих робіт ефективно вирішені проблеми управлінської компетентності, готовності до певних аспектів професійної діяльності. Увага особистісним властивостям приділена настільки, наскільки вони служать цілям управління. Але нас, на відміну від попередніх дослідників, цікавить не питання ефективності управління, а розвиток особистості в процесі виконання управлінської діяльності.

Мета даної статті – окреслити загальні напрямки наукового аналізу факторів, що впливають на розвиток особистості в управлінській діяльності.

Виклад основного матеріалу. У вивченні особистості керівника та факторів її формування можна виділити декілька основних напрямків:

1) Психологія управлінської діяльності – в рамках цього підходу розроблені методологічні аспекти управлінської діяльності, проаналізований зміст і функції праці керівника, проводиться пошук оптимальних моделей організації, стилів керівництва, закономірностей прийняття управлінських рішень (праці О. І. Бондарчук, В. В. Горбунової, В. П. Казміренко, Л. М. Карамушки, Н. Л. Коломинського, Л. Я. Малімон, М. І. Найдюнова, Л. Е. Орбан-Лембрик, О. Г. Романовського, В. В. Третяченко, Г. В. Щокіна та інш.). При цьому особистість розглядається в контексті здатності осмислювати систему завдань виконуваної діяльності та змінюватися відповідно до її вимог.

У рамках цього напрямку виділимо специфічну проблему владних повноважень, що зумовлюють субординаційну будову керівництва як соціального феномена та є самі по собі потужним фактором особистісних зрушень. Існує традиція розглядати владу як негативну особистісну рису – психопатичну або невротичну (А. Адлер, К.-Г. Юнг, К. Хорні, Е. Фромм, М. де Вріс і т.д.). Через це владні устремління розглядаються як ознака психологічного неблагополуччя особистості, компенсація певних вад.

Розглядаючи функційну природу влади В. В. Васютинський (2005) наголошує, що владно-підвладні співвідношення – невід’ємна властивість взаємодії між людьми. Взаємодіючі особи заздалегідь мають різні можливості зайняття владної чи підвладної позиції (такі здатності є продуктом попередньої інтерсуб’єктної взаємодії, у межах якої сформувалася особистість). Наявність можливостей, що забезпечують особі ті чи інші переваги у взаємодії з іншими людьми, є психологічно привабливою [2].

Отже, влада може виступати головною потребою і провідним життєвим мотивом. Визначення мотиву владування є методологічно важливим. Якщо прагнення влади іманентно притаманне людині, відповідно, її здобуття в соціальних стосунках є самодостатньою цінністю, задоволенням базальної потреби. Якщо ж мотивація влади виникає на пізніших етапах особистісного розвитку, то причиною втілення владних прагнень і прояву відповідних здібностей є досягнення прагматичних цілей, людина прагне самоствердитися в суспільстві за принципом переваги. Оптимальним для керівника є варіант, коли прагнення влади мотивується потребою в соціальній і професійній самореалізації – бути корисним суспільству, стати професіоналом і реалізувати свій творчий хист (акмеологічний підхід) [3]. Але незалежно від того, який провідний мотив лежить в основі управлінського по-

тягу, сам феномен влади впливає як на діяльність керівника, так і на його особистість.

2) **Визначення релевантних професії особистих якостей** передбачає вивчення особистості через призму вимог управління, взаємозв'язок управлінської діяльності й індивідуальних особливостей керівника. Такий підхід замикає проблему управління на особистісних здібностях, що обумовлюють готовність до управлінської діяльності, визначають стиль керівництва й особливості прийняття управлінських рішень. В рамках «теорії рис» запропоновано багато корелят успіху: працьовитість, стресостійкість, цілеспрямованість, самоконтроль, готовність ризикувати, впевненість, прагнення до успіху, комунікабельність, вимогливість, відданість справі, ініціативність, вміння розпоряджатися своїм часом, схильність до інновацій та багато іншого (О. О. Гамага, С. А. Дружилов, Є. О. Клімов, Л. А. Колесніченко, О. В. Кострікін, О. В. Лазорко, Т. І. Малиненко, А. В. Молдаванова та інш.). Але досі остаточно не з'ясовано, які з цих якостей є основними, а які другорядними, а також яким має бути оптимальний рівень прояву цих якостей в успішних керівників. Внаслідок того, що психологічні концепції ґрунтуються на надширокому спектрі здібностей, поведінкових властивостей і характерологічних рис, іноді досить суперечливих у змістовному плані, це суттєво ускладнює їх практичне використання в бізнес-процесах та дослідженнях.

3) У рамках **особистісно-розвивального підходу** робиться акцент на самовизначенні, саморозвитку, самореалізації засобами управлінської діяльності. Предметом вивчення виступають мотиваційні диспозиції, трансформації ціннісно-сислової сфери і Я-концепції у професійному становленні. **Психологія кар'єрного росту** робить акцент на динамічних аспектах професіоналізації, особистісних детермінантах ефективності управлінської діяльності. Становлення керівника розглядається як одна з ліній індивідуального життя особистості, що знаходиться у взаємодії з іншими, може розгортатися в різних векторах і на різних професійно-посадових рівнях. Підкреслюється здатність людини виступати суб'єктом не лише управлінської діяльності, але й професійного життя в цілому (так звана, вертикальна та горизонтальна кар'єра). Об'єднує два попередніх напрямки досліджень **акмеологічний підхід** (А. О. Деркач, Н. В. Кузьміна, І. М. Семенов, Ю. В. Синягін та ін.), що розглядає феноменологію управлінського професіоналізму, закономірності й механізми розвитку керівника на рівні професійного «акме». Суб'єктні

властивості не просто враховуються, а розглядаються як необхідна умова досягнення і збереження професійної зрілості.

Професійне самовизначення – процес, вплив якого зачіпає практично всі сфери діяльності людини та розглядається в контексті життєвого шляху в цілому (К.А. Альбуханова-Славська). У соціально-психологічному контексті воно постає як процес формування Я-концепції (ідентичності) особистості через освоєння і прийняття соціальних ролей та позицій в загальній системі суспільних відносин (Г. М. Андрєєва, А. Л. Свенцицький). У психологічній природі самовизначення важливе місце займає проблематика ідентичності, в якій виражаються його змістовний результат і процесуальний зміст (М. В. Єрмолаєва, Є. О. Клімов, Ю. П. Поваренков). Інтегральною характеристикою самовизначення виступають життєві стратегії як способи самоздійснення людини в різних сферах її життя [4].

Отже, управлінська діяльність цілісно репрезентується через ціннісно-цільовий аспект, що активізує процеси самопрограмування та побудови професійно-управлінських перспектив особистістю. Провідні цінності суб'єкта починають виконувати функцію кінцевих засад вибору предметів і засобів, які утворюють цілісну діяльність. Саморозвиток людини стимулює перетворення професійної діяльності, що у свою чергу стає спонукальною силою розвитку особистості. Таким чином, через поняття *професійно-управлінського самовизначення* (Л. М. Карамушка, 2005; О. П. Щотка, 2003) розкривається суттєва лінія розвитку професіонала в управлінні, яка забезпечує можливість виходу індивіда на рівень особистісної регуляції та самодетермінації професійної поведінки, на здійснення особистісної позиції стосовно управлінської діяльності. У цьому процесі людина поєднує узагальнені уявлення про управлінську діяльність та про саму себе, визначаючи власний сенс професії. Це визначення себе стосовно напрацьованих у суспільстві і прийнятих особистістю критеріїв управлінського професіоналізму, що передбачає самостійне та свідоме з'ясування індивідом власної сутності в ситуації професійно-управлінського вибору [5].

В результаті професійного становлення особистість володіє можливостями організувати свій професійний шлях за власним задумом як у посадовому, так і в змістовому аспекті на ґрунті самовизначення. Відбувається збагачення досвіду професії за рахунок впровадження авторських знахідок, удосконалень, творчого перетворення або проектування нового професійного середовища.

Т. В. Панчук (2002) підкреслює, що в мотивації управлінської діяльності реально співіснують декілька цілей – явних і завуальованих, чітко окреслених у свідомості суб'єкта і визнаних опосередковано. Відповідно до варіантів мотивації описані три рівні професійної активності, пов'язані із індивідуальними цілями управлінської діяльності – інертний, адаптивний та ініціативний. Рівень активності і співвідношення зовнішніх та внутрішніх опор саморегуляції обумовлюють характерні особливості управлінської діяльності керівника, зокрема – перспективу його особистісного розвитку і фахового зростання [6]. Б. А. Щербатюк (2006) описує самовизначення як сторону соціалізації, котра визначає готовність до знаходження свого місця в суспільстві, пов'язану з врахуванням і співвіднесенням соціальних вимог з комплексом внутрішніх умов: прагненнями, бажаннями, ціннісними орієнтаціями, запитами, цілями (*хочу*), потенційними можливостями і здібностями (*можу*), наявними фізичними та розумовими якостями, досвідом, рисами характеру (*маю*). Від того, наскільки адекватно власним прагненням відбувається засвоєння норм і вимог суспільства, залежить продуктивність самовизначення людини і те, наскільки успішно вона реалізує свої запити [7].

Соціально-психологічні основи особистісного розвитку у професійній діяльності описано в роботах О. І. Бондарчук (2008). Розвиток керівника розглядається в контексті закономірних змін, кількісних, якісних і структурних перетворень особистості як суб'єкта професійної діяльності, що ґрунтуються на прагненні до професійного вдосконалення, особистісного і духовного зростання, готовності до самозмін і самоствердження у професійній сфері. Запропонована авторкою модель особистісного розвитку керівників містить в якості важливої складової ціннісне ставлення до професійного й особистісного розвитку [8].

Робота У. Б. Косар (2011) спрямована на демонстрацію того, що, розвиваючи професійну самосвідомість, керівник розкриває свій особистісний потенціал. Професійна самосвідомість пов'язана з ціннісними орієнтаціями; вона формує оцінку себе як професіонала, визначає життєву позицію, здатність приймати рішення, нести за них відповідальність, усвідомлювати свої здібності, самовдосконалюватись у професійному просторі. Трансформація образу «Я-професіонал» відображає зміну рівня управлінської компетентності [9].

Як бачимо, в рамках особистісно-розвиваючого підходу значна увага приділяється трансформаціям ціннісно-сміслової сфери управління. Більшість авторів визнає ціннісну організацію

особистості базовою якістю управлінця будь-якої сфери і запорукою успішності професійної діяльності. Динаміка професійно-управлінського самовизначення передбачає зміну особистісних критеріїв ставлення до себе як суб'єкта діяльності. Однак, з нашої точки зору, в сучасних реаліях девальвації смислових основ більшості професій, як окремого випадку зміни світоглядних векторів соціального та духовно-культурного устрою в цілому, не дозволяє в повній мірі пов'язувати фактор професійного самовизначення з розвитком особистості в силу того, що не в повній мірі очевидні основи професійної ідентифікації управлінців. Це актуалізує проблему вивчення динаміки ціннісних орієнтацій в процесі особистісно-професійного становлення.

В. С. Агапов (1999) наголошує на взаємозалежності між управлінською діяльністю, структурно-функціональною організацією Я-концепції та життєвим шляхом. Життєвий шлях керівників вищого рівня – це «унікальна, єдина в своєму роді драма, кожна сцена якої – результат зчеплення безлічі індивідуально-неповторних характеристик Я-концепції, подій, обставин, життєвих і екстремальних управлінських ситуацій» [10]. Сформована Я-концепція є системоутворювальним ядром функціональних компонентів управлінської діяльності. Різноманітність функцій Я-концепції забезпечує керівнику особистісно-духовний розвиток, оптимальну взаємодію з зовнішнім світом. Вчений підкреслює синтез свідомої і несвідомої сфери, відносин і цінностей, в результаті якого виникає цілісність Я-концепції.

Т. Ю. Тодишева (2011) також розглядає самооцінку як актуальний фактор особистісно-професійного розвитку, з яким пов'язана можливість людини визначати оптимальну траєкторію кар'єри і реалізувати особистісний потенціал у професії. При цьому як завищений, так і занижений рівень самооцінки кар'єрної компетентності перешкоджає продуктивному саморозвитку керівників. *Оптимальний рівень самооцінки* кар'єрної компетентності керівників пов'язаний зі стійким позитивним ставленням до власних особистісних якостей, з вірою в можливість реалізації своєї професійної стратегії навіть в умовах обмежень [11].

4) **Культурна парадигма** в дослідженні факторів особистісного розвитку керівників по-суті, є продовженням культурно-історичного підходу, але адаптованим до потреб організаційної психології. Вона концентрується на особливостях організаційної культури, як специфічного середовища соціалізації дорослої людини; визначаються джерела та різноманітні аспекти впливу

цього феномену на становлення особистості. Управлінська діяльність розглядається як специфічна професійна культура, яка не тільки задає систему ціннісно-нормативних уявлень, що регулюють професійну поведінку, але також є підґрунтям успішної реалізації цілей професійної діяльності керівника, його особистісного й професійного зростання та професійної самореалізації [5].

Аналізуючи складові професійної культури, Г. О. Балл (2014) говорить про оволодіння духовністю професіонала, що постає органічною складовою духовності особистості, її почуттєвої та дієвої причетності до високих цінностей. Провідні вічні смисли є «системою координат», в рамках якої виховуються смислові орієнтири професіонала. Система ціннісних уявлень загальної культури має бути інтегрована у смисловий простір індивіда, трансформуватися в особистісні смисли й цінності. Причетність до *провідного нормативного смислу професії* виражає глибоко вкорінену в особистості налаштованість, що втілюється у сильних і стійких позитивних почуттях, а також у готовності до переборення труднощів. В оволодінні будь-якою професією процес осягнення сенсу діяльності постає механізмом становлення професійної культури [12]. Трансформації особистісних смислів в професійній діяльності присвятили свої дослідження С. С. Бабіч (2013) та Н. Ф. Шевченко (2015). Смислова регуляція, що полягає у співвіднесенні цілей та засобів з мотивами, потребами та цінностями, розглядається як стрижнева основа успішності професійної діяльності [13].

Не зважаючи на велику кількість різноспрямованих емпіричних досліджень і запропонованих теоретичних пояснень, особистісно-професійне становлення керівника не знайшло у сучасній науці єдиного концептуального осмислення. В сучасних працях помітна тенденція зміни дослідницьких інтересів – зростання уваги до творчої, ініціативної природи професіонала, його самосвідомості та ціннісно-смислової сфери. Закладаються основи рефлексивно-ціннісної концепції керування (С. Білозеров, Ю. Красовський, К. Харський та ін.). Також існує потреба об'єднати напрацювання, зроблені в рамках соціальної, організаційної та загальної психології, в єдиний мультипарадигмальний комплекс.

5) **Психологія професійної дезадаптації** звертає увагу на фактори, що спричиняють регресивні явища – професійний стрес та особистісні деструкції, емоційне вигорання, рольові конфлікти (Ф. Е. Зеєр, Е. Е. Симанюк, А. К. Маркова, Н. С. Пряжников та інші). Професійна адаптація розглядається з позицій рівно-

ваги між суб'єктом і середовищем – такий стан взаємовідносин особистості і групи, коли особистість без тривалих зовнішніх і внутрішніх конфліктів продуктивно виконує свою провідну діяльність. Професійна адаптація носить характер безперервного професійного саморозвитку, в якому людина не тільки пристосовується до професії, а й професію творчо пристосовує до своїх особистісних особливостей [14]. Під психологічною дезадаптованістю розуміють стан функціонування психіки на межі її регуляторних і компенсаторних можливостей. Наявність професійного стресу призводить до значних ускладнень у фізіологічній сфері та психічній активності. Це виражається в труднощах реалізації основних соціальних потреб, в порушенні самоствердження і вільного вираження творчих здібностей, в неадекватній орієнтації в ситуації спілкування і в спотворенні соціального статусу особистості.

У дисертації В. Л. Панковця (2006) зафіксовано наявність професійного стресу у переважної більшості менеджерів освітніх організацій України (29 % опитаних керівників мають високий, 41% – середній рівень). При цьому чим вищою є посада, тим у більшій кількості представників спостерігається висока виразність професійного стресу [15]. Я. А. Плужник (2011) виявила, що 51 % менеджерів середньої ланки має високий рівень організаційно-управлінських стресів, зумовлених вузькістю інтересів, нездатністю до самопізнання, невмінням приймати цінності колег, низькою активністю і продуктивністю [16].

О. І. Бондарчук (2008), дослідивши близько 2 тис. управлінців у галузі освіти, виявила високий рівень «емоційного вигорання» у 28 % досліджуваних. Цікаво, що рівень емоційного вигорання пов'язаний з тим, як керівники уявляють свою життєву ситуацію. Управлінці, які розуміють, що успіх можливий через самореалізацію в усіх сферах життя, характеризуються високим рівнем особистісної саморегуляції. О. І. Бондарчук називає низьку факторів, які можуть спричинити призупинення професійного зростання й особистісного розвитку – це інтолерантність, неприйняття думок, відмінних від власних, поява «комплексу загрози авторитету»; жорстку фіксацію на професійній позиції управлінця, неправомірне розширення уявлень про міру впливу на життя інших людей тощо. В цьому ж дослідженні показано, що проблема особистісного розвитку майже не усвідомлюється керівниками як актуальна. Утруднення в процесі саморегуляції значно посилюються з віком і стажем професійної діяльності управлінців [8].

Професійна деформація особистості – процес соціально-психологічних і психічних змін особистості під впливом виконання професійної ролі, коли професійні стереотипи дій і відносин стають настільки характерними для людини, що проєктуються на інші соціальні ролі, унеможлиблюючи вихід за межі цього стереотипу. При проникненні «Я-професійного» у «Я-особистісне» вплив професійних установок не обмежується діловою сферою. Більшість вчених відзначає, що найбільшою мірою професійні деформації властиві людям, які працюють у галузі роботи з людьми [17]. До провідних видів професійних деформацій керівників можна віднести (О. А. Притула, 2016): авторитарність, яка виявляється у жорсткій централізації процесу управління, нетерпимості до критики; прояв деспотизму; демонстративність, емоційна зосередженість на собі (при цьому професійна діяльність є засобом самоствердження, демонстрації своєї зверхності); професійний догматизм, спрощення професійних завдань та ситуацій у комплексі із перебільшеною орієнтацією на свій досвід; синдром емоційного вигорання, прояви байдужості при емоційній жорсткості; генералізація особистісного негативно професійного досвіду; професійна агресивність, пристрасне ставлення до індивідуальних, творчих працівників; схильність до образливих зауважень; соціальне лицемірство, схильність до моралізаторства, віра у свою непогрішність; нещирість почуттів та відносин [18].

У такій особистості не просто вживаються психологічно суперечливі риси, але такі люди зберігають своє фізичне та психічне здоров'я, демонструючи часто суперечливу поведінку. Керівники з виразним рольовим конфліктом не справляються з виконанням професійної ролі: їх поведінка спрямована на пошук способів зняття внутрішньої напруги без вирішення існуючих протиріч. Вирішення внутрішніх конфліктів в ситуаціях кризи супроводжується переоцінкою системи життєвих цінностей, що вимагає власної активності і екзистенціальної відповідальності. Отже, проблематика співвідношення «особистість – професія» надзвичайно актуальна для когорти керівників у зв'язку з навантаженням, зумовленим особливостями управлінської діяльності.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Керівництво як провідна діяльність є загальним вектором і джерелом, що зумовлює єдині шляхи особистісного розвитку, і може проявлятися у вигляді типових способів реагування, моделей поведінки, специфічних переконань та світоглядних орієнтирів, характерологічних рис, тощо. Розвиток особистості керівника

зумовлений зовнішніми та внутрішніми факторами. До внутрішніх відноситься наявність комунікативно-організаторських здібностей, професійно-важливих якостей і знань, що зумовлюють успішність в конкретній професії. До зовнішніх відносяться структура та зміст виконуваної діяльності, умови праці, організаційна культура та система соціальних ролей в організації. На перетині зовнішньої та внутрішньої сфер знаходяться такі фактори як сформованість професійної свідомості та система ціннісно-сміслових орієнтації особистості. Незважаючи на велику кількість факторів, які впливають на особистість керівника в цілому, саме ціннісні орієнтації найбільш відчутно та істотно впливають на розвиток. Розвиток відбувається внаслідок кризи, що переживається людиною як на ментальному, так і на емоційному рівні, і для свого ефективного вирішення потребує відповідного психологічного супроводу. Розвиток особистості включає в себе не тільки ріст, але й регрес. Отже, існує об'єктивна потреба в сприятливому особистісному розвитку керівників як неодмінній умові їх професійного вдосконалення, визначення провідних психологічних механізмів і умов, що ініціюють особистісний розвиток управлінців на різних етапах професійної діяльності.

Список використаних джерел

1. Ньюстром Дж. В. Организационное поведение / Дж. В. Ньюстром, К. Дэвис. – СПб. : Питер-Юг, 2000. – 448 с.
2. Васютинський В. О. Інтеракційна психологія влади : монографія / В. Васютинський. – К. : КСУ, 2005. – 492 с.
3. Маркин В. Н. Детерминанты формирования индивидуальной карьерной стратегии / В. Н. Маркин // Социальная психология и общество. – 2011. – № 4. – С. 27–49.
4. Иванченко Г. В. Стратегии профессионального самоопределения и репрезентации профессионализма / Г. В. Иванченко // Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2005. – Т. 2. № 2. – С. 24–51.
5. Щотка О. П. Формування психологічної готовності студентів педагогічних університетів до професійно-управлінського самовизначення : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія / О. П. Щотка. – К., 2003. – 20 с.
6. Панчук Т. В. Мотивація вдосконалення управлінської діяльності директора школи : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.05 – соціальна психологія / Т. В. Панчук. – К., 2002. – 20 с.

7. Щербатюк Б. А. Психологічні особливості самовизначення жінок, орієнтованих на управлінську діяльність : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.05 – соціальна психологія, психологія соціальної роботи / Б. А. Щербатюк. – К., 2006. – 18 с.
8. Бондарчук О. І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра психол. наук : спец. 19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи / О. І. Бондарчук. – К., 2008. – 34 с.
9. Косар У. Б. Професійна самосвідомість керівника як чинник успішності управлінської діяльності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи / У. Б. Косар. – К., 2011. – 20 с.
10. Агапов В. С. Становление Я-концепции в управленческой деятельности руководителей : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.08, 19.00.13 / В. С. Агапов. – М., 1999. – 495 с.
11. Тодышева Т. Ю. Детерминанты самооценки карьерной компетентности менеджеров : автореф. дисс. на соискание уч. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.13 – психологія розвитку, акмеологія / Т. Ю. Тодышева. – М., 2011. – 25 с.
12. Балл Г. О. Категорія культури у дослідженні професійної діяльності / Г. Балл // Я-концепція академіка Неллі Нічкало у вимірі професійного розвитку особистості : зб. наук. пр. / ред. І.А. Зязюн та ін.; Ін-т пед. освіти і освіти дорослих НАПН України. – К., 2014. – С. 55–62.

Spysok vykorystanyh dzherel

1. N'justrom Dzh. V. Organizacionnoe povedenie / Dzh. V. N'justrom, K.Djevis. – SPb. : Piter-Jug, 2000. – 448 s.
2. Vasjutyns'kyj V. O. Interakcijna psihologija vlady : monografija / V. Vasjutyns'kyj. – K. : KSU, 2005. – 492 s.
3. Markin V. N. Determinanty formirovanija individual'noj kar'ernoj strategii / V. N. Markin // Social'naja psihologija i obshhestvo. – 2011. – № 4. – S. 27–49.
4. Ivanchenko G. V. Strategii professional'nogo samoopredelenija i reprezentacii professionalizma / G. V. Ivanchenko // Psihologija. Zhurnal Vysshej shkoly jekonomiki. – 2005. – T. 2. – № 2. – S. 24–51.

5. Shhotka O. P. Formuvannja psihologichnoi' gotovnosti studentiv pedagogichnyh universytetiv do profesijno-upravlins'kogo samovyznachennja : avtoref. dys. na zdobuttja nauk. stupenja kand. psihol. nauk : spec. 19.00.07 – pedagogichna ta vikova psihologija / O. P. Shhotka. – K., 2003. – 20 s.
6. Panchuk T. V. Motyvacija vdoskonalennja upravlins'koi' dijalnosti dyrektora shkoly : avtoref. dys. na zdobuttja nauk. stupenja kand. psihol. nauk : spec. 19.00.05 – social'na psihologija / T. V. Panchuk. – K., 2002. – 20 s.
7. Shherbatjuk B. A. Psihologichni osoblyvosti samovyznachennja zhinok, orijentovanyh na upravlins'ku dijalnist' : avtoref. dys. na zdobuttja nauk. stupenja kand. psihol. nauk : spec. 19.00.05 – social'na psihologija, psihologija social'noi' roboty / B. A. Shherbatjuk. – K., 2006. – 18 s.
8. Bondarchuk O. I. Social'no-psihologichni osnovy osobystisnogo rozvytku kerivnykiv zagal'noosvitnih navchal'nyh zakladiv u profesijnij dijalnosti : avtoref. dys. na zdobuttja nauk. stupenja d-ra psihol. nauk : spec. 19.00.05 – social'na psihologija; psihologija social'noi' roboty / O. I. Bondarchuk. – K., 2008. – 34 s.
9. Kosar U. B. Profesijna samosvidomist' kerivnyka jak chynnyk uspishnosti upravlins'koi' dijalnosti : avtoref. dys. na zdobuttja nauk. stupenja kand. psihol. nauk : spec. 19.00.05 – social'na psihologija; psihologija social'noi' roboty / U. B. Kosar. – K., 2011. – 20 s.
10. Agapov V. S. Stanovlenie Ja-koncepcii v upravlencheskoj dejatel'nosti rukovoditelej : dis. ... d-ra psihol. nauk : 19.00.08, 19.00.13 / V. S. Agapov. – M., 1999. – 495 s.
11. Todysheva T. Ju. Determinanty samoocenki kar'ernoj kompetentnosti menedzherov : avtoref. dis. na soiskanie uch. stepeni kand. psihol. nauk : spec. 19.00.13 – psihologija razvitija, akmeologija / T. Ju. Todysheva. – M., 2011. – 25 s.
12. Ball G. O. Kategorija kul'tury u doslidzhenni profesijnoi' dijalnosti / G. Ball // Ja-koncepcija akademika Nelli Nychkalo u vymiri profesijnogo rozvytku osobystosti : zb. nauk. pr. / red. I.A. Zjazjun ta in.; In-t ped. osvity i osvitydoroslyh NAPN Ukrai'ny. – K., 2014. – S. 55–62.

Received January 22, 2016

Revised February 24, 2016

Accepted March 25, 2017