

Вахоцька І. О. кандидат психологічних наук,
доцент, кафедра психології, Уманський державний
педагогічний університет імені Павла Тичини
<https://orcid.org/0000-0002-1611-4059>

РІЗНОПЛАНОВА УПРАВЛІНСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯК ПСИХОЛОГІЧНА УМОВА РОЗВИТКУ ЗРІЛОЇ ОСОБИСТОСТІ КЕРІВНИКА

Різнопланова діяльність керівника, будучи умовою, за якої актуалізація потенційних властивостей його управлінської діяльності та регулюючої функції його психіки можлива найбільшою мірою, акумулює ресурсне забезпечення його особистості, що зовні проявляється у ступені сформованості у нього власної системи взаємодій зі світом, заснованої на наперед намічених різнопланових діяльностях, об'єднаних життєвою метою, що має відносний порядок, послідовність та терміни їхнього виконання.

Ключові слова: керівник; потенційні властивості; управлінська діяльність; особистість; різнопланова діяльність.

Вступ. Важко переоцінити управлінську діяльність для підтримки високої обороноздатності української держави у різних видах збройних формувань та правоохоронних органів нашої держави, особливо в умовах організації відсічі російським загарбникам в умовах повномасштабної агресії з боку росії. Разом з тим інтереси забезпечення національної безпеки України визначають об'єктивну потребу в ефективній управлінській діяльності, яка, безумовно, має різноплановий характер і потребує від керівника як управлінця бути зрілою особистістю. Можна припустити, що різнопланова діяльність сприяє розвитку керівника як зрілої особистості у тому випадку, якщо визначається вищими соціальними та духовними мотивами, відрізняється рівноважною структурою та характеризується наявністю інтегративних зв'язків між основними структурними компонентами (трудовим, ігровим та навчальним).

Мета дослідження – обґрунтування різнопланової діяльності керівника як психологічної умови його розвитку як зрілої особистості.

Теоретичне підґрунтя. Проблема удосконалення різних аспектів професійної діяльності аналізувалася вченими і дослідниками на різних рівнях наукознавства. Особливе значення для

дисертаційного дослідження мають положення і висновки, що розкривають різні аспекти професіоналізму кадрів управління (менеджерів) (Р.Бендлер, Д.Грейсон, Д.Фуллер, Н.Коупленд, В.І. Алешенко, В.І. Барко, О.Д. Сафін та ін.), а також основні розробки щодо його діагностики і розвитку (Л.Ф. Бурлачук, Р.Б. Кеттел, К.Леонгард, А.Маслоу, Д.Сьюпер, Ф.Фидлер і ін.).

Методи дослідження. Теоретичний аналіз, синтез, узагальнення, порівняння.

Результати обговорення. Враховуючи, що діяльність і її регулюючий психічний механізм мають нескінченну безліч потенційних властивостей, що актуалізуються у нових реальних зв'язках і відносинах, різнопланова діяльність (така взаємодія зі світом, що відбувається із можливо повним охопленням нескінченно різноманітної дійсності, що відображається) є тією умовою, за якої актуалізація потенційних властивостей діяльності та регулюючої її психіки можлива найбільшою мірою. Простежується це насамперед у сфері ресурсного забезпечення зрілої особистості керівника (ресурс - засіб, до якого можна звернутися у скрутних обставинах, вихід, можливість [1]). Так, наприклад, в процесі прийняття управлінських рішень військовий керівник виконує декілька функцій:

він керує процесом вироблення рішень;

він висуває задачу для рішення, бере участь у її конкретизації;

виконує складну роботу з ухвалення рішення;

організує виконання прийнятого рішення.

При цьому до структури ресурсного забезпечення керівника входять: особистісний ресурс, професійний ресурс та власне діяльнісний ресурс.

Особистісний ресурс керівника як зрілої особистості. Основний його зміст - здатність керівника як особистості до свідомого управління власною поведінкою, що здійснюється на основі усвідомлених мотивів-цілей та принципів, серед яких домінують вищі духовні мотиви [4]. Враховуючи, що структура особистості має відносно стійку конфігурацію основних, у собі ієрархізованих мотиваційних ліній, високий рівень реалізації особистісного ресурсу передбачає свідоме управління власною поведінкою. В основі такої поведінки перебувають свідомо підпорядковані мотиви, тобто. здатність до свідомо опосередкованої поведінки (подолання своїх безпосередніх спонукань заради соціально значущих спонукань). Основний результат цієї поведінки – діялісно-продуктивне ставлення до життя – свідоме привнесення відчутного позитивного внеску у життя своїх підлеглих. Проявляється це у діялісно-продуктивному ставленні до життя, свідомому привнесенні відчутного позитивного внеску у життя очолюваного ним колективу та окремих підлеглих, тому коли керівник є зрілою особистістю - він завжди позиціонується як суб'єкт, будівельник і творець одночасно.

Виходячи із положення про те, що способом самоздійснення людини у різних сферах її життя є стратегія, С.Д. Максименко вважає, що оскільки кожен буде власне життя сам, стратегія життя є індивідуальним відкриттям кожного [6]. Людина має таке життя, яке вона збудувала сама. Принципова відмінність зрілої особистості у тому, що вона справді свідомо будує власне життя, тобто є суб'єктом, творцем власного життя, тоді як особа, що не досягла зрілості, лише використовує те,

що є у наявності (і у самому житті, і у ній самій). Стратегія керівника як зрілої особистості визначається вибором основного для нього напрямку, способу життя, виокремлення його головних цілей, етапів їхнього досягнення та підпорядкування цих етапів. Виникаючи спочатку як задум життя, як його сенс, ідеальний план, стратегія вимагає реалізації на практиці, а значить і змін, коригування відповідно до реалій життя (на практиці відбувається зіткнення із тим, що їй, стратегії, суперечить, що може відвести убік). Тому невід'ємною складовою стратегії керівника як зрілої особистості є вирішення суперечностей життєдіяльності задля досягнення життєвих цілей та планів.

Таким чином, особистісний ресурс керівника як зрілої особистості полягає у здатності ієрархізувати мотиви відповідно до тієї життєвої мети, яка полягає не стільки у тому, щоб обрати, де застосувати власні зусилля, як проявити себе, скільки у тому, щоб, вирішуючи суперечності, що виникають, самостійно визначати шляхи своєї самореалізації як управлінця, створюючи для цього умови, яких немає у наявності. Як головні мотиви діяльності керівника як зрілої особистості можна визначити: в ігровій діяльності – мотиви саморозкриття, творчості, у навчальній діяльності – самовдосконалення, у професійній діяльності – соціального привнесення.

Професійний ресурс керівника як зрілої особистості. Основний зміст - професійна діяльність презентується як інструмент (засоби) реалізації та задоволення потреб особистості, що самоактуалізується в управлінській сфері. Основний результат - професійність, що означає не стільки різноманіття і глибокі знання про різні аспекти, пов'язані із професійно-управлінською дійсністю, а також достатньо багаті сфери вмінь і навичок, скільки здатність керівника через призму професії управлінця поставитися із необхідною увагою, зацікавленістю до усього того, що є значущим для підлеглих. Здатність виявити достатньо широкі інтереси та здатність до насиченого почуттями відгуку не лише у професійній

Питання психології

сфері, а й в інших життєвих сферах лише тоді характеризує керівника як професіонала, коли він оволодів вмінням зупинити увагу на головному та віддати йому основну енергію, активність, творче ставлення.

Охарактеризуємо професійний ресурс керівника як зрілої особистості (термін «професійний» використовується у значенні «що стосується професії»). Професійний ресурс визначається розвитком того складного динамічного комплексу психічних властивостей і станів, який стимулює діяльність людини, пов'язану із набутою або тільки що обраною професією і проявляється у вибірковій пізнавальній, емоційній та вольовій активності при зустрічі із різними об'єктами та явищами навколишньої дійсності [5]. Керівник як зріла особистість потребує не стільки об'єкта (професії), скільки тих переживань, які пов'язані із його управлінською діяльністю та її результатом.

Становлення керівника як професіонала означає не лише різноманіття і глибокі знання різних аспектів, пов'язаних з його управлінською діяльністю, а також достатньо багату сферу вмінь і навичок, здатність його як особистості через призму управління поставитися із необхідною увагою, зацікавленістю до усього того, що є

значущим для колективу, який він очолює. Таким чином, керівник як зріла особистість, як будівельник власного життя усвідомлено здійснює пошук тих аспектів своєї професійної діяльності, яка дозволяє задовольняти максимально повно його потреби: і ті, що пов'язані з його управлінською діяльністю, і ті, що пов'язані із навчанням (набуттям знань, вмінь та навичок) та грою (отриманням задоволення не від результату роботи, а від самого процесу).

Власне діяльнісний ресурс керівника як зрілої особистості. Основний зміст – сформованість діяльності на попередніх етапах онтогенезу: сформовано усі види діяльності на усіх рівнях. Основний результат - формування власної системи взаємодій зі світом, заснованої на заздалегідь намічених різнопланових діяльностях, об'єднаних віддаленою спільною метою (життєвою метою), що має відносний порядок, послідовність та терміни їхнього виконання. Охарактеризуємо власне діяльнісний ресурс керівника як зрілої особистості. Людська діяльність історично не змінює своєї спільної будови, своєї «макроструктури». Аналіз структури діяльності виявляє основні елементи, детально описані В.Е. Мільманом [7] (рис. 1).

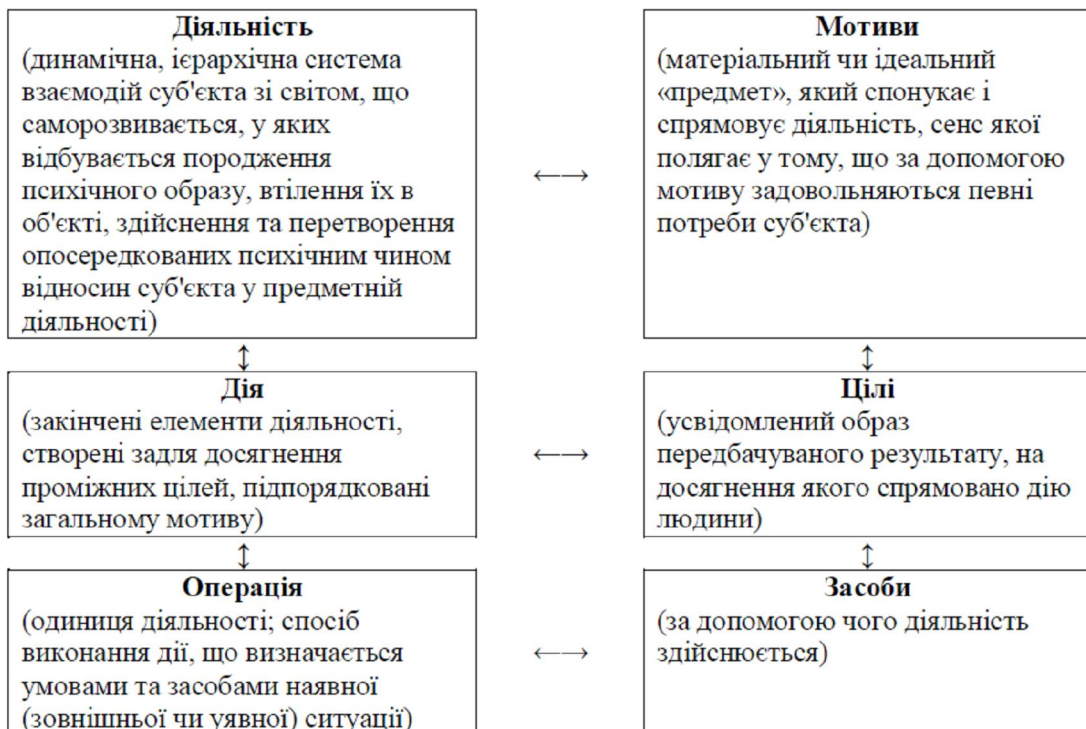


Рис. 1 – Загальна функціональна структура управлінської діяльності керівника

Питання психології

Окреме місце у структурі діяльності посідає вчинок. В.А. Роменець розглядає його як «логічний осередок психічного», як вищу форму душевно-духовної активності, наповнену для людини конкретним життєвим смислом. Вчинок - це не будь-яке, а обов'язково високоморальне, відповідальне, вільне («спонтанійне»), творче діяння. Це спосіб автентичного буття. У його повноцінному вираженні вчинок, за В.А. Роменцем, завжди є водночас і акцією духовного розвитку індивіда, й творенням моральних цінностей. Вчинок є істинною, справжньою творчістю нових форм і якостей психічного. Як зазначає сам автор: «Психологічна картина звершення вчинку починається із надання значення феноменам матеріального світу. Це – ситуація. Значення, надане феноменам, але протиставлене їм як невідповідним, є мотивацією вчинку. Акт перетворення феномена з тим, щоб він відповідав ідеальному моменту мотивації, становить сам вчинковий акт» [8, с. 16]. Четвертий компонент у структурі вчинку – післядія, головний зміст якої – «усвідомлення людиною свого вчинку і його наслідків для себе та інших. Дію завершено, але вчинок ще не завершується, зауважує В.А. Роменець» [9, с. 33–34]; на етапі післядії

«підсумок зробленого стає основою нових кроків уперед» [10, с. 570].

Ведучі мову про діяльнісний ресурс керівника як зрілої особистості, необхідно виходити із того, що в основі особистості перебувають відносини підпорядкованості людських діяльностей, за якими відкривається співвідношення мотивів. Відповідно до цього можна вважати, що для керівника як зрілої особистості усвідомлення та досягнення конкретних цілей, оволодіння засобами, операціями і діями є способом утвердження власного життя, задоволення та розвитку власних матеріальних та духовних потреб, опредмечених та трансформованих у мотивах його управлінської діяльності, які не просто усвідомлюються ним, але й усвідомлено підпорядковуються. Більш висока ступінь ієрархізації мотивів виявляється у тому, що свої дії керівник як зріла особистість приміряє до головних мотивів-цілей, вершиною яких є вищі духовні мотиви-цілі. Успішність ієрархізації мотивів у період зрілості пов'язана зі ступенем сформованості управлінської діяльності на попередніх етапах онтогенезу керівника: сформовано усі компоненти різнопланової діяльності (гра, вчення, праця) на усіх рівнях (рис. 2).

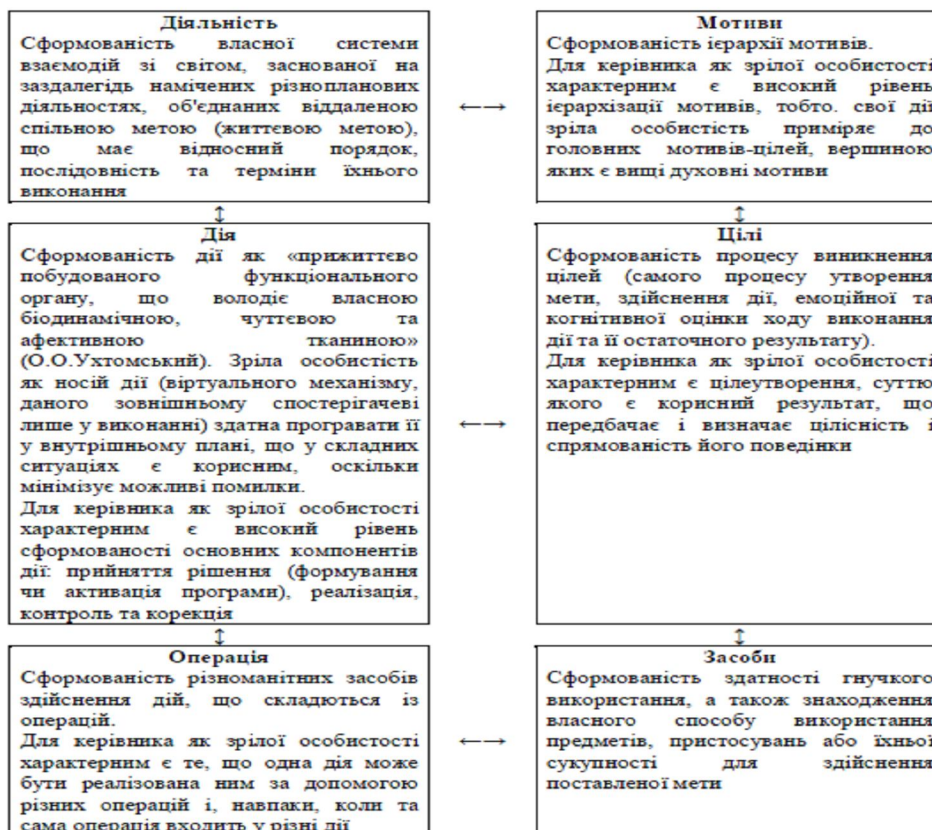


Рис. 2 - Сформованість структурних елементів управлінської діяльності керівника як зрілої особистості

Керівник як зріла особистість перебуває на такому етапі розвитку різнопланової управлінської діяльності, який можна позначити як розширення відтворення цієї діяльності. Цей етап означає, що за етапами присвоєння діяльності та її відтворення керівником як зрілою особистістю освоєно такі соціальні відносини, коли спрямованість взаємодії зі світом людей позначається як «вихід за власні межі»: Я→суспільство, а не Я←інша особа чи Я←→група. Здійснення розширення відтворення діяльності відбувається за такими напрямками: у грі (у моделюючій діяльності) - творчість, у навчанні - самовиховання, самоосвіта, самонавчання, в управлінській праці - соціально значущий результат перетворення дійсності у вигляді матеріальних або духовних цінностей.

На наступному рівні сформованості управлінської діяльності керівника як зрілу особистість характеризує «простота» процесу цілеутворення, суттю цілей є передбачений соціально корисний результат. П.Я. Гальперин визначає зрілу особистість як людину, яка вільно і свідомо обирає і ставить цілі власних дій (із врахуванням причинних відносин у предметному світі, пізнаної необхідності суспільних відносин, власного морального почуття), несе відповідальність за наслідки досконалих дій перед природою, суспільством та власною совістю [2]. На рівні здійснення дії для керівника як зрілої особистості - це не засвоєння дії, яка позиціонується як мета, а засвоєна дія, виконання якої стає потребою, мотивом, причому «внутрішня картина» дії постійно збагачується, що є неодмінною умовою підвищення не тільки його зовнішньої ефективності, але і творчого потенціалу. Керівникові як зрілій особистості властива адекватність та об'єктивність емоційної та когнітивної оцінок ходу виконання дії та її остаточного результату. Його здатність як зрілої особистості гнучко використовувати засоби, і навіть знаходити свій спосіб їхнього використання у здійсненні мети характеризує наступний рівень. Сюди належить величезне розмаїття операцій. Для керівника як зрілої особистості характерним є те, що одна дія може бути реалізована ним за допомогою різних операцій, і, навпаки, та

сама операція може входить до складу різних дій.

Крім описаних рівнів до їхнього числа включаються такі, як вміння - способи успішного виконання дії, що відповідають цілям та умовам діяльності і завжди спираються на знання, і навички - повністю автоматизовані компоненти дій, сформовані в процесі вправ; з фізіологічного боку - утворення у корі великих півкуль і функціонування стійкої системи тимчасових нервових зв'язків, що отримала назву динамічного стереотипу. Життєве значення навичок та вмінь є великим, оскільки вони полегшують фізичні та розумові зусилля в усіх видах управлінської діяльності, а також вносять у цю діяльність кожного керівника певний ритм, стійкість, створюючи при цьому умови для творчості [3]. Для керівника як зрілої особистості властивими є такі навички, які використовуються у різних аспектах його управлінської діяльності, наприклад: розумові навички - в процесі спостереження, планування, усних та письмових розрахунків, роботи з книгою тощо.

Керівника як зрілу особистість відрізняє висока значущість навчального компонента різнопланової управлінської діяльності, оскільки навички, вміння (внаслідок більшої інтенсивності у керівника як зрілої особистості навчання та оволодіння різного роду суспільно виробленими способами дій) формуються більш успішно, з одного боку, та є різноспрямованими, з іншого боку. Основні етапи формування навички для керівника як зрілої особистості відбуваються із найменшими енергетичними та часовими витратами.

Висновки. Таким чином, різнопланова управлінська діяльність керівника, будучи умовою, за якої актуалізація потенційних властивостей цієї діяльності та регулюючої функції його психіки можлива найбільшою мірою, акумулює ресурсне забезпечення його особистості, що зовні проявляється у ступені сформованості у нього власної системи взаємодій зі світом, заснованої на наперед намічених різнопланових діяльностях, об'єднаних життєвою метою, що має відносний порядок, послідовність та терміни їхнього виконання.

Питання психології

Список використаних джерел

1. Болтівець С.І. Українська психологічна термінологія: словник-довідник / укл. С.І. Болтівець, Н.В. Слободяник, М.-Л.А. Чапа, Н.В. Чепелева. К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2010. 302 с.
2. Гальперин П.Я. Введение в психологию: Учебное пособие для вузов. М.: Книжный Дом «Университет»; Ростов-на-Дону: Феникс, 1999. 332 с.
3. Здібності, творчість, обдарованість: теорія, методика, результати досліджень / За ред. В.О. Моляко, О.Л. Музики. Житомир: Вид-во Рута, 2006. 320 с.
4. Костюк Г.С. Навчально-виховний процес і психічний розвиток особистості: під ред. Л.М. Проколієнко К.: Радянська школа. 1989. 608 с.
5. Крягжде С.П. Психология формирования профессиональных интересов. Вильнюс, 1981. 196 с.
6. Максименко С.Д. Генеза здійснення особистості. К.: ТОВ «КММ», 2006. 240 с.
7. Мильман В.Э. Функциональная структура деятельности. *Вопросы психологии*. №1, 1991. С. 71-80.
8. Роменець В.А. Вчинок і постання канонічної психології // Людина. Суб'єкт. Вчинок. Філософсько-психологічні студії / За ред. В.О. Татенка. К.: Либідь, 2006. С. 11–36.
9. Татенко В.О., Титаренко Т.М. Володимир Андрійович Роменець (1926–1998): життя як вчинок і подія: [Вступна стаття] // Роменець В.А., Манюха І.П. Історія психології ХХ століття : Навч. посібник. К.: Либідь, 1998. С. 7– 37.
10. Титаренко Т.М. Вчинок екзистенції // Основи психології: Підручник / За ред. О.В. Киричука, А.В. Роменця. 4-е вид., стереотип. К.: Либідь, 1999. С. 556–573.

References

1. Boltivec' S.I. (2010) *Ukrain'ne'ka psichologichna terminologija: slovnyk-dovidnyk* [Ukrainian psychological terminology: dictionary-reference] / ukl. S.I. Boltivc', N.V. Clobodjanyk, M.-L.A. Chapa, N.V. Chepeljeva. K.: DP «Informacijno-analitychne agentctvo». 302 s. (in Ukrainian)
2. Gal'perin P.Ja. (1999) *Vvedenie v psihologiju* [Introduction to psychology]: *Uchebnoe posobie dlja vuzov*. M.: Knizhnyj Dom «Universitet»; Rostov-na-Donu: Feniks. 332 s. (in Russian)
3. Zdibnosti, tvorchist', obdarovanist': teorija, metodyka, rezul'taty doslidzhen' [Abilities, creativity, giftedness: theory, methodology, research results] / Za red. V.O. Moljako, O.L. Muzyky. Zhytomyr: Vyd-vo Ruta, 2006. 320 s. (in Ukrainian)
4. Kostjuk G.S. (1989) *Navchal'no-vyhovnyj proces i psyhichnyj rozvytok osobystosti* [Educational process and mental development of personality]: pid red. L.M. Prokolijenko K.: Radjans'ka shkola. 608 s. (in Ukrainian)
5. Krjagzhde S.P. (1981) *Psihologija formirovanija professional'nyh interesov* [Psychology of formation of professional interests]. Vil'njus. 196 s. (in Russian)
6. Maksymenko S.D. (2006) *Geneza zdijsnennja osobystosti* [The genesis of the realization of personality]. K.: TOV «KMM». 240 s. (in Ukrainian)
7. Mil'man V.Je. (1991) *Funkcional'naja struktura dejatel'nosti* [Functional structure of activity]. *Voprosy psihologii*. №1. S. 71-80. (in Russian)
8. Romenec' V.A. (2006) *Vchynok i postannja kanonichnoi' psihologii'* [The act and emergence of canonical psychology] // *Ljudyna. Sub"jekt. Vchynok. Filsofsko-psihologichni studii'* / Za red. V.O. Tatenka. K.: Lybid'. S. 11–36. (in Ukrainian)
9. Tatenko V.O., Tytarenko T.M. (1998) *Volodymyr Andriyovych Romenec' (1926–1998): zhyttja jak vchynok i podija* [Volodymyr Andriyovych Romanets (1926–1998): life as an act and an event]: [Vstupna stattja] // *Romenec' V.A., Manoha I.P. Istorija psihologii' HH stolittja : Navch. posibnyk*. K.: Lybid'. S. 7– 37. (in Ukrainian)
10. Tytarenko T.M. (1999) *Vchynok ekzystencii'* [An act of existence] // *Osnovy psihologii': Pidruchnyk* / Za red. O.V. Kyrychuka, A.V. Romencja. 4-e vyd., stereotyp. K.: Lybid'. S. 556–573. (in Ukrainian)

Summary

*Vakhotska I. O. Candidate of Psychological Sciences,
Associate Professor, Department of Psychology,
Uman State Pedagogical University named after Pavlo Tychnyna*

VARIOUS MANAGEMENT ACTIVITIES AS A PSYCHOLOGICAL CONDITION OF DEVELOPMENT MATURE PERSONALITY OF THE MANAGER

Introduction. *The interests of ensuring the national security of Ukraine determine the objective need for effective managerial activity, which, of course, has a multifaceted nature and requires the leader as a manager to be a mature person. It can be assumed that multi-faceted activities contribute to the development of a manager as a mature personality if it is determined by higher social and spiritual motives, has a balanced structure and is characterized by the presence of integrative connections between the main structural components (work, play and learning).*

Purpose - justification of the manager's multifaceted activity as a psychological condition for his development as a mature personality.

Methods - theoretical analysis, synthesis, generalization, comparison.

Originality. *Given that activity and its regulating mental mechanism have an infinite number of potential properties that are actualized in new real connections and relationships, multifaceted activity (such an interaction with the world that takes place with a possible full coverage of an infinitely diverse reflected reality) is the condition, in which the actualization of the potential properties of the activity and its regulating psyche is possible to the greatest extent. This can be traced primarily in the field of resource provision of the mature personality of the manager. The structure of resource support for the manager's personality includes: personal resource, professional resource, and actual activity resource.*

Conclusion. *The multifaceted activity of the manager, being a condition under which the actualization of the potential properties of his management activity and the regulatory function of his psyche is possible to the greatest extent, accumulates the resource provision of his personality, which is outwardly manifested in the degree to which he has formed his own system of interactions with the world, based on pre-planned various activities, united by a life goal that has a relative order, sequence and terms of their fulfillment.*

Keywords: *head; potential properties; management activity; personality; multifaceted activity.*

Received/Поступила: 22.07.22.