

12. Diener E., Emmons R.A., Larsen R.J., Griffin S. The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 1985, 49(1), 71–75.
13. George L. K. Subjective Well-Being: Conceptual and Methodological Issues // *Annual Review of Gerontology and Geriatrics*. – 1981. - № 2. – P. 345–382

#### References transliterated

1. Abul'hanova K. A., Berezina T. N. *Vremja lichnosti i vremja zhizni*. – M., 2001. – 231 s.
2. Argajl M. *Psihologija schast'ja*. 2-e izd. SPb.: Piter, 2003. – 332 c.
3. Bonivell, I. Kljuchi k blagopoluchiju. Chto mozhet pozitivnaja psihologija / Per. s angl. M. Babichevoj. – M.:Vremja, 2009. – 192 s.
4. Vigovs'ka O. Jakist' zhittja osobistosti: teoretiko-empirichni dorobki suchasnoї psihologii. - №2, 2013.- S. 161
5. Egorova M.S., Sitnikova M.A., Parshikova O.V. Adaptacija Korotkogo oprosnika Temnoj triady. *Psihologicheskie issledovanija*, 2015, 8(43), 1. – S. 15-21
6. Kurova A. V. Social'no-psihologichnij analiz sub'ektivnogo blagopoluchchja osobistosti// *Visnik ONU im. I. I. Mechnikova. Psihologija*. 2015. T. 20. Vip. 2 (36). Ch. 1. – S. 23-28
7. Mardasova T.A. Potencial koncepcii zavisimoj lichnosti: voprosy sovremennoj addiktologii / *Chelovek v trudnoj zhiznenoj situacii: materialy Vserossijskoj nauchno-prakticheskoj konferencii s mezhdunarodnym uchastiem (Barnaul, 28 nojabrja 2014 g.)*. – Barnaul: Izd-vo Alt.un-ta, 2015. – S. 182-186.
8. Maslou A. *Motivacija i lichnost'*. — SPb.: Piter, 2008. – 308 s.
9. Seligman Martin Je.P. *Novaja pozitivnaja psihologija*. – M.: Sofija 2006, – 347 c.
10. Hmel'ko V. Social'naja napravlenost' lichnosti: nekotorye voprosy teorii i metodiki sociologicheskikh issledovanij. K.: Politizdat Ukrainy, 1988. – 279 s.)
11. Azizli N., Atkinson B.E., Baughman H.M., Giammarco E.A. Relationships between general self-efficacy, planning for the future, and life satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 2015, Vol. 82, 58–60.
12. Diener E., Emmons R.A., Larsen R.J., Griffin S. The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 1985, 49(1), 71–75.
13. George L. K. Subjective Well-Being: Conceptual and Methodological Issues // *Annual Review of Gerontology and Geriatrics*. – 1981. - № 2. – R. 345–382

**Skrypachenko, T.V. The psychological phenomenon of life satisfaction.** The phenomenon of satisfaction of life can be attributed to phenomenon, which have a objective and subjective sense. It's subjective sense meaning that the understanding of satisfaction of life is very diverse. This fact certainly complicates the study and measurement of this phenomenon. The objective sense of satisfaction of life is determined by the components that constitute it. The satisfaction of life is a very complex psychological concept. A. Argajl studied a happiness phenomenon and he said, that happiness is a condition of satisfaction with life in general, a total score reflective of man's past and present. This is a frequency and intensity of positive emotions. Other researchers unite life satisfaction with the concept of subjective well-being of an individual. The subjective well-being is the subjective reflection of the comfortable or uncomfortable living conditions. It is compared with the actual conditions and life circumstances: acceptance or non-acceptance of these conditions and the presence or absence of an adequate method for human fulfillment, under these conditions. The paper also allocated different components and factors of satisfactions of life. It is obvious that the problems in the study of this phenomenon due to its very nature, which is essentially a multi-component.

**Keywords:** life satisfaction, happiness, subjective well-being, quality of life, sense of the quality of life, scale of life satisfaction.

УДК 159.922

## ЕТАПИ ТА ОСОБЛИВОСТІ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ В УПРАВЛІНСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

**М.Г. Ткалич**

доктор психологічних наук, доцент  
Запорізький національний університет  
mtkalych@gmail.com

**Ткалич М.Г. Етапи та особливості особистісно-професійного розвитку в управлінській діяльності.** У статті представлено теоретичний аналіз суттєвих ознак управлінської діяльності, етапів професійного становлення та розвитку особистості управлінця. Розглянуто поняття особистісної та професійно-управлінської зрілості, професійної компетентності та її характеристик. З'ясовано, що в динаміці особистісно-професійного становлення управлінця можна виділити стадії професійної адаптації, професійного розвитку, професійної стагнації або професійного «акме». Визначено, що результатом особистісно-професійного розвитку в управлінській діяльності є досягнення як особистісної, так і професійної зрілості. Професійно-управлінська зрілість проявляється у формуванні певних видів професійної компетентності та професійної свідомості управлінця і загалом визначає управлінський професіоналізм.

**Ключові слова:** управлінська діяльність, особистісно-професійний розвиток, професійно-управлінська зрілість, професійна компетентність, професіоналізм.

**Ткалич М.Г. Этапы и особенности личностно-профессионального развития в управленческой деятельности.** В статье представлен теоретический анализ существенных признаков управленческой деятельности, этапов профессионального становления и развития личности управленца. Рассмотрены понятие личностной и профессионально-управленческой зрелости, профессиональной компетентности и ее характеристик. Установлено, что в динамике личностно-профессионального становления управленца можно выделить стадии профессиональной адаптации, профессионального развития, профессиональной стагнации или профессионального «акме». Определено, что результатом личностно-профессионального развития в управленческой деятельности является достижение как личностной, так и профессиональной зрелости. Профессионально-управленческая зрелость проявляется в формировании определенных видов профессиональной компетентности и профессионального сознания управленца и в общем определяет управленческий профессионализм.

**Ключевые слова:** управленческая деятельность, личностно-профессиональное развитие, профессионально-управленческая зрелость, профессиональная компетентность, профессионализм.

**Постановка проблеми.** Ефективність діяльності сучасних організацій обумовлена не лише технологіями організації професійної діяльності і ведення бізнесу, але і психологічними факторами. Саме вони в сприятливих умовах дають якісний імпульс розвитку організації, забезпечують її інтенсивне зростання, яке здійснюється, насамперед, на рівні зміни особистісних настановлень керівного складу цих організацій. У зв'язку з цим, постає питання про необхідність виявлення особливостей особистісно-професійного розвитку в управлінській діяльності.

**Мета статті** – теоретично обґрунтувати основні етапи та особливості особистісно-професійного розвитку в управлінській діяльності.

**Виклад основного матеріалу теоретичного дослідження з аналізом останніх досліджень і публікацій.** З точки зору дослідників [1; 3; 7; 8; 10; 17; 18; 20; 24], сучасна управлінська діяльність здебільшого відноситься до класу професійної діяльності, здійснюваної в особливих умовах. Вона відрізняється наступними особливостями: носить гетерохронний соціотехнічний характер, який постійно ускладнюється; включає розмаїтість складних видів конкретної діяльності, включених в ієрархічні відносини; має багато в чому творчий характер через домінування нестандартних ситуацій; супроводжується високою психічною напруженістю й іншими негативними психічними станами; має високу психологічну вартість; відрізняється вираженою прогностичною природою розв'язуваних задач; вимагає прийняття відповідальних рішень у складних ситуаціях; пред'являє дуже жорсткі вимоги до індивідуально-професійних якостей суб'єкта діяльності та його професіоналізму.

На думку В.С. Агапова [1], управлінська діяльність характеризується «подвійністю» її визначення. Це і діяльність конкретного керівника, що діє в конкретних обставинах, і в той же час – це персоніфікована спільна діяльність. Отже, з точки зору В.С. Агапова, управлінська діяльність – це цілеспрямована, соціально-психологічна система взаємозалежних структурних і функціональних компонентів, пов'язаних з вирішенням управлінських завдань, досягненням нових результатів відповідно до основної мети [1].

Узагальнення окремих теоретичних положень публікацій О.С. Анісімова та ін. [3], А.П. Єгоршина [7], Л.М. Карамушки та ін. [8], В.Н. Маркова [10], Л.Е. Орбан-Лембрик [12], А.Г. Романовського [17] А. Furnham [22], S.M. Jex et al. [23], та ін. дозволяють виокремити найбільш суттєві ознаки управлінської діяльності:

1) різноманітність, тобто підтримка в оптимальному робочому режимі систем управління, складних за елементами, що їх складають, і різнорідних за функціями. Ефективне функціонування управлінських систем базується на: плануванні (визначаються шляхи, засоби і темп досягнення кінцевих цілей); контролі (визначається міра досягнення і відхилення від кінцевої мети); корекції (розробляються і проводяться в дію нові або додаткові шляхи і засоби досягнення кінцевих цілей); адаптації (відновлення ціннісно-орієнтаційного мораторію в діяльності за допомогою ступеня підвищення адекватної оцінки особистості в діяльності, результату і діяльності, особистості і досягнення нею мети взаємодії); емоційної ідентифікації (встановлення стійкої ціннісно-нормативної рівноваги в експресивній структурі взаємодії); консолідації (об'єднання суб'єктів на діловій і емоційній основі);

2) наявність функціональних зв'язків між компонентами системи управління, найважливішим серед яких є люди, що займають певні професійно-посадові позиції в структурі організації;

3) наявність соціально-психологічних взаємин між суб'єктами діяльності в системі управління, на які впливають якісні характеристики виконання функцій, які відповідають професійно-посадовій позиції і відображають весь спектр розв'язуваних професійних задач: адміністративних, стратегічних,

представницьких, виховних, психотерапевтичних, комунікативних, інноваційних, дисциплінарних та інших;

4) спрямованість на оптимізацію управлінської діяльності за допомогою економічних, адміністративних, психологічних, психотерапевтичних і педагогічних впливів;

5) висока інформативність, тобто прийом, переробка інформації і генерація нової інформації у вигляді управлінського рішення, ретрансляція інформації, що генерується іншим людям, особиста участь суб'єкта управлінської діяльності у виконанні прийнятого ним же рішення щодо виконання професійних завдань;

6) творчий характер діяльності, обумовлений високим рівнем самостійності й суб'єктності керівника, різноманітністю управлінської праці, недостатньою інформацією.

Творчий характер управлінської діяльності підкреслюють також зарубіжні дослідники, які стверджують, що менеджерська діяльність – це прагнення до індивідуального росту і розвитку, до створення нового – нового продукту, нового процесу, нової організації чи нового способу здійснення бізнесу [5; 22; 23; 24].

Крім цього, слід зазначити, що особистісно-професійний розвиток управлінців на сучасному етапі функціонування організацій обумовлені завданнями, напрямками та особливостями їхньої професійної діяльності.

На наш погляд, ефективна управлінська діяльність передбачає вдале використання особистісного потенціалу як власного, так і тих людей, щодо яких здійснюється керівництво. Це допомагає керівнику потрібним чином впливати на підлеглих, визначати перспективи їхнього розвитку, планувати і корегувати власний розвиток і кар'єру. Раціональне використання індивідуальних особливостей людини сприяє також отриманню значного економічного ефекту, створенню позитивного психологічного клімату в організації.

Треба також відзначити, що на сучасному етапі розвитку вітчизняних організацій відбуваються суттєві зміни життєвих, професійних орієнтацій особистості менеджерів [18]. Окрім цього, професійна діяльність менеджерів, як відмічає Л.М. Мітіна [113], здійснюється у складних та суперечливих умовах становлення громадського суспільства і ринкової трансформації національної соціально-економічної системи. Цей факт обумовлює особливості того особистісного, організаційного та соціального потенціалу, який використовується менеджером в процесі здійснення управлінської діяльності.

В динаміці особистісно-професійного становлення управлінця можна виділити, на наш погляд, такі стадії: професійна адаптація, професійний розвиток, стадії професійної стагнації або професійного акме.

*Професійна адаптація* – це процес пристосування людини до професійної діяльності, її умов; досягнення планової продуктивності праці й відповідності між професійними намірами, інтересами, якостями особистості і вимогами діяльності [8]. Професійна адаптація багатьма авторами характеризується здебільшого домінуванням тенденції до підпорядкування професійної діяльності зовнішнім обставинам; неухильним виконанням правил, норм, вимог; керуванням постулатом економії сил; використанням напрацьованих алгоритмів вирішення професійних проблем, задач та ситуацій.

Стадію *професійного розвитку* дослідники [2; 8; 13] умовно поділяють на 3 рівня: самовизначення, самовираження та самоактуалізації.

*Рівень самовизначення* детермінується виникненням протиріч різного роду, усвідомленням необхідності перетворення свого внутрішнього світу, необхідності змін у діяльності; усвідомленням своїх потенційних можливостей, перспектив особистісного і професійного зростання; пошуком нових можливостей самоздійснення у діяльності; підвищенням рівня професійної свідомості.

На *рівні самовираження* відбувається подолання односторонності професійного розвитку; постійне експериментування, яке розуміється як пошук, творчість, можливість вибору; перебудування своєї діяльності в сторону практичного перетворення. До рівня самовираження можна віднести індикатори процесів професіоналізації, які виділені Т.Ю. Базаровим [19]: перевага спеціалізації та універсалізації, баланс між технологічністю та креативністю (розробка нових, творчих рішень складних проблем, які не мають стандартних варіантів рішення).

Цей рівень відрізняється від рівня самоактуалізації тим, що по-перше, на стадії самовираження особистість реалізує лише свої індивідуальні інтереси та цілі, а на стадії самоактуалізації більше уваги приділяється організаційним та соціально-корисним цілям. По-друге, на стадії самовираження ще відсутнє цілісне бачення своєї професійної діяльності та її інтегрованість в організаційний та соціальний контекст, що відбувається вже на рівні самоактуалізації.

Соціально значущим цілям в процесі самоактуалізації особистості приділяється велика увага, нами було виділено дві складові самоактуалізації на цьому рівні:

*а) Особистісна самоактуалізація у професійній діяльності.* На цьому етапі професійне становлення характеризується баченням своєї професійної діяльності в цілому; самостійністю і конструктивністю у вирішенні проблем у відповідності зі своїми ціннісними орієнтаціями; розглядом труднощів як стимулу подальшого професійного розвитку; внутрішнім прийняттям, усвідомленням, оцінюванням протиріч різних аспектів професійної праці; розвитком творчого Я особистості; відчуттям свободи і відповідальності за все, що відбувається у власному професійному житті.

Цей етап характеризується спрямованістю діяльності людини на задоволення своїх власних потреб особистісного зростання. Особистісна самоактуалізація в професійній діяльності передбачає, що людина розглядає діяльність як джерело отримання засобів для задоволення власної потреби в реалізації себе.

*б) Реалізація соціально значущих цілей (цілей організації) в контексті особистісної самоактуалізації.* Цей етап можна порівняти з поняттям самотрансценденції, про яке йде мова в роботах А. Маслоу [11], А.О. Реана [15], К. Роджерса [16], тобто з виходом людини за межі свого Я, з її спрямованістю на діяльність. На цьому етапі завершується формування професійної філософії в цілому, здійснюється допомога в самоактуалізації іншим людям (підлеглим, співробітникам).

Цей етап відображає особистісні прояви людини в діяльності – це дії, в основі яких лежать соціальні цінності або цінності діяльності. В рамках професійної діяльності особистісне зростання проявляється, зокрема, як дії, спрямовані на розвиток діяльності організації. Таким чином, особистісний акцент зосереджений на безперервному вдосконаленні діяльності, але не на основі своїх індивідуальних потреб, а на основі цінностей професійної діяльності в цілому та діяльності організації.

Слід сказати, що на цьому етапі формуються та реалізуються, як потреби розвитку діяльності організації, так і потреби участі у конструюванні соціального середовища. На думку Л.М. Карамушки та ін [8], організація є своєрідним посередником між суб'єктом професійної діяльності та соціальним середовищем. Таким чином, діяльність організації може сприяти або заважати реалізації як потреб особистості, так і потреб суспільства.

Реалізація потреби у розвитку діяльності організації виражається, на нашу думку, у прагненні до творчості, яка б була значущою для розвитку підприємства, в участі у розвитку професійних норм та цінностей, прагнення до вдосконалення організаційної, корпоративної культури, підвищення престижу організації в суспільстві, підвищення корисності діяльності організації для суспільства.

Цей етап можна охарактеризувати як етап культурно-творчого самовираження, оскільки на ньому значущими є такі потреби, як потреба у професійній творчості, яка б була значущою для соціокультурної сфери; набуває свого значення цінність розвитку соціокультурної сфери, розвитку своєї духовної культури. Формується і реалізується прагнення до підвищення рівня суспільної свідомості, культивування принципів гуманності і демократичності.

Сукупність першої і другої складових самоактуалізації в професійній діяльності складає, на нашу думку, професійне «акме» особистості.

Загалом «акме» у психологічній літературі визначається як соматичний, фізіологічний, психічний і соціальний стан особистості, який характеризується зрілістю її розвитку, досягненням найвищих і найкращих показників у її діяльності, творчості [2; 3; 4; 15].

В дослідженнях акмеологічного напрямку «акме» – розглядається як вершина зрілості, багатомірна характеристика стану дорослої людини, що охоплює визначений період його прогресивного розвитку, пов'язаного з великими професійними, особистісними і соціальними досягненнями [15].

Отже, *професійне «акме»* особистості можна визначити, на нашу думку, як процес і результат досягнення людиною вершини її як суб'єкта професійної діяльності. Цей термін можна, на наш погляд, трактувати як найвищий результат самоактуалізації особистості в професійній діяльності.

*Стадія професійної стагнації* характеризується пристосуванням індивідуальних здібностей і можливостей до вимог професійного середовища; існуванням за рахунок минулих досягнень; експлуатацією стереотипів; канонізацією й універсалізацією власного досвіду; зниженням професійної активності, професійного росту; негативною реакцією (депресія, агресія); несприйняттям нового.

Загалом ми підтримуємо точку зору тих авторів, які вважають, що основними результатами особистісно-професійного розвитку особистості має бути: а) формування на особистісному рівні – особистісної зрілості; б) на професійному рівні – високого рівня професійної компетентності, професіоналізму спеціаліста – що іншими словами можна, на наш погляд, визначити як професійну зрілість особистості.

З акмеологічної точки зору зрілість особистості – категорія, в основі якої лежить переважно розвиток моральних якостей, гуманістичної спрямованості особистості, нормативності поведінки і відносин. Зріла особистість, як вказує А.А. Бодальов, відрізняється високою відповідальністю, турботою про інших людей, соціальною активністю, яка має гуманістичну спрямованість, а не тільки характеризується високими професійними досягненнями [4].

Особистісний аспект зрілості розглядається А.О. Деркачем та ін., насамперед, у контексті моральної нормативності поведінки в такий спосіб: коли особистісні норми і моральні цінності відповідають гуманістичним; коли вони є головними регуляторами поведінки і відносин; коли вони спрямовують людину на прогресивний розвиток, досягнення високих не тільки особистісних, але і соціально-позитивних результатів [6].

Результатом особистісно-професійного розвитку має бути не тільки досягнення особистісної, але й *професійної зрілості*.

На тісний зв'язок зрілості людини як особистості та зрілості людини як суб'єкта професійної діяльності вказує О.П. Щотка [21]. Як зазначає дослідниця, під *зрілістю особистості* розуміється найчастіше соціальна зрілість, яка виражається в адекватності розуміння людиною свого місця в суспільстві, її філософії та світоглядних позиціях, її ставленні до соціальних інститутів. В свою чергу, *зрілість людини як суб'єкта професійної діяльності* визначається через поняття професіоналізму, професійної готовності й компетентності.

*Професійна компетентність* є головною складовою професіоналізму особистості і діяльності, важливою умовою становлення професіонала [10; 19]. Підвищення рівня компетентності служить стимулом до формування нових навичок і умінь, тобто росту професійної майстерності. Розвиток компетентності посилює професійні стандарти, позитивно впливає на мотивацію особистісних і професійних досягнень. До того ж, вона практично не має істотних обмежень, а це, в свою чергу, є ключем до розширення суб'єктного простору. З нашої точки зору, досягнення високого рівня професійної компетентності свідчить про формування професійної зрілості особистості, тобто про її професійну самоактуалізацію.

В науковій літературі [2; 8; 10; 13; 14] виділяють наступні *психологічні характеристики професійної компетентності*: а) гностичну чи когнітивну, що відображає наявність необхідних професійних знань, їхній обсяг і рівень, і є головною характеристикою компетентності; б) регулятивну, що дозволяє використовувати наявні професійні знання для вирішення професійних завдань; в) рефлексивно-статусну, що дає право за рахунок визнання авторитетності діяти певним чином; г) нормативну, що відображає коло повноважень, сферу ведення професійних питань; д) комунікативну, оскільки практична діяльність завжди здійснюється в процесі спілкування і взаємодії. У професійній компетентності обов'язково відбивається специфіка професійної діяльності, сума спеціальних професійних знань, особливості професійних відносин та ін.

*Професіоналізм особистості* – якісна характеристика суб'єкта праці, що відображає високий рівень професійно важливих або особистісно-ділових якостей, креативності, адекватного рівня домагань, мотиваційної спрямованості на прогресивний розвиток [3].

*Професіоналізм діяльності* – якісна характеристика суб'єкта праці, що відображає високу професійну кваліфікацію і компетентність, розмаїтість ефективних професійних навичок і умінь,

володіння сучасними алгоритмами і засобами вирішення професійних задач, що дозволяє здійснювати діяльність з високою і стабільною продуктивністю [3; 6].

Не менш важливою інтегральною характеристикою і водночас певним результатом професійно-управлінського розвитку, на наш погляд, виступає *професіоналізм управлінця*. Професіоналізм управлінця дослідники [17] визначають як компетентність в конкретній галузевій сфері його діяльності, глибоке знання ним техніки і технології галузі, бачення обмежень і перспектив розвитку підприємства. Наступна характеристика професіоналізму – досконале володіння управлінцем ефективними управлінськими технологіями та психологічними навичками управлінського спілкування. Ще одна група компонентів управлінського професіоналізму відноситься до навичок роботи з колективом. Професійному менеджеру необхідні вміння формувати колектив, управляти ним, підтримувати між співробітниками гармонійні стосунки, які б сприяли успішній діяльності та ін.

*Особистісна зрілість управлінця* проявляється у формуванні самоефективності особистості та професійної самосвідомості, а також у досягненні високого рівня особистісної компетентності. Сучасна соціокультурна ситуація потребує від особистості професіонала великих резервів самовладання і саморегуляції. У даному випадку мова може йти про центральний механізм саморегуляції – феномені самоефективності, як важливий фактор професійного розвитку. *Самоефективність* – це сприйняття особистістю здатності до мобілізації власної мотивації, когнітивних ресурсів, поведінкової активності, які є необхідними для здійснення контролю над ситуацією з метою досягнення намічених цілей. *Особистісна компетентність* включає, насамперед, аутопсихологічну компетентність (адекватний образ Я-професіонала, самоконтроль, самооцінку та ін.), соціально-перцептивну, соціально-психологічну і психолого-педагогічну компетентності [9].

*Професійно-управлінська зрілість* проявляється у формуванні певних видів *професійної компетентності*, завдяки яким і стають можливими креативні досягнення та творчі результати діяльності управлінця. Види професійної компетентності, які ми використали для визначення професійно-управлінської зрілості менеджера, визначені О.П. Щоткою [21], яка вважає, що з точки зору суб'єктивної зрілості людину характеризує гармонійне поєднання різних видів професійної компетентності. До них відносяться: спеціальна компетентність, яка включає володіння власне професійно-управлінською діяльністю на досить високому рівні, здатність проектувати свій подальший розвиток; соціальна компетентність – володіння сумісною професійною діяльністю, співпрацею, прийомами професійного спілкування. До цього виду компетентності також відноситься соціальна відповідальність за результати своєї професійної праці як управлінця; особистісна компетентність як володіння прийомами особистісного саморозвитку, засобами протистояння професійній деформації та стагнації; індивідуальна компетентність – досконале володіння прийомами самореалізації і розвитку індивідуальності в рамках професійно-управлінської діяльності, готовність до подальшого професійного росту, стійкість до професійного старіння, вміння раціонально організувати власну працю; екстремальна професійна компетентність – готовність до роботи в ситуації раптового ускладнення, здатність вирішувати проблеми пов'язані зі зміною професії, перенавчанням.

Іншою важливою складовою формування професійно-управлінської зрілості виступає *професійна самосвідомість*, яка дослідниками [3; 8; 10; 17] розглядається як самостійна психологічна категорія, що розвивається як система, як особистісне утворення, властиве конкретному суб'єкту діяльності. Проявом професійної самосвідомості є особистісні якості, які переломлюються через професійні знання та демонструються в ситуації професійної діяльності.

Загалом і професійна компетентність, і професійна самосвідомість відносяться до більш загальної категорії – *професіоналізму*.

В психологічних дослідженнях професіоналізм суб'єктів управлінської праці розкривається з різних позицій: 1) формування продуктивної Я-концепції керівника-професіонала; 2) реалізації його творчого потенціалу, особливо при прийнятті управлінських рішень; 3) формування психологічної готовності до високоефективної управлінської діяльності, у тому числі і при екстремальних кризових ситуаціях; 4) розвиток акмеологічної компетентності при формуванні управлінської команди і ведення кадрової роботи; 5) мотивації професійних досягнень в управлінській діяльності;

б) формування системи стильоутворюючих характеристик управління, резервів функціональних можливостей при управлінні в екстремальних ситуаціях.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Результати теоретичного аналізу проблеми показали, що в динаміці особистісно-професійного становлення управлінця можна виділити такі стадії: професійна адаптація, професійний розвиток, стадії професійної стагнації або професійного акме. Результатом особистісно-професійного розвитку в управлінській діяльності має бути досягнення як особистісної, так і професійної зрілості. Професійно-управлінська зрілість проявляється у формуванні певних видів професійної компетентності та професійної свідомості управлінця і загалом визначає управлінський професіоналізм. Перспективи подальшого дослідження ми вбачаємо в емпіричній перевірці рівня професійно-управлінської зрілості та її психолого-організаційних детермінант.

#### Список використаних джерел

1. Агапов В.С. Я-концепция в структуре управленческой деятельности / В.С. Агапов. – М.: ГУУ, 1999. – 56 с.
2. Акмеология: Учебник / Под ред. А.А. Деркача. - М.: Изд-во РАГС, 2002. – 681 с.
3. Анисимов О.С. Основы общей и управленческой акмеологии / Анисимов О.С., Деркач А.А. – М.: РАГС, 1995. – 234 с.
4. Бодалев А.А. О феномене акме и некоторых закономерностях его формирования и развития / А.А. Бодалев // Мир психологии. – 1995. – № 3. – С. 12-17.
5. Гибсон Дж.Л. Организации: поведение, структура, процессы / Гибсон Дж.Л., Иванцевич Д.М., Доннелли Д.Х.. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 662 с.
6. Деркач А.А. Акмеология: учебное пособие / Деркач А.А., Зазыкин В.Г.. – СПб.: Питер, 2003. – 256 с.
7. Егоршин А.П. Управление персоналом / А.П. Егоршин. – Н. Новгород: НИМБ, 2001. – 720 с.
8. Карамушка Л.М., Ткалич М.Г. Самоактуалізація менеджерів у професійно-управлінській діяльності (на матеріалі діяльності комерційних організацій): Монографія / Л.М. Карамушка, М.Г. Ткалич – Запоріжжя.: „Просвіта”, 2009. – 262с.
9. Коростылева Л.А. Психология самореализации личности. Основные сферы жизнедеятельности: Дис.... д-ра психол. наук: 19.00.01. – СПб., 2001. – 419 с.
10. Марков В.Н. Личностно-профессиональный потенциал управленца и его оценка / В.Н. Марков. – М.: РАГС, 2001. – 271 с.
11. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы / А. Маслоу. – М.: Смысл, 1999. – 425 с.
12. Орбан-Лембрик Л.Е. Соціальна психологія. Посібник / Л.Е. Орбан-Лембрик. – К., Академвидав, 2003. – 695 с.
13. Питерская О.В. Психологические основания успешности самореализации личности в особых видах труда: Автореф. дис.... канд. психол. наук: 19.00.01 / Барнаульский гос. университет. – Барнаул, 2002. – 19 с.
14. Рафаева О.С. Саморазвитие личности и проблема профессионального самоопределения / Рафаева О.С., Хотеева Е.А. // Психология зрелости и старения. – 2001. – №4. – С. 101-123.
15. Реан А.А. Акмеология личности / А.А. Реан // Психологический журнал. – 2000. – №3. – С. 88-95.
16. Роджерс К. Клиентцентрированная терапия / К. Роджерс. – М.: «Рефл-бук», 1997. – 320 с.
17. Романовский А.Г. Общая характеристика личности руководителя / А.Г. Романовский. – Харьков: 2000. – 142 с.
18. Ткалич М.Г. Психологія гендерної взаємодії персоналу організацій : [монографія] / М.Г. Ткалич. – Київ-Запоріжжя: ЗНУ, 2015 – 315 с.
19. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – М.: ЮНИТИ, 2002. – 560 с.
20. Хомутов В.П. Профессионально-психологический отбор на предпринимательско-менеджерские профессии / Хомутов В.П., Еремина Т.И.. – Саратов, 2001. – 36 с.
21. Щотка О.П. Вікова психологія дорослої людини. Навчальне видання / О.П. Щотка. – Ніжин: НДПУ, 2001. – 194 с.
22. Furnham A. The Psychology of Behaviour at Work: The Individual in the Organization.: 2th Edition. - Psychology Press, 2005. - 836 p.
23. Jex, S.M., Britt T.W. Organizational psychology: 2th Edition. – Willey. – 2008. – 648 p.
24. Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology: Volume 1: Personnel Psychology / Ed. by N. Anderson, D.S. Ones, H.K. Sinangil et al. - SAGE Publication Inc., California. - 2005. - 482 p.

#### References transliterated

1. Agapov V.S. Ja-konceptija v strukture upravlencheskoj dejatel'nosti. – М.: GUU, 1999. – 56 с.
2. Akmeologija: Uchebnik / Pod red. A.A. Derkacha. - М.: Izd-vo RAGS, 2002. – 681 s.
3. Anisimov O.S., Derkach A.A. Osnovy obshhej i upravlencheskoj akmeologii. – М.: RAGS, 1995. – 234 с.
4. Bodalev A.A. O fenomene akme i nekotoryh zakonomernostjah ego formirovanija i razvitija // Mir psihologii. – 1995. – № 3. – С. 12-17.
5. Gibson Dzh.L., Ivancevich D.M., Donnelly D.H. Organizacii: povedenie, struktura, processy. – М.: INFRA-M, 2000. – 662 s.
6. Derkach A.A., Zazykin V.G. Akmeologija: uchebnoe posobie. – SPb.: Piter, 2003. – 256 s.
7. Egorshin A.P. Upravlenie personalom. – N. Novgorod: NIMB, 2001. – 720 s.
8. Karamushka L.M. Tkalich M.G. Samoaktualizacija menedzheriv u profesijno-upravlins'kij dijal'nosti (na materialih dijal'nosti komercijnih organizacij): Monografija / L.M. Karamushka, M.G. Tkalich – Zaporizhzhja.: „Prosvita”, 2009. – 262s.
9. Korostyleva L.A. Psihologija samorealizacii lichnosti. Osnovnye sfery zhiznedejatel'nosti: Dis.... d-ra psihol. nauk: 19.00.01. – SPb., 2001. – 419 s.
10. Markov V.N. Lichnostno-professional'nyj potencial upravlenca i ego ocenka. – М.: RAGS, 2001. – 271 s.

11. Maslou A. Novye rubezhi chelovecheskoj prirody. – M.: Smysl, 1999. – 425 s.
12. Orban-Lembrik L.E. Social'na psihologija. Posibnik. – K., Akademičvidav, 2003. – 695 s.
13. Pitserskaja O.V. Psihologičeskie osnovanija uspešnosti samorealizacii ličnosti v osobyh vidah truda: Avtoref. dis.... kand. psihol. nauk: 19.00.01 / Barnaul'skij gos. universitet. – Barnaul, 2002. – 19 s.
14. Rafeeva O.S., Hoteeva E.A. Samorazvitie ličnosti i problema professional'nogo samoopredelenija // Psihologija zrelosti i starenija. – 2001. – №4. – S. 101-123.
15. Rean A.A. Akmeologija ličnosti // Psihologičeskij zhurnal. – 2000. – №3. – S. 88-95.
16. Rodzher K. Klientcentrirovannaja terapija. – M.: «Refl-buk», 1997. – 320 s.
17. Romanovskij A.G. Obshhaja harakteristika ličnosti rukovoditelja. – Har'kov: 2000. – 142 s.
18. Tkalych M.G. Psihologija gendernoi vzaemodii personalu organizacij : [monografija] / M.G. Tkalych. – Kiiv-Zaporizhzhja: ZNU, 2015 – 315 s.
19. Upravlenie personalom: Uchebnik dlja vuzov / Pod red. T.Ju. Bazarova, B.L. Eremina. – M.: JuNITI, 2002. – 560 s.
20. Homutov V.P., Eremina T.I. Professional'no-psihologičeskij otbor na predprinimatel'sko-menedžerskie professii. – Saratov, 2001. – 36 s.
21. Shhotka O.P. Vikova psihologija dorosloj ljudini. Navchal'ne vidannja. – Nizhin: Redakcijnno-vidavničij vidil NDPU, 2001. – 194 s.
22. Furnham A. The Psychology of Behaviour at Work: The Individual in the Organization.: 2th Edition. - Psychology Press, 2005. - 836 p.
23. Jex, S.M., Britt T.W. Organizational psychology: 2th Edition. – Willey. – 2008. – 648 p.
24. Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology: Volume 1: Personnel Psychology / Ed. by N. Anderson, D.S. Ones, H.K. Sinangil et al. - SAGE Publication Inc., California. - 2005. - 482 p.

**Tkalych, M.H. Peculiarities of personal and professional development in management.** The paper presents a theoretical analysis of the essential features of management, stages of professional development and personal development of a manager. The paper is also dedicated to the analysis of concept of personal and professional management maturity, professional competence and its characteristics. It was found that the dynamics of personal and professional development in management consists of such stages: professional adaptation, professional development, professional self-actualization, occupational stagnation or professional "acme". The result of personal and professional development in management is the achievement of both personal and professional maturity. Manager's personal maturity manifested in the formation of his self-efficacy and professional identity, and in achieving of a high level of personal competence. Professional maturity in management is manifested in the development of certain kinds of professional competence and professional awareness and also identifies managerial professionalism.

**Key words:** managerial activity, personal and professional development, professional management maturity, professional competence, professionalism.

УДК 159.947.23:331.543:629.7

## **ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕСІЙНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ФАХІВЦЯ АВІАЦІЙНОЇ ТА РАКЕТНО-КОСМІЧНОЇ ТЕХНІКИ**

**Н.Ф. Шевченко**

доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри педагогіки та психології освітньої діяльності  
Запорізький національний університет  
shevchenkonf.20@gmail.com

**Н.П. Крошка**

аспірант кафедри психології  
Запорізький національний університет  
psiholog.kroshka@gmail.com

**Шевченко Н.Ф., Крошка Н.П. Характеристика професійної відповідальності фахівця авіаційної та ракетно-космічної техніки.** У статті аналізуються особливості професійної відповідальності як значущого показника професійної діяльності фахівця. Обґрунтовується важливість вивчення особливостей професійної відповідальності фахівців авіаційної та ракетно-космічної техніки. Розглянуто сутність поняття «професійна відповідальність», виокремлено її особливості. Професійна відповідальність розглядається як властивість особистості, що відбиває ставлення суб'єкта до її змісту і результатів, до інших суб'єктів і самого себе у процесі праці. Аргументується необхідність формування професійної відповідальності майбутнього фахівця авіаційної та ракетно-космічної техніки як запоруки професійної придатності, компетентності та успішності у професійній діяльності. Розглянуто основні функції, типові задачі та специфіку професійної діяльності фахівця авіаційної та ракетно-космічної техніки. Схарактеризовано особливості його професійної відповідальності.

**Ключові слова:** професійна відповідальність, професійна відповідальність фахівця авіаційної та ракетно-космічної техніки, професійна діяльність, освітньо-кваліфікаційна характеристика фахівця авіаційної та ракетно-космічної техніки, технік-технолог, інженер спеціальності «Авіаційна та ракетно-космічна техніка».