

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ САМОСТВЕРДЖЕННЯ ОСОБИСТОСТІ КЕРІВНИКА У ВІТЧИЗНЯНІЙ ТА ЗАРУБІЖНІЙ ПСИХОЛОГІЇ

Chemerynska D.I. Theoretical and methodological basis of the manager's personality self-assertion in domestic and foreign psychology / D.I. Chemerynska // 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 / edited by S.D.Maksymenko, L.A.Onufrieva. – Issue 26. – Kamianets-Podilskyi : Aksioma, 2014. – P. 631-646.

Д.І. Чемеринська. Теоретико-методологічні основи самоствердження особистості керівника у вітчизняній та зарубіжній психології. У результаті теоретико-методологічного аналізу основних напрямів дослідження професійного становлення керівника зроблено висновок, що відповідно до загальних тенденцій відбувається зміна дослідницьких інтересів щодо професіоналізації керівника, яка виявляється в зростанні уваги до творчої, ініціативної природи професіонала, його ціннісно-сислової сфери та самосвідомості. Зазначено, що у професійно-управлінському самовизначенні людина поєднує узагальнені уявлення про управлінську діяльність та узагальнені уявлення про себе, визначаючи для себе сенс цієї професії. Узагальнено, що впродовж всього професійного життя особистості відбувається поглиблення, уточнення професійно-управлінського самовизначення, що виражається у розширенні образу професіонала-керівника, у ході самоаналізу коректується прийняття себе як професіонала, переглядається ставлення до управлінської професії та до себе в ній. Результатом кожного етапу є прийняття особистістю критеріїв управлінського професіоналізму та ідентифікація з ними. Показано, що професійно-управлінське самовизначення відображає довільний, свідомий, вибірковий, цілеспрямований особистісний підхід індивіда до управлінської діяльності на всіх етапах його професійного становлення. Зроблено висновок, що основним механізмом професійного самовизначення є формування особистості як утворення особливого типу системних відносин усередині цілісної особистісної організації. Встановлено, що найважливішим критерієм усвідомлення і продуктивності професійного становлення людини є її здатність знаходити особливий сенс у професійній праці, самостійно проектувати, творити своє професійне життя, відповідально ухвалювати рішення про вибір професії, спеціальності і місце роботи. Узагальнено, що постійне уточнення свого місця в світі професій, осмислення своєї соціально-професійної

ролі, відношення до професійної праці, колективу і самого себе стають важливими компонентами життя людини.

Ключові слова: професійно-управлінське самовизначення, вибір професії, професійне становлення людини, професійне життя, особистість, професіонал, самоствердження, становлення, особистість керівника, усвідомлення.

Д.И. Чемеринская. Теоретико-методологические основы самоутверждения личности руководителя в отечественной и зарубежной психологии. В результате теоретико-методологического анализа основных направлений исследования профессионального становления руководителя сделан вывод, что в соответствии с общими тенденциями происходит изменение исследовательских интересов по профессионализации руководителя, которая проявляется в росте внимания к творческой, инициативной природы профессионала, его ценностно-смысловой сферы и самосознания. Указано, что в профессионально-управленческом самоопределении человек сочетает обобщённые представления об управленческой деятельности и обобщённые представления о себе, определяя для себя смысл этой профессии. Обобщенно, что на протяжении всей профессиональной жизни личности происходит углубление, уточнение профессионально-управленческого самоопределения, выражается в расширении образа профессионала-руководителя, в ходе самоанализа корректируется принятие себя как профессионала, пересматривается отношение к управленческой профессии и к себе в ней. Результатом каждого этапа является принятие личностью критериев управленческого профессионализма и идентификация с ними. Показано, что профессионально-управленческое самоопределение отражает произвольный, сознательный, выборочный, целенаправленный личностный подход индивида к управленческой деятельности на всех этапах его профессионального становления. Сделан вывод, что основным механизмом профессионального самоопределения выступает формирование личности как образование особого типа системных отношений внутри целостной личностной организации. Установлено, что важнейшим критерием осознания и продуктивности профессионального становления человека является его способность находить особый смысл в профессиональном труде, самостоятельно проектировать, творить свою профессиональную жизнь, ответственно принимать решения о выборе профессии, специальности и места работы. Сделан вывод, что постоянное уточнение своего места в мире профессий, осмысление своей социально-профессиональной роли, отношения к профессиональному труду, коллективу и самого себя становятся важными компонентами жизни человека.

Ключевые слова: профессионально-управленческое самоопределение, выбор профессии, профессиональное становление человека, профессиональная жизнь, личность, профессионал, самоутверждение, становление, личность руководителя, осознание.

Постановка проблеми. У багатьох країнах світу останні десятиріччя ХХ століття були періодом суттєвих зрушень у вирівнюванні прав і можливостей чоловіків та жінок, особливо стосовно доступу до економічних, політичних й освітніх ресурсів, а також суттєвих зрушень у подоланні традиційних уявлень про соціальні ролі, особистісні характеристики жінок і чоловіків. Україна прагне стати повноправною частиною європейської спільноти, наблизившись до останньої за основними соціально-економічними показниками та стандартами життя. Проте, демократичний розвиток європейських країн другої половини ХХ століття є невіддільним від суттєвих перетворень у гендерній свідомості та гендерних відносинах їхніх громадян. Сьогодні за ціннісно-нормативними уявленнями населення України, в числі інших східноєвропейських країн, більше наближене до Азії й Африки, аніж до Західної Європи.

Мета статті – теоретико-методологічне дослідження основ самоствердження особистості керівника.

Виклад основного матеріалу. Людина розвивається як особистість у процесі діяльності, що здійснюється в соціумі. Найважливішим компонентом такого розвитку є самовизначення особистості. Самовизначення само по собі передбачає певну діяльнісну активність.

Самовизначатися людині доводиться багато у чому: соціокультурних цінностях, ідеалах, світоглядних питаннях, власній самосвідомості (загальнолюдській, цивільній, етнічній, релігійній, історичній, етичній, професійній, статевій тощо), в своєму відношенні до світу.

Людина здійснює це у трьох аспектах свого буття: ціннісно-смисловому, в конкретно-дієвому і просторово-часовому та суб'єктивно переживає процес пошуку, а критерієм результату є позитивне самопочуття і задоволення.

Через свою практичну доцільність, самовизначення людини виступає однією з тих проблем, яка вже достатньо тривалий період розвитку психологічної науки привертає до себе пильну увагу дослідників. До вивчення її різних аспектів зверталась низка дослідників. Зазначена проблематика відображена у роботах С.Д.Максименка, Е.А. Клімова, А.Е. Голомшток, С.Н. Чистякової, І.М. Кондакова, Е.С. Романової, С.Ю. Решетіної, Ю.А. Селезньової, А.П. Чернявської, Н.С. Пряжникова, Е.Ю. Пряжникової, Л.А. Яськової, В.В.Яцури, А.Г.Хоронжого, Н.І.Жигайло, Ю. Мозер, А. Рое, Д. Супер, П. Ціллер, Х. Томе, Д. Тідеман.

Результати аналізу теоретико-експериментальних досліджень дозволили узагальнити широкий спектр проявів са-

мовизначення людини: вікові закономірності цього явища (С.Д.Максименко, Л.І. Божович; І.С. Кон); його кореляції з пошуком сенсу життя (К.А. Абульханова-Славська; Б.Г. Ананьєв; Т.В. Кудрявцев, В.Ю. Шегурова; С.Л. Рубінштейн; З.І. Рябікіна); його впливи на взаємодії індивіда та суспільства (М.Р. Гінзбург; А.В. Петровський; В.Ф. Сафін; Т.В. Снегірьова тощо).

Процес особистісного самовизначення в психології отримав багатобічний розгляд через активну життєву позицію, стиль і сенс життя, життєтворчість, самосвідомість, саморозвиток, через ціннісно-сміслову систему (С.Д. Максименко, К.А. Абульханова-Славська, М.Р. Гінзбург, В.А. Петровський, І.С. Кон, С.Л. Рубінштейн та ін.); через систему особистісної саморегуляції поведінки і діяльності та структуризації суб'єктивного досвіду (А.К. Осніцький, І.С. Якиманська та ін.); через самодетермінованість поведінкової активності, становлення самоактуалізації та самореалізації особистості (А. Адлер, Р. Берні, М. Боуен, Р. Лендрет, А. Маслоу, К. Роджерс та ін.); через особливості професійно-педагогічної підготовки та перепідготовки педагогічних кадрів (Г.О. Балл, І.А. Зязюн, Н.А. Побірченко, В.В. Рибалка, М.Л. Смульсон, Б.Ф. Федоришин, Н.В. Чепелева та ін.); через умови ефективної педагогічної взаємодії і спілкування (Л.М. Мітіна, О.Л. Федотова та ін.); через зміст і структурно-дінамічні особливості особистісного та професійного самовизначення (Ю.З. Гільбух, В.Я. Кисленко, О.О. Ляміна, П.С. Перепелиця, В.В. Синявський та ін.); через проблему постановки смисложиттєвих орієнтації та особистісних цінностей (О.В. Мартинова, Є.П. Морозов та ін.).

Самовизначення розглядається також з позиції феноменології періоду ранньої юності, яка зв'язується з тією, що виникає потребою в життєвому самовизначенні і розглядається як головне новоутворення цього періоду життя людини (А.І. Божович, І.С. Кон, Д.І. Фельдштейн, П.А. Шавір та ін.).

У дослідженнях Г.М. Андреевої, Г.С. Антіпіної, О.І. Головахи, І.С. Кона та ін. розглядалося самовизначення особистості в групі. Соціально-біологічні аспекти поведінки особистості в групі аналізуються у роботах О.А. Богатирьової. Особливості самовизначення у просторі сім'ї аналізуються О.Г. Харчевим, М.С. Мацьковським, М.М. Обозовим та ін. Проблематика розвитку особистості в контексті інформаційних взаємодій і соціального спадкоємства детально представлена в роботах Л.Н. Когана.

Водночас, далеко не всі аспекти проблеми самовизначення людини отримали належне опрацювання, як у теоретичному,

так і в експериментальному плані. Наразі потрібно відзначити наявну багатозначність підходів до визначення самого поняття «самовизначення» і відсутність єдиної точки зору на його структуру.

Проблема вивчення самовизначення у вітчизняній та російській психології розглядається з декількох позицій. Так, Б.Г. Ананьев пропонує аналізувати феномен самовизначення як «... інтеграцію і диференціацію його великих блоків, структур і/або систем...», С.Д. Максименко – з точки зору генетико-психологічної теорії існування особистості, С.Л. Рубінштейн – з точки зору соціологічного і психологічного підходів тощо [1; 3; 5; 6; 7; 8].

С.Л. Рубінштейн, який приділяв значну увагу проблемі самовизначення, помістив її в контекст проблеми детермінації: згідно висунутого ним принципу – зовнішні причини діють, заломлюючись через внутрішні умови. При такому розумінні самовизначення виступає як самодетермінація, на відміну від зовнішньої детермінації. При цьому поняття «самовизначення» відображає активну природу «внутрішніх умов», через які заломлюються зовнішні впливи. Відповідно, воно визначається як свідомо вироблене відношення до світу і становлення людини як суб'єкта власного саморозвитку за допомогою вироблення узагальненого відношення до світу і до себе в світі. С.Л. Рубінштейн підкреслював, що насправді самовизначення і визначення іншим, зовнішнім, існує рівною мірою повсюди.

Підхід до розгляду самовизначення, за С.Л. Рубінштейном, дає можливість виявити такі його складові як особову, професійну, статусну, життєву тощо. Однак, ізольовано аналізувати ці складові самовизначення досить складно через їх постійну взаємодію і синхронізацію втілення (а вони найчастіше відбуваються одночасно, визначають один одного, міняючись місцями, як причина і наслідок) (С.Л. Рубінштейн, Б.Г. Ананьев, Є.О. Клімов та ін.) [1; 2; 4; 5].

Підхід, що був намічений С.Л. Рубінштейном, отримав розвиток у роботах К.О. Абульханової-Славської. Для неї центральним моментом самовизначення є самодетермінація, власна активність, усвідомлене прагнення зайняти певну позицію. У індивідуальній історії людини вона підсилює роль особистості, розглядаючи «ступінь залежності історії життя від її суб'єкта-особистості, або, навпаки, особистості від своєї історії» [1, с. 134].

Особливістю досліджень, що проводяться за цією проблематикою, є посиленна увага до особистісних аспектів самовизначен-

ня. Згідно психологічного підходу, самовизначення трактується як механізм, що забезпечує процес становлення і розвитку особистості, як механізм вищого ступеня усвідомленості.

Самовизначення, що бере участь у формуванні в індивіда усвідомлення мети та сенсу життя, готовності до самостійної життєдіяльності на основі співвідношення своїх бажань, наявних якостей, можливостей і вимог, які висуваються до нього з боку оточуючих і суспільства, може виступати також як відносно самостійний етап соціалізації особистості.

Самовизначення не існує саме по собі: самовизначається людина, суб'єкт, що володіє власним внутрішнім світом, що функціонує завдяки індивідуальному поєднанню природної основи, системи психологічних процесів, умов мікро- та макросоціуму, особистісній активності та досвіду життєдіяльності.

У психологічному плані особа, яка самовизначилась, є суб'єктом, який усвідомив, чого він хоче (мова йде про його індивідуальні та соціальні цілі й ідеали, життєві плани), хто він є (мова йде про його фізичні, індивідуально-особистісні та соціально-психологічні якості), що він може (мова йде про те, що він правильно оцінює свої можливості, схильності, здібності), що від нього хоче або чекає соціальна спільнота, членом якої він є, готовий функціонувати в системі суспільних відношень (отже, він адекватно осмислив свої соціальні ролі, свою взаємодію та поведінку щодо інших людей).

У зарубіжній психології поняття «самовизначення» не має самостійного значення. Найбільш наближеними до прийнятих у вітчизняній психології трактувань поняття «самовизначення» виступають поняття самоактуалізації, самореалізації, самоздійснення. Вважається, що самовизначення є найбільш близьким до поняття «ідентичність», що вживається в англійській літературі (E. Ericson, J. Marcia, A. Waterman, J. Coleman, D. Matteson, G. Mead, E. Goflrnan, R. Fogelson, L. Krappman, J. Hobermas, H. Tajfel, J. Turner, G. Breakwell). Відзначимо, що наведені багатьма авторами поняття часто визначаються через відношення до праці як до головної справи усього життя (А. Маслоу, К. Роджерс, В. Франкл, К. Ясперс та ін.).

Прагнення розкрити психологічну сутність феномена самовизначення людини призвело до формування декількох підходів до розгляду його структурних особливостей. У цьому аспекті проблеми самовизначення також простежується істотна неоднозначність дослідницьких позицій. Так, низка авторів виділяє наступні часткові форми самовизначення людини: особова, соціальна,

професійна, рольова, етична, самовизначення у культурі та в сімейно-побутовій сфері (І.С. Кон; В.Ф. Сафін). Водночас такі автори, як М.Р. Гінзбург, А.К. Марков, М.С. Пряжников трактують особистісне самовизначення як ціле по відношенню до його часткових форм (професійної, соціальної, рольової тощо).

На думку Ю.П. Ветрова, проблема самовизначення особистості (без використання терміна) знайшла віддзеркалення у роботах вітчизняних і зарубіжних науковців із питань творчості. Ф. Гальтон на основі експериментальних і математичних методів розробив учення про снування індивідуально-психологічних відмінностей між людьми, тобто створив диференціальну психологію. Г. Уоллес поділив творчий процес на фази – підготовку, дозрівання ідей, осяяння і перевірку. Він зазначав, що процес дозрівання і осяяння не піддається свідомо-вольовому контролю, тобто у самовизначенні як творчому акті особливу роль він відводив свідомому та іраціональному.

К. Бюллер обґрунтував «ага-переживання», усвідомлення наукового (теоретичного) мислення; К. Келлер обґрунтував «інсайт», акт миттєвого збагнення структури та ін. Зіставляючи результати цих досліджень з роботами інших учених, зокрема, з психології професійного самовизначення (Л.С. Виготський, Я.Л. Пономарьов, С.Л. Рубінштейн, П.К. Енгельмейер, Е.А. Клімов та ін.); а також з дослідженнями педагогів (П.Р. Атутов, К.Ш. Ахіяров, Ю.К. Васильєв, С.Е. Матушкін, Р.З. Тогарієв, М.А. Томін та ін.), в яких розглядаються проблеми профорієнтації при підготовці тих, хто навчаються, до діяльності; з психолого-педагогічними дослідженнями окремих якостей особистості: активності (Д.Б. Богоявленська, Г.В. Пугач, Г.І. Щукіна та ін.), працьовитості (К.Ш. Ахіяров, З.О. Галагузова, Є.О. Клімов, О.Д. Сазонов, П.І. Чернецов та ін.), самостійності (М.О. Данілов, І.Я. Лернер, М.М. Скаткін та ін.) – і цілісній сукупності якостей особистості, що самовизначається (Н.Ф. Хорошко, Є.І. Головаха та ін.). У концепції формування особистості, що самовизначається, Ю.П. Ветрова виокремлює три блоки знань у системі поєднання навчання із працею:

- 1) свідомо-пояснювальний;
- 2) емпіричний;
- 3) дієво-перетворюючий.

Ми дотримуємося позиції, згідно з якою самовизначення є складним тривалим процесом формування світогляду як погляду на світ у цілому, як системи переконань, які відображають відношення людини до світу, що виявляється через його част-

кові форми (особистісну, професійну, соціальну, рольову). Кожна із зазначених форм має свій зміст, особливості прояву і знаходяться у тісному взаємозв'язку одна з одною, інтегруючись у єдине ціле – самовизначення особистості.

При різноманітті ракурсів, що охоплюються, характерними особливостями самовизначення особистості можна виділити такі: спрямованість у майбутнє, залежність від цінностей, що є в основі цілепокладання та осмисленості життя, зв'язок із вибором професії. Ці особливості проявляються у його часткових формах, зокрема, у професійному самовизначенні.

Професійне самовизначення виступає однією з необхідних форм самовизначення особистості у цілому. Є значна кількість економічних, соціологічних і психолого-педагогічних досліджень, що присвячені його змісту (В.О. Бодров; М.Р. Гінзбург; Є.І. Головаха; О.В. Карпов; Є.О. Клімов; І.С. Кон; О.І. Кудрявцев; Л.К. Марков; М.С. Пряжніков; З.І. Рябікіна; М.Х. Тітма; О.Р. Фонарьов, В.Ю. Шегурова). Їх аналіз дозволяє акцентувати складність самого феномена професійного самовизначення.

Разом із розкритим нами поняттям «самовизначення» розгляд професійного самовизначення пов'язаний і з трактуванням поняття «професія».

Серед багатьох запропонованих зупинимося на визначенні, що було введено А.К. Марковою, згідно якого «професії – це форми діяльності, що історично виникли, є необхідними суспільству, для реалізації яких людина повинна володіти сумою знань і навичок, мати відповідні здібності та професійно важливі якості» [9]. Відповідно, змістом професійної діяльності, як і будь-якої іншої діяльності, є, перш за все, образи бажаного майбутнього, результати (цілі) у свідомості суб'єкта, особливості його саморегуляції, володіння відповідним оснащенням (засобами), особливості усвідомлення себе, своїх особистісних якостей і свого місця в системі професійних відносин.

Основою професійного становлення і розвитку є професійне самовизначення. Самовизначення у професійній діяльності, очевидно, передбачає орієнтування суб'єкта в її змісті. Але не тільки це. Відзначимо різноманіття теоретико-концептуальних позицій розгляду професійного самовизначення у вітчизняній і зарубіжній психології. Ми виходимо з того, що професійним самовизначенням є багатокомпонентний і багаторівневий процес пошуку сенсу діяльності, що виконується. Дійсно, у зв'язку із визначеними позиціями психологічне самовизначення у професійному аспекті слід розуміти не тільки і не стільки як конкрет-

ний вибір людиною професії, але і як безперервний процес пошуку суб'єктом сенсу у професійній діяльності.

Самовизначення – це не одномоментний акт, а діяльність людини, що приймає той чи інший зміст залежно від етапу його розвитку як суб'єкта діяльності, «процес низки виборів, кожен з яких розглядається як важлива життєва подія, що визначає подальші кроки на шляху професійного розвитку особистості» [9].

Професійне самовизначення – це одна з провідних форм самовизначення особистості у цілому. Воно є багатокomпонентним і багаторівневим процесом пошуку суб'єктом сенсу професійної діяльності, що ним здійснюється. Професійне самовизначення як структурне утворення включає низку компонентів, які можна об'єднати у три групи: когнітивні, емоційні та поведінкові.

На реалізацію професійного самовизначення здійснюють вплив ціннісні орієнтації особистості, система її уявлень про себе та професію, ставлення до професії та людей відповідної професії.

Професійне самовизначення не закінчується вибором професії, а продовжується впродовж всієї активної трудової діяльності людини і підготовки до неї. Показником динаміки професійного самовизначення є зміна ставлення до себе як до суб'єкта власної професійної діяльності. Самовизначення визначається системою детермінант (причини, зовнішні чинники, внутрішні чинники, загальні і спеціальні передумови, опосередковані ланки), співвідношення між якими є дуже динамічним і рухомим.

Реалізація професійного самовизначення пов'язана з низкою труднощів, що обумовлюється впливом трьох груп різнопланових чинників. Перша – чинники соціального впливу на формування соціальних очікувань і ціннісних орієнтацій людей. Друга – особистісні чинники (схильності, здібності, інтереси, психофізіологічні та соціально-психологічні якості людей, рівень їх загальноосвітньої та професійної підготовки). Третя – чинники, що пов'язані із характером вимог суспільства до професії, трудової діяльності, а наприкінці – й до самої людини.

Вивчення закономірностей внутрішнього психологічного підґрунтя професійного самовизначення у межах проблеми професійного вибору пов'язується у сучасній психології з розумінням цього вибору у контексті життєвого й особистісного самовизначення, з пізнанням молодою людиною себе, свого місця у світі, аналізом своїх особистісних ресурсів та співвідношенням їх із вимогами професії. Їх розгляд і є перспективою подальших розвідок у даному напрямку.

Самовизначенням є складним тривалим процесом формування світогляду як погляду на світ у цілому, як системи переконань, які відображають відношення людини до світу, що виявляється через його часткові форми (особистісну, професійну, соціальну, рольову). Кожна із зазначених форм має свій зміст, особливості прояву і знаходяться у тісному взаємозв'язку одна з одною, інтегруючись у єдине ціле – самовизначення особистості.

При різноманітті охоплених ракурсів характерними особливостями самовизначення особистості можна виділити такі: спрямованість у майбутнє, залежність від цінностей, що є в основі цілепокладання та осмисленості життя, зв'язок із вибором професії. Ці особливості проявляються у його часткових формах, зокрема, у професійному самовизначенні.

Професійне самовизначення одна з необхідних форм самовизначення особистості у цілому. Є значна кількість економічних, соціологічних і психолого-педагогічних досліджень, що присвячені його змісту.

Професійне самовизначення – це визначення людиною себе щодо вироблених у суспільстві (і прийнятих певною людиною) критеріїв професіоналізму: просто приналежність до професії або одержання фахової освіти, відповідно й оцінювання себе із цих позицій.

Питання управлінського самовизначення керівника набуває все більшої актуальності у науковому середовищі. Існує ряд поглядів, що взаємодоповнюють та суперечать один одному. У своїй роботі ми намагались якомога повніше висвітлити погляди провідних фахівців на професійно-управлінське самовизначення. На основі розглянутої літератури було зроблено ряд висновків, які наведені нижче.

Професійне становлення керівника як багатоаспектний феномен не знайшов у сучасній психології єдиного концептуального осмислення. У відповідь на запити практики проводяться численні та різнопланові дослідження професіоналізації керівника, які спираються на різні теоретичні засади. На основі теоретичного аналізу проблеми ми виокремили п'ять взаємопов'язаних напрямів, у межах яких здійснюються дослідження професійного становлення керівника в сучасній психології: психологія управлінської діяльності, психологія менеджменту, особистісно-розвивальний напрям, напрям дослідження управлінської кар'єри.

Напрямок психології управлінської діяльності поєднує дослідження, що ґрунтуються на теорії діяльності. На базі цього теоретичного підходу професійне становлення керівника дослі-

джували І.П.Волков, Є.С.Жаріков, О.В.Карпов, Є.С.Кузьмін, В.Ф.Рубахін, Ю.О. Тихомиров, О.В.Філіппов та ін. Професіоналізація керівника в цьому напрямку розуміється як процес присвоєння нормативно схваленого способу діяльності, у якому опредмечений досвід попередників. Простір самовизначення професіонала-керівника обмежується переважно системою функцій та завдань виконуваної діяльності. Самовизначення в межах даного напрямку розглядається як процес, що спрямований на зміну особистості у відповідності до вимог діяльності, і лише винятково предметом вивчення стає особистість в її здатності осмислювати та перетворювати свою професійну діяльність.

Напрямок психології менеджменту в наш час є найвпливовішим щодо дослідження управління та професіоналізації керівника на Заході. Як і в попередньому напрямі, професійне становлення керівника розглядається через призму вимог управлінської професії. Розвиток методологічних засад даного напрямку відбувається в руслі розширення спектра релевантних професії менеджера якостей та встановлення їх специфічного співвідношення. Різні автори пропонують свої структури психофізіологічних передумов, здібностей та особистісних якостей керівників, що виступають як система корелятивів успіху в управлінській діяльності. Вони знаходять втілення у ряді моделей: ідеального менеджера (О.М.Борисова, Р.Л.Кричевський, Р.Строгділ, А.У.Хараш, М.Шоу), «парадоксального» менеджера (Р.Брейкер, Д.Колб, С.Люблін, Д.Спос), моделі «загальної здібності до управлінської діяльності» (Л.Д.Кудряшова) та ін. Самовизначення в межах даного напрямку переважно розглядається як раціональний акт, що пов'язується з початковим етапом кар'єри, відсутній генетичний погляд на взаємозв'язок особистості та управлінської професії.

Акмеологічний напрям об'єднує низку підходів, що спрямовані на отримання інтегрального наукового знання про феномен управлінського професіоналізму (результативний аспект), феноменологію, закономірності й механізми розвитку керівника на рівні професійного розвитку (процесуальний аспект професіоналізму) та умови, чинники, технології його підвищення й збереження в управлінській діяльності. В акмеологічному ключі до вивчення питань психології професійного розвитку керівника підходять А.О.Деркач, Р.Л.Кричевський, Н.В.Кузьміна, Л.Е.Орбан-Лембрик, О.О.Реан, І.М.Семенов, Л.О.Ясюкова та ін. Професіоналізація керівника розглядається як процес, дво-

бічно детермінований зовнішніми та внутрішніми чинниками, особлива увага серед яких приділяється акмеологічним умовам, чинникам та інваріантам, що зумовлюють досягнення людиною вершин в управлінській професії. На відміну від попередніх, у даному напрямку досліджень підноситься роль суб'єктних властивостей управлінця, який виступає як суб'єкт саморозвитку та самовдосконалення, суб'єкт діяльності та професійного життя. Суб'єктні властивості не просто враховуються, а розглядаються як необхідна умова досягнення та збереження професійної зрілості.

Напрямок вивчення психології управлінської кар'єри, перш за все, орієнтований на вивчення динамічних аспектів професіоналізації керівника. Теоретичні засади цього напрямку утворені ідеями життєвого шляху, які належать К.О.Абульхановій-Славській, Б.Г.Ананьєву, Л.І.Анциферовій, С.Л.Рубінштейну. Становлення керівника в такому розрізі виглядає як одна з ліній індивідуального життя особистості, що знаходиться у взаємодії з іншими, може розгортатися у різних організаціях, у різних професійних галузях, на різних професійно-посадових рівнях. У дослідженнях даного напрямку, як і в акмеологічному, підкреслюється здатність людини виступати суб'єктом не лише управлінської діяльності, але й професійного життя в цілому (О.Є.Молл.). Результатом професійного становлення є особистість керівника, що володіє можливостями організувати свій професійний шлях за власним задумом як у посадовому, так і в змістовому аспекті на ґрунті самовизначення.

У межах особистісно-розвивального напрямку поєднується група підходів, де професійне становлення керівника розглядається як аспект розвитку особистості. Системно-структурний підхід у поєднанні з генетичним підходом дозволяє розглянути цілісно та в розвитку всі елементи структури особистості керівника (Л.М.Карамушка). Особливості структурної організації мотиваційних диспозицій (мотивів влади, досягнення, афіліації, допомоги) та її вплив на професійну поведінку керівника вивчається на основі мотиваційного підходу (Х.Хекхаузен). Типологічний підхід забезпечує наближення досліджень до особистості реального професіонала-управлінця та її розвитку у варіативності, індивідуалізованості (О.І.Кітов, Т.В.Панчук). Дослідження, які ґрунтуються на гуманістичному підході, розглядають професіоналізацію керівника з погляду потреб і цінностей управлінця, акцентують його здатність до саморозвитку та самовдосконалення. Предметом вивчення виступають трансформації ціннісно-

сміслової сфери, Я-концепція керівника, самореалізація особистості засобами управлінської діяльності (О.І.Бондаренко, І.М.Кондаков, М.В.Лукін). Підхід, до якого схиляється автор, залучає гуманістичні ідеї як західної, так і вітчизняної філософії та психології (М.М.Бахтін, Л.І.Божович, Л.С.Виготський, В.П.Зінченко, С.Л.Рубінштейн, Г.Г.Шпет). Таке поєднання долає обмеження, пов'язане з протиставленням людини й культури, властиве гуманістичній психології Заходу, і розкриває їх діалогічну взаємообумовленість. На цій основі управлінська діяльність розглядається як специфічна професійна культура, яка не тільки задає систему ціннісно-нормативних уявлень, що регулюють професійну поведінку людини, але також є підґрунтям успішної реалізації цілей професійної діяльності керівника, особистісного й професійного зростання та професійної самореалізації (О.І.Кітов, Ю.В. Синягін).

У результаті аналізу основних напрямів дослідження професійного становлення керівника приходимо до висновку, що у відповідності з загальними тенденціями відбувається зміна дослідницьких інтересів щодо професіоналізації керівника освіти, яка виявляється в зростанні уваги до творчої, ініціативної природи професіонала, його ціннісно-сміслової сфери та самосвідомості (О.І.Бондарчук, Є.П. Варламова, Л.М.Карамушка, Н.Л. Коломінський, Л.Е. Орбан-Лембрик, І.М.Семенов, С.Ю.Степанов, Т.В.Панчук, Т.І.Шамова). Попри те, питання професійно-управлінського самовизначення, як суттєвої лінії становлення особистості керівника освіти, що забезпечує можливість виходу на рівень самодетермінації професійної поведінки, у психології не розглядалося.

Професійно-управлінське самовизначення трактується нами як процес визначення індивідом себе відносно напрацьованих у суспільстві критеріїв управлінського професіоналізму й розглядається як важлива умова становлення суб'єкта управлінської діяльності. У професійно-управлінському самовизначенні людина поєднує узагальнені уявлення про управлінську діяльність та узагальнені уявлення про себе, визначаючи для себе сенс даної професії. Динаміка професійно-управлінського самовизначення полягає у зміні ставлення до себе як суб'єкта управлінської діяльності та в зміні особистісних критеріїв ставлення. Упродовж всього професійного життя особистості відбувається поглиблення, уточнення професійно-управлінського самовизначення. Це виражається в тому, що розширюється образ професіонала-керівника, у ході самоаналізу коректується прийняття себе як про-

фесіонала, переглядається ставлення до управлінської професії та до себе в ній. Результатом кожного етапу є прийняття особистістю критеріїв управлінського професіоналізму та ідентифікація з ними.

Висновки. У результаті теоретико-методологічного дослідження професійного становлення керівника приходимо до висновку, що у відповідності з загальними тенденціями відбувається зміна дослідницьких інтересів щодо професіоналізації керівника освіти, яка виявляється в зростанні уваги до творчої, ініціативної природи професіонала, його ціннісно-смыслові сфери та самосвідомості. Професійно-управлінське самовизначення відображає довільний, свідомий, вибірковий, цілеспрямований особистісний підхід індивіда до управлінської діяльності на всіх етапах його професійного становлення. Основним механізмом професійного самовизначення є формування особистості як утворення особливого типу системних відносин усередині цілісної особистісної організації. Найважливішим критерієм усвідомлення і продуктивності професійного становлення людини є її здатність знаходити особливий сенс у професійній праці, самостійно проектувати, творити своє професійне життя, відповідально ухвалювати рішення про вибір професії, спеціальності і місце роботи. Ці проблеми постають перед особистістю впродовж усього її життя. Постійне уточнення свого місця в світі професій, осмислення своєї соціально-професійної ролі, відношення до професійної праці, колективу і самого себе стають важливими компонентами життя людини.

Список використаних джерел

1. Абульханова К. А. Рубинштейновская категория субъекта и ее различные методологические значения / К. А. Абульханова // Психология индивидуального и группового субъекта / Под. ред. А. В. Брушлинского, М. И. Воловиковой. – М.: Пер. С. Э., 2002. С. 125–138.
2. Выготский Л. С. Коллектив как фактор развития аномального ребенка / Л. С. Выготский. – Собр. соч. – М.: Педагогика, 1982. – Т. 5.
3. Деркач А. А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека. Методолого-прикладные основы акмеологических исследований / А. А. Деркач. – М.: РАМС, 2000. – 223 с.
4. Дукла Д. Професійні компетенції менеджера сучасної Європи як визначник його професіоналізму / Д. Дукла // Соці-

- альна праця як інструмент інтеграції місцевого суспільства; М. Міровська (ред.). – Ченстохова, 2008. – С. 34-35.
5. Зазыкин В. Г. Акмеологические проблемы профессионализма / В. Г. Зазыкин, А. П. Чернышов. – М.: НИИВО, 1993. – 130 с.
 6. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. – Ростов Н/Д.: Изд-во «Феникс», 1996. – 512 с.
 7. Кудрявцев Т.В. Психологический анализ профессионального самоопределения личности / Т.В. Кудрявцев, В.Ю. Шегурова // Вопросы психологии. – 1983. – № 2. – С. 51-59.
 8. Максименко С. Д. Генеза здійснення особистості: наук. моногр / С. Д. Максименко. – К.: КММ, 2006. – 255 с. – Бібліогр.: С. 246–255 (339 назв).
 9. Маркова А. К. Психологические особенности индивидуального стиля деятельности учителя / А. К. Маркова, А. Я. Никонова // Вопросы психологии. – 1987. – № 5. – С. 40–48.

Spysok vykorystanyh dzherel

1. Abul'hanova K. A. Rubinshtejnovskaja kategorija sub#ekta i ee razlichnye metodologicheskie znachenija / K. A. Abul'hanova // Psihologija individual'nogo i gruppovogo sub#ekta / Pod. red. A. V. Brushlinskogo, M. I. Volovikovej. – М.: Per. S. Je., 2002. S. 125–138.
2. Vygotskij L. S. Kollektiv kak faktor razvitija anomal'nogo rebenka / L. S. Vygotskij. – Sobr. soch. – М.: Pedagogika, 1982. – Т. 5.
3. Derkach A. A. Akmeologija: lichnostnoe i professional'noe razvitie cheloveka. Metodologo-prikladnye osnovy akmeologicheskikh issledovanij / A. A. Derkach. – М.: PAMS, 2000. – 223 с.
4. Dukla D. Profesijni kompetencii' menedzhera suchasnoi' Jevropy vyznachnykom jogo profesionalizmu / D. Dukla // Social'na pracja jak instrument integracii' misceвого suspil'stva; M. Mirovska (red.). – Chenstohova, 2008. – S. 34-35.
5. Zazykin V. G. Akmeologicheskie problemy professionalizma / V. G. Zazykin, A. P. Chernyshov. – М.: NIIVO, 1993. – 130 с.
6. Klimov E. A. Psihologija professional'nogo samoopredelenija / E. A. Klimov. – Ростов Н/Д.: Изд-во «Феникс», 1996. – 512 с.
7. Kudrjavcev T.V. Psihologicheskij analiz professional'nogo samoopredelenija lichnosti / T.V. Kudrjavcev, V.Ju. Shegurova // Voprosy psihologii. – 1983. – № 2. – S. 51-59.

8. Maksymenko S. D. Geneza zdijsnennja osobystosti: nauk. monogr / S. D. Maksymenko. – K.: KMM, 2006. – 255 s. – Bibliogr.: S. 246–255 (339 nazv).
9. Markova A. K. Psihologicheskie osobennosti individual'nogo stilja dejatel'nosti uchitelja / A. K. Markova, A. Ja. Nikonova // Voprosy psichologii .– 1987. – № 5. – S. 40–48.

D.I. Chemerynska. Theoretical and methodological basis of the manager's personality self-assertion in domestic and foreign psychology. As a result of the theoretical and methodological analysis of the main areas of the study of a manager's professional becoming it was concluded that, in accordance with the general tendencies there is a change of research interests in the manager's professionalization, which is manifested in the increasing attention to the creative, initiative professional nature, his value and sense sphere and self-consciousness. It is noted that in the professional and management self-determination a person combines generalized understanding of management activities and generalized image of himself, determining for himself the meaning of this profession. During the whole professional life of the personality the professional and management self-determination is deepening and specifying, resulting in the expansion of professional-manager's image; during the introspection the self-acceptance as a professional is corrected, the attitude to management profession and to himself in it is revised. The result of each stage is to take the criteria of managerial professionalism and identification with them by the personality. The professional and managerial self-determination is shown to reflect the spontaneous, conscious, selective, purposeful personal approach of the individual to management activities at all stages of his professional development. It is concluded that the main mechanism of professional self-determination is the formation of the personality as the formation of a special type of system relationship within an integrated personal organization. The most important criterion of the realization and productivity of a person's professional becoming is his ability to find a special meaning in professional work, to design independently, and create his professional life, responsibly make decisions about career choices, profession and place of work. It is generalized that the continuous definition of the place in the world of professions, understanding the social and professional role, relation to professional work, collective group and himself are important components of human life.

Key words: professional and managerial self-determination, choice of profession, person's professional development, professional life, personality, professional, self-formation, manager's personality, realization.

Recieved August 11, 2014

Revised September 14, 2014

Accepted October 23, 2014