

*Максимець С. М. Психологічні чинники професійного становлення фахівців професії типу «людина-людина» / С. М. Максимець // Матеріали науково-практичної конференції з міжнародною участю «Вища освіта в медсестринстві: проблеми і перспективи». – Житомир, Житомирський інститут медсестринства, 2017.- С.171-175*

**УДК 159.922**

*Максимець С.М.*

*кандидат психологічних наук, доцент*

*Житомирський державний університет імені Івана Франка*

## **ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ ФАХІВЦІВ ПРОФЕСІЙ ТИПУ "ЛЮДИНА-ЛЮДИНА"**

На сучасному етапі розвитку суспільства в умовах стрімких змін економічної, політичної, соціальної ситуацій професії типу «людина-людина» вважаються досить перспективними.

*Актуальність даного дослідження* визначається суперечністю між стрімкими змінами в соціально-економічній сфері суспільства, що пред'являє досить високий рівень вимог до професійної діяльності представників професій типу «людина-людина», і низьким рівнем розвитку професійно важливих якостей фахівців в процесі їх професійної підготовки.

*Метою нашого дослідження* є виявлення особливостей прояву психологічних чинників розвитку професійної компетентності фахівців професій типу «людина-людина» на початкових етапах професійного становлення.

*Аналіз останніх досліджень* показав, що для позначення особистісних змін, які відбуваються в процесі засвоєння і здійснення професійної діяльності і зумовлюються характером цієї діяльності, все ширше використовують поняття "професіогенезу", яке розглядається як цілісний безперервний процес становлення особистості фахівця, який починається з моменту вибору і прийняття майбутньої професії і закінчується, коли людина

припиняє активну трудову діяльність. В літературі зазвичай виділяють два напрямки професіогенезу особистості:

- формування внутрішніх засобів професійної діяльності, що включають спеціальні знання, уміння і навички, мотиваційні аспекти професійної діяльності, професійні риси характеру, здатність до професійного спілкування, рефлексію, інтелектуально-творчі якості, адекватний індивідуальний стиль професійної діяльності;

- формування та засвоєння зовнішніх (соціальних) засобів професійної діяльності, що супроводжується накопиченням певних соціальних регуляторів в даному професійному співтоваристві, освоєння соціального простору професії, відповідних матеріалів і інформаційних засобів професійної діяльності.

Результатом професіогенезу є досягнутий особистістю рівень професіоналізму, тобто професійної зрілості особистості. Дана характеристика є інтегральним утворенням і, на думку цілого ряду дослідників, включає особистісну, соціальну та діяльнісну зрілість фахівця [1].

В наш час є багато підходів як до визначення професійно значущих якостей особистості, так і до переліку якостей, які допомагають фахівцю, зокрема менеджеру, кваліфіковано здійснювати професійні функції.

**Таблиця 1**

**Аналіз основних визначень терміну «професійно значущі якості»**

С. Батишев	Це ті якості, які дозволяють людині найбільш ефективно реалізувати себе у конкретних видах трудової діяльності
А Каганов	Атрибути особистості, які покликані забезпечувати її успішний трудовий старт і високі виробничі показники.
І. Алексеева	Це індивідуальні властивості суб'єкта діяльності, які необхідні і достатні для реалізації цієї діяльності на нормативно заданому рівні
В. Дружинін	Це будь-які якості суб'єкта, які задіяні в процесі діяльності і забезпечують ефективність її виконання за параметрами продуктивності, якості праці і надійності.
Є. Ільїна	Це такі функціональні якості і особистісні особливості людини, які сприяють успішному виконанню даної професійної діяльності.

О. Шушеріна	Це ті якості, які пред'являються сучасним суспільством до фахівців даної професії, впливають на успішність навчальної діяльності, дають йому можливість найбільш ефективно реалізувати себе і розвиток яких забезпечує у подальшому високу якість його професійної діяльності
В.Д. Шадріков	Це якості суб'єкта діяльності, які впливають на ефективність цієї діяльності й успішність її виконання.
О.О. Силкін	Це сукупність соціально і біологічно обумовлених компонентів особистості, які дозволяють успішно виконувати певний вид трудової діяльності.

Всі визначення поняття «професійно значущі якості» (ПЗЯ) є слушними і доповнюють одне одним. [2]

ПВЯ особистості є одним із важливих факторів професійної придатності. Вони не лише характеризують певні здібності, але й органічно входять в їх структуру, розвивають в процесі навчання і професійної діяльності. Відповідно до професіограми менеджера вони мають мати:

1) такі ПЗЯ, як високо розвинені організаторські здібності (здатність керувати); комунікативні здібності (уміння входити в контакт, налагоджувати взаємини); здатність керувати собою; високу здатність впливати на навколишніх; здатність формувати і розвивати ефективні робочі групи; здатність вирішувати проблемні ситуації в короткий термін; добре розвинені аналітичні здібності; високий рівень понятійного мислення;

2) такі особистісні якості, як уміння прогнозувати, передбачати ситуацію; впевненість у собі, у прийнятих рішеннях; енергійність; послідовність; відповідальність; рішучість; підприємливість; творчу спрямованість; рефлексивність; критичність; чіткі особисті цілі; уміння підкорятися вимогам, нормам організації; ерудованість; прагнення до постійного особистісного росту. [3]

Вивчаючи психологічні детермінанти розвитку особистості майбутнього менеджера, ми спробували вивчити деякі особистісні характеристики менеджера в структурі управлінського розвитку.

При проведенні дослідження були використані наступні психодіагностичні методики: методика дослідження рівня суб'єктивного контролю Дж. Роттера, методика оцінки комунікативних і організаторських

здібностей (КОЗ), опитувальник обмеження управлінського потенціалу М.Вудкока, Д.Френсіса.

*Результати емпіричного дослідження* рівня суб'єктивного контролю показали, що 100% досліджуваних мають інтернальний локус контролю. Це свідчить, що студенти приписують відповідальність за результати своєї діяльності власним здібностям і зусиллям.

При інтернальному локусі контролю людині притаманні такі риси як впевненість в собі, послідовність і наполегливість в досягненні поставлених цілей, схильність до самоаналізу, врівноваженість, незалежність, комунікабельність, доброзичливість. Інтернальний локус контролю є соціально схваленою цінністю.

Як свідчать дані дослідження, 88,2% студентів мають середній рівень інтернальності. Це означає, що особливості суб'єктивного контролю даних студентів можуть дещо змінюватися залежно від того, чи здається їм ситуація складною або простою, приємною або неприємною тощо. Хоча їхня поведінка і психологічне почуття відповідальності за неї залежить від конкретних соціальних ситуацій, усе ж можна і в них встановити перевагу того чи іншого локусу контролю.

В результаті проведення дослідження ми побачили, що 11,8% студентів-менеджерів мають високий рівень інтернальності. Такі студенти вважають, що більшість важливих подій в їхньому житті – результат їхніх власних дій, що вони можуть ними керувати і відчують відповідальність і за ці події, і за те, як складається їхнє життя в цілому. "Інтернали" з високими показниками суб'єктивного контролю мають емоційну стабільність, вони впertі, рішучі, відрізняються комунікабельністю, значним самоконтролем і стриманістю.

Дослідження комунікативних і організаторських здібностей студентів-менеджерів проводилось за допомогою методики оцінки комунікативних і організаторських здібностей.

При дослідженні комунікативних здібностей найбільша кількість студентів (41,2%) отримали високий рівень розвитку комунікативних здібностей. А це свідчить про високий рівень комунікативності. Студенти допитливі, охоче слухають співбесідника, досить терплячі в спілкуванні з іншими, вміють тактовно відстоювати свою точку зору. Вони люблять зустрічатися та знайомитися з новими людьми, мають хороших друзів, з якими охоче проводять час, обговорюють проблеми. Досліджувані охоче включаються в різні колективні заходи, охоче виконують громадські доручення. Студенти вміють не розгублюватися в новому середовищі, проявляють ініціативу у спілкуванні. Це все приваблює до них багатьох людей.

Середній рівень розвитку комунікативних здібностей виявлено у 20,5% студентів. Що свідчить про прояв комунікабельності залежно від ситуації. Вони вміють почувати себе впевненою в незнайомому середовищі, нові проблеми не лякають їх. Але все-таки з новими людьми студенти сходяться не швидко, довго придивляючись до них. Вони беруть участь у дискусіях, свою думку тримають при собі, рідко її висловлюючи. Іноді у цих висловлюваннях багато сарказму без причини. При власному бажанні комунікабельність ще можна розвинути.

Дуже високий рівень розвитку комунікативних здібностей виявлено у 17,8% студентів. Це говорить про їх товариськість. Вони допитливі, люблять поговорити, висловлюють свої думки з різних питань, що іноді викликає роздратування в оточуючих. Досліджувані охоче знайомляться з новими людьми, люблять брати участь у всіх дискусіях, з задоволенням включаються в розмову з будь-якого питання, навіть якщо не мають уявлення про нього. Студентам подобається бути в центрі уваги оточуючих, нікому не відмовляють в проханнях, хоча не завжди виконують свої обіцянки. Запальність таких людей швидко згасає, їм не вистачає ретельності, старанності, терпіння і відваги при зустрічі з серйозними проблемами. Іноді вони можуть примусити себе не відступати, якщо дуже захочуть цього.

Рівень нижче середнього виявлено у 14,7% студентів і низький рівень комунікабельності спостерігається у 5,8% досліджуваних. Це свідчить про те, що дані студенти явно некоммунікбельні і, можливо, страждають від цього. Нелегко з ними і оточуючим, і близьким людям. Вони не прагнуть до спілкування, в більшості випадків почувають себе сковано в компанії малознайомих людей, не люблять розкриватися перед людьми. Студенти надають перевагу читанню книг, перебуванню наодинці з собою. Колективні заходи їх не приваблюють, вони обмежують коло своїх знайомих невеликою кількістю тільки самих близьких людей. Студентам важко познайомитися з новими людьми за власною ініціативою, вони важко орієнтуються в незнайомій ситуації. Це люди, які довго пам'ятають образи інших людей; вони не прагнуть відстоювати свою думку, якщо з нею не згодні.

Високий рівень розвитку організаційних здібностей у 29,4% студентів. Вони вважають організованість обов'язковою частиною роботи. Тому це сприяє вчасному виконанню справи, відсутності великої кількості накопиченої роботи. До вирішення проблеми студенти підходять послідовно, обмірковуючи при цьому кожен крок. При необхідності вони можуть організувати своїх товаришів на виконання спільної справи, які, в свою чергу, визнають за нею право на ініціативу організувати їх. Однак, завдання, які їм виконувати не хочеться, відкладаються "на потім" або не виконуються взагалі.

Результати дослідження свідчать, що у 23,5% досліджуваних рівень розвитку організаційних здібностей є нижче середнього. Ініціативність та організованість таким студентам в роботі не властива. Тільки при крайній необхідності вони можуть проявити ці якості. Організувати інших їм важко і нецікаво. Дані студенти надають перевагу індивідуальній роботі, не прагнуть до участі в громадській роботі, колективних справах групи. До лідерства і прийняття на себе відповідальності за інших людей не претендують. Вони не намагаються переконувати інших, якщо вважають їх точку зору помилковою.

17,8% студентів мають низький рівень розвитку організаторських здібностей. А це означає, що для них організувати свою роботу чи роботу інших – нездоланна проблема. Коли під їх керівництвом група виконує певну роботу, то вона гальмується нескінченними узгодженнями та обговоренням ініціативи інших працівників. Таким людям важко прийняти самостійне рішення, особливо якщо воно стосується інших людей. Студенти можуть запізнитися на зустріч, на заняття, забути строки виконання роботи, їм взагалі не властива пунктуальність. Досліджуваним на все не вистачає часу. Власну думку вони підпорядковують більшості.

В результаті проведення дослідження у 17,8% студентів виявлено дуже високий рівень розвитку організаторських здібностей. Це досить організовані і рішучі люди, яким легко організувати як себе, так і своїх товаришів на виконання спільної справи. Вони легко беруть на себе ініціативу, відповідальність за прийняте рішення від імені групи. Розпочату справу студенти доводять до кінця, всі свої обіцянки виконують вчасно. Вони люблять працювати з людьми, спільно вирішуючи проблеми, контролюючи при цьому виконання рішень. Це ініціативна, пунктуальна люди, які старанно виконують доручену їм справу.

Середній рівень розвитку організаторських здібностей мають 11,8% студентів. Оточення та стиль життя таких студентів навчили їх бути організованими лише в деяких випадках. Організованість то з'являється в їх діях, то зникає. Це є ознакою відсутності чіткої системи організації самих себе. Студенти не прагнуть переконати товаришів робити так, як вони пропонують, коли ті не погоджуються, лишаючи за ними право вчинити по-своєму. При певній необхідності можуть організувати інших людей, вважаючи при цьому, що кожен повинен організувати себе сам. Студентам частіше треба проявляти волю та наполегливість, щоб перейти на вищий рівень організованості.

Провівши дослідження за опитувальником обмежень управлінського потенціалу ми виявили, що сильними сторонами управлінського потенціалу

студентів-менеджерів є: здатність управляти собою 17,6%; чіткі цінності 29,4%; чіткі особистісні цілі 70,5%; продовження саморозвитку 47%; хороші навички рішення проблем – 5,8%; творчий підхід 23,5%; уміння впливати на оточуючих 17,6%; розуміння особливостей управлінської праці 23,5%; здатність керувати 52,9%; уміння навчати 52,9%; уміння налагоджувати групову роботу 47%.

Слабкими сторонами управлінського потенціалу у студентів-менеджерів є: невміння управляти собою (17,6%); нечіткість цінностей (17,6%); нечіткість особистісних цілей (11,7%); зупинка саморозвитку (11,7%); недостатні навички вирішення проблем (23,5%); недостатній творчий підхід (29,4%); невміння впливати на людей (17,6%); недостатнє розуміння особливостей управлінської праці (29,4%); слабкі навички керівництва (23,5%); невміння навчати (29,4%); низька здатність формувати колектив (23,5%).

На основі узагальнення результатів дослідження психологічних детермінантів успішної професійної діяльності майбутніх менеджерів всіх студентів було поділено на 3 групи:

- студенти з високим рівнем розвитку професійно-значущих якостей, що є психологічними детермінантами успішної професійної діяльності;

- студенти з середнім рівнем розвитку професійно-значущих якостей;
- студенти з низьким рівнем розвитку професійно-значущих якостей.

До групи студентів з високим рівнем розвитку професійно значущих якостей ми віднесли 41,8% студентів. Дана група досліджуваних має високий (або дуже високий) рівень розвитку комунікативних здібностей, високий рівень розвитку організаторських здібностей та високий рівень інтернальності.

До групи студентів з середнім розвитком професійно значущих якостей ми віднесли 48,8% досліджуваних. Дані студенти мають середній рівень розвитку комунікативних і організаторських здібностей та середній рівень інтернальності.



До групи студентів з низьким рівнем розвитку професійно значущих якостей було віднесено студентів, у яких виявлено низький, нижче середнього рівень розвитку комунікативних та організаторських здібностей та середній рівень інтернальності. До цієї групи ми віднесли 9,4% студентів.

*Узагальнення результатів* показало, що у 58,2% студентів виявлено середній та низький рівні розвитку професійно значущих якостей.

Як бачимо, дещо низькі загальні показники розвитку професійно значущих якостей менеджера не відповідають загальним вимогам, а тому у професійній підготовці фахівців професій типу "людина-людина" у ВНЗ ключовою складовою вважається забезпечення належного рівня їх психологічної підготовки. Тому вважаємо за необхідне розробити, тренінгову програму, спрямовану на розвиток професійно значущих якостей менеджера, як детермінантів успішної професійної підготовки майбутніх менеджерів. Це і є перспективою нашого подальшого дослідження.

### **Література:**

1. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія. – К.: ДП "Інформ.-аналіт. агенство", 2012. – 200 с.
2. Силкін О.О. Зміст терміну «професійно значущі якості особистості» і технологія визначення цих якостей для окремого фахівця // Наукові праці. Серія: Педагогіка, психологія і соціологія. Випуск 9 (191) – Донецьк: ДВНЗ «ДонНТУ», 2011. – 323 с.
3. Романова Е.С. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2007. – 464 с.

*Викладено результати теоретико-емпіричного дослідження, спрямованого на виявлення особливостей розвитку професійно значущих якостей фахівців професій типу «людина-людина» на початкових етапах професійного становлення. Визначено психологічні показники професійної компетентності, на які необхідно звернути увагу в процесі навчально-*

*професійної діяльності.*

*Ключові слова: професіогенез, професійно важливі якості, професіограма*

S.M. MAKSYMETS  
PSYCHOLOGICAL FACTORS OF PROFESSIONAL BECOMING PROFESSION  
EXPERTS OF "PERSON-PERSON" TYPE

*Relevance of the topic* of this study is determined by the contradiction between the rapid changes in the social and economic sphere of society, which imposes a rather high level of requirements for the professional activity of profession experts such as "person-person", and the low level of development of professionally significant qualities in the process of their professional training.

*The purpose* of our study is to reveal the peculiarities of the manifestation of psychological factors in the development of the professional competence of profession experts such as "person-person", at the initial stages of professional development.

*The analysis* of recent researches of the manager's professional skills (O.M. Kokun, O. Silkin, E.S. Romanov) allowed to identify a number of professionally important qualities such as: highly developed organizational skills (ability to lead); communication skills (ability to communicate, to establish relationships); the ability to pace yourself; high ability to influence others; the ability to form and develop effective working groups; the ability to solve challenging situations in a short time; well-developed analytical abilities; high level of conceptual thinking. Also such personal qualities as: ability to anticipate, predict the situation; self-confidence, in decisions taken; energy; sequence; responsibility; determination; entrepreneurship; creative orientation; reflexivity; censoriousness; clear personal goals; ability to comply with the requirements, norms of organization; erudition; the desire for constant personal growth could be marked.

Studying the psychological determinants of the personality development of the future manager, we examined some personal characteristics of the manager in the structure of administrative development.

*The results* of empirical research have shown that the strengths of administrative potential of student-managers are: the ability to pace themselves 17,6%; clear values 29.4%; clear personal goals 70.5%; continuation of self-development 47%; good problem-solving skills - 5.8%; creative approach 23.5%;

the ability to influence others 17,6%; understanding of the features of management work 23,5%; the ability to lead 52.9%; ability to teach 52.9%; Ability to set up group work 47%; 100% of the studied student-managers have an internal locus of control.

The weak sides of administrative capacity in student-managers are: inability to pace themselves (17.6%); uncertainty of values (17.6%); obscurity of personal goals (11,7%); termination of self-development(11.7%); insufficient skills to solve problems (23.5%); insufficient creative approach (29.4%); inability to influence people (17,6%); insufficient understanding of the features of administrative labor (29.4%); weak leadership skills (23.5%); inability to teach (29.4%); low ability to form a team (23.5%); 20.5% of students have lower average and low level of communication.

*The generalization* of the results of the study showed that 58.2% of students found the average and low levels of development of professionally significant qualities.

As we can observe, slightly low general indicators of the development of professionally significant administrative qualities do not meet the general requirements, and therefore the provision of the proper level of their psychological training is considered as a key component in the professional training of profession experts such as "person-person", in higher education institutions. Therefore, we consider it necessary to develop a training program aimed at developing professionally meaningful administrative qualities as determinants of successful professional training of future managers.

Key words: professionogenesis, professionally significant qualities, manager's professional skills

