

Обґрунтування психолого-компетентнісної моделі професійного саморозвитку управлінських кадрів промислових підприємств

Kosenchuk O.H. The rationale of psychological and competence model of professional self-development of management personnel of industrial enterprises / O.H. Kosenchuk // Problems of Modern Psychology : Collection of research papers of Kamianets-Podilskyi Ivan Ohienko National University, G.S. Kostyuk Institute of Psychology at the National Academy of Pedagogical Science of Ukraine / scientific editing by S.D.Maksymenko, L.A.Onufrieva. – Issue 27. – Kamianets-Podilskyi : Aksioma, 2015. – P. 232–241.

О.Г. Косенчук. Обґрунтування психолого-компетентнісної моделі професійного саморозвитку управлінських кадрів промислових підприємств. У статті проаналізовано та обґрунтовано необхідність підвищення рівня управлінської компетентності фахівців промислових підприємств у режимі безперервної, післядипломної освіти. Розроблено психолого-компетентнісну модель професійного саморозвитку управлінських кадрів промислових підприємств.

За результатами вивчення сутності психолого-педагогічних моделей та узагальнення досвіду відповідної діяльності, автором означено й охарактеризовано компоненти моделі; типи прояву управлінської компетентності й очікуваний результат. Визначено соціально-психологічні умови формування психологічної компетентності керівників промислових підприємств; надано детальну характеристику напрямам, формам та методам діяльності.

Автором обґрунтовано нагальність створення та функціонування мультидисциплінарної команди, розкрито особливості планування спільних заходів представників різних сфер, уточнено порядок координації діяльності та схарактеризовано систему контролю за їх виконанням. У статті представлено систему аналізу актуальних проблем управління промисловими підприємствами з урахуванням рамкових умов.

Описано діяльність експериментального майданчика щодо впровадження психолого-компетентнісної моделі професійного саморозвитку управлінських кадрів промислових підприємств.

Обґрунтовано універсальність моделі, яка полягає у її мобільності, адресності, структурованості та послідовності, адже її можна адаптувати з урахуванням локальних умов територіальної громади.

Ключові слова: психолого-компетентнісна модель, психологічна компетентність, професійний саморозвиток, безперервна освіта, управління промислових підприємств.

О.Г. Косенчук. Обоснование психолого-компетентностной модели профессионального саморазвития управленческих кадров промышленных предприятий. В статье проанализирована и обоснована необходимость повышения уровня управленческой компетентности специалистов промышленных предприятий в режиме непрерывного, последипломного образования.

Разработана психолого-компетентностная модель профессионального саморазвития управленческих кадров промышленных предприятий. По итогам изучения сущности психолого-педагогических моделей и обобщения опыта соответствующей деятельности, автором отмечено и охарактеризованы компоненты модели; типы проявления управленческой компетентности и ожидаемый результат. Определены социально-психологические условия формирования психологической компетентности руководителей промышленных предприятий; представлена детальная характеристика направлений, форм, методов деятельности.

Автором обоснована неотложность создания и функционирования мультидисциплинарной команды, раскрыты особенности планирования общих мероприятий для представителей разных сфер, уточнен порядок координации деятельности и охарактеризована система контроля выполнения.

В статье представлена система анализа актуальных проблем управления промышленными предприятиями с учетом рамочных условий.

Описана деятельность экспериментальной площадки относительно апробации психолого-компетентностной модели профессионального саморазвития управленческих кадров промышленных предприятий.

Обосновано универсальность модели, которая заключается в ее мобильности, адресности, структурированности и последовательности, ведь её можно адаптировать с учетом локальных условий территориального общества.

Ключевые слова: психолого-компетентностная модель, психологическая компетентность, профессиональное саморазвитие, непрерывное образование, управленцы промышленных предприятий.

Постановка проблеми. Конкурентоспроможність підприємства як явище динамічне, зумовлюється мобільністю реагування на зміни з боку його персоналу і, насамперед, управлінських кадрів. За таких умов визначальним стає їх професійний саморозвиток, відповідний до вимог соціального середовища, а система підвищення психологічної компетентності потребує розробки цілісної гнучкої моделі, спрямованої на вдосконалення умінь керівників взаємодіяти з працівниками, враховуючи їхні індивідуально-психологічні особливості, потреби та інтереси.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Спираючись на роботи Dzh. Adair, M. Armstrong, D. Collings, S. Machado, Mak Gregor, R. Klaus, D. Kolynz, S. Covi, Stogdil, O. Андреева, Л. Балабанової, О. Батяєва, М. Виноградського, М. Дьяченка, Л. Кандибовича, Л. Карамушки, Р. Кричевського, В. Моляко, Б. Паригіна, А. Свенцицького, В. Третьяченка, ми визначили ключові позиції, які відображають особливості підходу до визначення сутності такої моделі.

По-перше, формування психологічної компетентності керівних кадрів – це проблема, яка має давню дослідницьку історію, розглядається науковцями у різних сферах: банківій структурі, освітній установі, туристичній компанії, внутрішніх органах, режимних об'єктах, бізнес-корпораціях, торгівлі, тощо.

По-друге, система психологічної підготовки керівних кадрів полягає в особливостях усвідомлення значущості управлінської діяльності самими керівниками, накопичення ними управлінського досвіду під час вирішення певних завдань. Працюючи з людьми, у керманічів так чи інакше виникає потреба підвищувати рівень власної психологічної компетентності.

По-третє, модель підвищення психологічної компетентності управлінців повинна відповідати вимогам адресності, логічності, послідовності, результативності.

Враховуючи зазначене, **метою статті** є обґрунтування психолого-компетентнісної моделі професійного саморозвитку управлінських кадрів промислових підприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження. Поняття «модель» детерміновано як «умовний образ, аналог будь-якого об'єкта, процесу або явища, який здійснюється у символічній формі; формалізована теорія, на підставі якої може бути зроблений ряд припущень; символічне зображення структури, типу поведінки і зразків взаємодії у соціальних процесах» [1, с. 157].

За результатами вивчення сутності психолого-педагогічних моделей та узагальнення досвіду відповідної діяльності нами означено й охарактеризовано такі *компоненти* психолого-компетентнісної моделі професійного саморозвитку управлінських кадрів промислових підприємств: методологічно-цільовий (мета, завдання, методологічні підходи, принципи), процесуально-змістовий (суб'єкти, напрями, функції, форми і методи роботи), моніторинговий (критерії й показники сформованості психологічної компетентності управлінців промислових підприємств; типи прояву психологічної компетентності) й очікуваний результат.

Дамо загальну характеристику моделі та усім зазначеним її складовим.

Мета моделі – формування психологічної компетентності управлінців промислових підприємств у форматі післядипломної освіти.

Визначена мета зумовлює відповідну *систему завдань*:

- орієнтування підготовки фахівців промислових підприємств до виконання ними управлінської ролі лідера, програмно-методичне забезпечення цього процесу;
- активізація соціально значущої діяльності керівників промислових підприємств з урахуванням досвіду їх управлінської роботи та нагальних потреб підприємства;
- стимулювання керівників промислових підприємств до вияву самостійності в соціально корисній діяльності;
- зміцнення міжсекторних зв'язків з метою створення сприятливих умов для розвитку організації;
- підвищення професійної компетентності керівників промислових підприємств щодо роботи з колективом.

Модель ґрунтується на основі поєднання системного, компетентнісного, міжсекторного та міжвідомчого методологічних підходів.

З позиції системного підходу, психолого-компетентнісна модель професійного саморозвитку управлінських кадрів промислових підприємств має забезпечити сприятливе середовище для вибудовування різноманітних соціальних зв'язків між суб'єктами взаємодії, і, як наслідок, – цілісність системи, позитивну динаміку змін, поєднання індивідуального та типового.

Упродовж останніх років набуває актуальності питання наукового дослідження *компетентнісного підходу*, про що засвідчує багатогранна палітра наукових робіт (І. Бех, О. Биковська, О. Вербицький, І. Єрмаков, О. Овчарук). Реалізація компетентнісного підходу в психолого-компетентнісній моделі професійного саморозвитку управлінських кадрів промислових підприємств створює умови для спрямування вектора на суб'єктів практичних дій, котрі мають брати на себе ініціативу, бути наполегливими, турботливими по відношенню до інших членів групи та здатними проявляти індивідуальну чи групову доцільну соціальну активність, самостійно вирішувати життєві проблеми, взаємодіяти в групі.

У процесі реалізації компетентнісного підходу приходиться розуміння того, що керівник є соціальною істотою, яка покликана виконувати соціальні ролі та вирішувати певне коло профе-

сійних і життєвих завдань [2, с. 168]. Це дуже важливо в аспекті формування психологічної компетентності управлінців промислових підприємств, адже завдяки застосуванню компетентнісного підходу в керівників формуються певні знання, уміння, цінності, досвід, готовність і здатність проявляти ініціативу, брати на себе відповідальність за виконання конкретних, значущих для колективу підприємства завдань.

Ключовим у формуванні психологічної компетентності управлінців промислових підприємств є запровадження *міжсекторного та міжвідомчого підходів*, що передбачає координацію спільних зусиль між керівництвом підприємства, державними структурами, громадськими організаціями, представниками бізнесу, колегіальне вирішення актуальних проблем.

Важливими питаннями в застосуванні зазначених вище підходів є готовність до створення й організації діяльності мультидисциплінарної команди, розроблення чіткого плану спільних заходів, координації зусиль працівників для розв'язання актуальних проблем з урахуванням локальних умов.

Це потребує задіяння додаткових ресурсів, які сприятимуть ефективному функціонуванню психолого-компетентнісної моделі професійного саморозвитку управлінських кадрів промислових підприємств.

У методологічний базис моделі покладено низку *принципів*. Принцип («*principium*») перекладається з латинської мови як «першооснова», «основа», «початок», та являє собою основне положення якої-небудь наукової системи. У контексті нашого дослідження, принципи – це основні положення, якими керуються суб'єкти соціально-психологічної взаємодії у визначенні завдань, напрямів, змісту, функцій, форм і методів формування соціально-психологічної компетентності управлінців промислових підприємств.

Нами визначені такі принципи:

- *принцип активності* – формування особистості є ефективним лише тоді, коли вона є суб'єктом діяльності. Це виражається у визначенні мети, плануванні організації діяльності керівників, активній реалізації поставлених завдань, умінні об'єктивно оцінити одержані результати, спрогнозувати подальші дії;
- *принцип гуманізації* – передбачає зосередження уваги на людині як вищій цінності, врахування її вікових та індивідуальних особливостей і можливостей, формування активного суб'єкта життєдіяльності, перетворювача сус-

- пільства; спонукання членів колективу до самостійного виконання професійних обов'язків, задоволення базових потреб працівника (у розумінні, визнанні, прийнятті, справедливому ставленні до нього);
- *принцип суб'єкт-суб'єктної взаємодії* – учасники процесу виступають повноправними партнерами у комунікації, враховують точку зору один одного, визнають і адекватно сприймають право на її відмінність від власної, скоординують свої позиції. Впровадження цього принципу передбачає налагодження суб'єкт-суб'єктної взаємодії між керівниками та підлеглими, підлеглими та підлеглими; керівниками з керівниками;
 - *принцип життєвої смислотворчої самодіяльності та самостійності* передбачає становлення особистості як творця і проектувальника свого життя, який вміє приймати самостійні рішення та нести за них відповідальність, повноцінно жити й активно діяти в динамічних життєвих умовах, постійно самовдосконалюватися, адекватно і гнучко реагувати на соціальні зміни.

Координуючим органом у психолого-компетентнісній моделі професійного саморозвитку управлінських кадрів промислових підприємств є відділ перепідготовки, підвищення кваліфікації кадрів педагогічних працівників Криворізького педагогічного інституту ДВНЗ «Криворізький національний університет».

Однією зі складових психолого-компетентнісної моделі професійного саморозвитку управлінських кадрів промислових підприємств є пріоритетні *напрями роботи*. Такими напрямками, на нашу думку, є: навчальний; просвітницько-профілактичний; міжсекторно-комунікативний (напрямок зв'язків із громадськістю); організаційно-методичний; консультаційний; діагностичний.

Ключовими функціями керівників промислових підприємств визначено посередництво між керівником чи групою керівників і середовищем, а також представництво інтересів колективу в інших соціальних інституціях.

Посередницька функція полягає у наданні допомоги керівникам в установленні контакту з потенційною системою підтримки, в т. ч. у безпосередньому його оточенні, й передбачає сприяння узгодженості позицій різних керівників; формування у керівників навичок успішної взаємодії з різними соціальними інституціями.

Представництво інтересів колективу може спрямовуватися на вирішення питань унормування співпраці адміністрації з різними соціальними інституціями; лобювання ініціатив колективу на нарадах в адміністрації підприємства.

У соціально значущій діяльності з керівниками використовуються різні організаційні *форми та методи*. У контексті сучасних підходів до управління вони наповнюються новим змістом, стають соціально-психологічно спрямованими.

Організаційними формами соціально-психологічної роботи з керівниками промислових підприємств є: індивідуальні (бесіда, творче завдання, відкриті трибуни); групові (дискусія, панорами, диспут, рольова гра, містки довіри, прес-конференція, збори, змагання, круглий стіл, семінар, театр-форум). Саме інтерактивні форми стимулюють кожного учасника групи до активності, групової комунікації, самостійності, творчості, відповідальності; сприяють саморозвитку, самовизначенню, самовдосконаленню, самореалізації; вчать конструктивному спілкуванню, толерантності, емпатії, підвищують рівень психологічної компетентності фахівців.

Доцільними методами роботи, на нашу думку, є організаційні, адміністративні (регламентування, нормування та інструктування); педагогічні (методи формування свідомості, організації діяльності, стимулювання діяльності, самовиховання); психологічні (тестування, соціально-психологічний тренінг); соціологічні методи (спостереження, інтерв'ювання; анкетування, фокус-група, біографічний метод, метод аналізу документів, соціуму, метод соціальної паспортизації); інші (метод «рівний – рівному», «відкритий мікрофон», метод «кейс-стаді»).

Формування психологічної компетентності фахівців промислових підприємств передбачає цілеспрямоване створення умов, що відповідають потребам керівників та сучасним вимогам промислового підприємства. У філософії поняття «умова» розглядається як те, від чого залежить щось інше, що сприяє виникненню стану, процесу, речі тощо [3, с. 576].

Соціально-психологічними умовами формування психологічної компетентності фахівців промислових підприємств нами визначено:

- змістово-технологічне забезпечення розвитку суб'єктності керівника промислового підприємства;
- організацію навчання керівників у форматі післядипломної освіти;

- налагодження міжсекторної і міжвідомчої взаємодії й координація управлінської діяльності;
- підготовку керівників промислових підприємств до роботи з колективом.

В аспекті формування психологічної компетентності фахівців на рівні міста відділ перепідготовки підвищення кваліфікації кадрів педагогічних працівників Криворізького педагогічного інституту ДВНЗ «Криворізький національний університет» координує реалізацію програми підготовки фахівців, сприяє залученню урядових та неурядових організацій до створення ефективною моделі підготовки керівних кадрів на рівні міста; здійснює моніторинг та оцінку викладацької діяльності.

Упровадження розробленої психолого-компетентної моделі професійного саморозвитку управлінських кадрів промислових підприємств може мати певні локальні особливості.

Такі особливості обумовлені:

- корпоративною політикою підприємства;
- традиційними програмами, проектами, що реалізуються на підприємстві;
- кадровим забезпеченням промислового підприємства;
- соціально-економічними, виробничими проблемами організації;
- традиціями та звичаями підприємства.

У такому разі дещо коригується зміст заходів, форм роботи, до організації й проведення яких залучатимуться керівники промислових підприємств, тощо. Водночас спільними для усіх промислових підприємств мають залишатися методологічні підходи, принципи, мета і завдання, а також обґрунтована нами сукупність соціально-психологічних умов, які забезпечують ефективність формування психологічної компетентності керівників промислових підприємств.

Висновки. Отже, обґрунтування психолого-компетентної моделі професійного саморозвитку управлінських кадрів промислових підприємств, забезпечення дієвості її на рівні промислового підприємства передбачає обізнаність усіх суб'єктів управлінського процесу щодо проблеми менеджменту, лідерства, управління, оптимальних форм і методів взаємодії у колективі, спільної командної роботи; налагодження соціальних зв'язків між усіма учасниками виробництва.

Стаття не вичерпує всіх аспектів проблеми дослідження. У подальших розвідках важливо проаналізувати впровадження соціально-психологічних умов формування психологічної компетентності управлінців на рівні промислового підприємства;

промоніторити їх взаємозалежність. При цьому наукові висновки завжди мають узгоджуватися з життєвими орієнтирами сучасних керівників задля конкурентоспроможності підприємства в цілому.

Список використаних джерел

1. Словарь по социальной педагогике : [учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений] / Авт.-сост. Л. В. Мардахаев. – М. : Издательский центр «Академия», 2002. – 368 с.
2. Биковська О. В. Теоретико-методичні основи позашкільної освіти в Україні : [моногр.] / О. В. Биковська. – К. : ІВЦ АЛ-КОН, 2006. – 356 с.
3. Философский словарь / [пер.с нем. ; осн. Г. Шмідтом ; общ. ред. В.А. Малинина. – 22-е новое, переработан. изд. ; под. ред. Г.Шишкоффа]. – М. : Республика, 2003. – 575 с.

Spysok vykorystanyh dzherel

1. Slovar' po sotsyal'noj pedagogyke : [ucheb. posobyе dlja stud. vyssh. ucheb. zavedenyj] / Avt.-sost. L. V. Mardahaev. – M. : Yzdatel'skyj centr «Akademyja», 2002. – 368 s.
2. Bykovs'ka O. V. Teoretyko-metodychni osnovy pozashkil'noi' osvity v Ukrai'ni : [monogr.] / O. V. Bykovs'ka. – K. : IVC ALKON, 2006. – 356 s.
3. Fylosofskyj slovar' / [per.s nem. ; osn. G. Shmidtom ; obshh. red. V.A. Malynyna. – 22-e novoe, pererabotan. yzd. ; pod. red.. G.Shyshkoffa]. – M. : Respublyka, 2003. – 575 s.

O.H. Kosenchuk. The rationale of psychological and competence model of professional self-development of management personnel of industrial enterprises. The article analyzes and proves the necessity to raise the level of management competence of experts in industrial enterprises in a continuous mode of postgraduate education. The psychological and competency model of professional self-development of management personnel of industrial enterprises is developed in the article.

As a result of studying of the nature of psycho-pedagogical models and synthesis of relevant activities the author has defined and characterized components of the model; types of display of management competence and the expected result. Social and psychological conditions of formation of psychological competence of industrial enterprises' managers are defined; a detailed description of directions, forms and methods of work is provided.

The author substantiated urgency of a multidisciplinary team's formation and functioning, the features of planning of joint activities of different areas are revealed, the order of coordination is specified and control system is characterized by their performance. The paper presents

the system analysis of topical issues for industrial enterprises based on the framework conditions.

There have been described the experimental site activities for implementing psychological and competency model of professional self-development of management personnel of industrial enterprises.

The universal characteristics of the model is grounded, which consists in its mobility, targeting, structure and sequence, because it can be adapted to local conditions, taking into account the local community.

The results explore the nature of psychological and pedagogical models and generalization of experience of relevant activities, the author defines and characterizes the components of the model; types of manifestations of managerial competencies and the expected result. The social and psychological conditions are defined for the formation of psychological competence of managers of industrial enterprises and provided a detailed description of the directions, forms and methods of activity.

Key words: psychological and competence model, psychological competence, professional development, continuing education, managers of industrial enterprises.

Received October 15, 2014

Revised November 09, 2014

Accepted December 07, 2014

УДК 159.92: 37015.3 (045)

В.Г. Кот

dislera@ukr.net

ГЕНДЕРНІ ВІДМІННОСТІ ОСОБИСТІСНИХ ДЕТЕРМІНАНТ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ РЕКЛАМНОЇ СФЕРИ

Kot V.H. Gender differences of personality determinants of professional self-realization of workers of advertising sphere / V.H. Kot // Problems of Modern Psychology: Collection of research papers of Kamianets-Podilskyi Ivan Ohienko National University, G.S. Kostyuk Institute of Psychology at the National Academy of Pedagogical Science of Ukraine / scientific editing by S.D.Maksymenko, L.A.Onufriieva. – Issue 27. – Kamianets-Podilskyi : Aksioma, 2015. – P. 241–254.

В.Г. Кот. Гендерні відмінності особистісних детермінант професійної самореалізації працівників рекламної сфери. У статті розглянуто проблему особистісної детермінації професійної самореалізації праців-