

**РЕСУРСНИЙ ПОТЕНЦІАЛ САМОРОЗВИТКУ КЕРІВНИКА
ЯК ЧИННИК ЙОГО ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ**

Теплюк Ю. О. кандидат психологічних наук,
викладачка кафедри психології,
Уманський державний педагогічний
університет імені Павла Тичини
<https://orcid.org/0000-0002-2918-112X>

У статті надано сутнісну характеристику ресурсного потенціалу саморозвитку управлінців як чинника їхнього професійного зростання. Зазначається, що саморозвиток - це інтегративний творчий процес свідомого становлення людини, що ґрунтується на взаємодії внутрішньо значущих та активно творчо сприйнятих зовнішніх чинників, - процес, що має прогресивно-перетворювальну спрямованість, зорієнтований на інтенсифікацію і підвищення ефективності процесів самостійності, забезпечує удосконалення та помноження можливостей людини, якісні та кількісні зміни в індивідуальних, особистісних і суб'єктних структурах, а також у діяльності і свідомості, фіксує формування у неї здатності до саморегуляції, а також у її саморегуляції. Реалізувати власну потребу у саморозвитку можна лише за умови активного самопізнання, що забезпечує формування точних уявлень про реальний рівень саморозвитку, його оцінювання, визначення шляхів і методів самоперетворень та цілеспрямованого самовдосконалення.

Ключові слова: ресурсний потенціал; саморозвиток; управлінці; професійне зростання; цілеспрямоване самовдосконалення.

Вступ. Професійна діяльність кадрів управління має вирішальний вплив на соціально-економічний розвиток країни. Від професіоналізму управлінців здебільшого залежить можливість продуктивного подолання кризових явищ в економіці, ефективність соціальних, політичних та економічних перетворень. Водночас у сфері управління фахівці, які мають високий рівень професіоналізму, трапляються набагато рідше, ніж в інших сферах людської діяльності. Це зумовлено насамперед високою складністю управлінської діяльності, необхідністю виконання численних і різноманітних управлінських функцій, дуже жорсткими, а часто й суперечливими вимогами, що висуваються до суб'єкта управління.

Безперервне і зростаюче ускладнення об'єктів і систем управління, виникнення важко прогнозованих управлінських ситуацій, що вимагають нестандартних творчих управлінських рішень, призводять до перманентного підвищення вимог до особистісно-професійних якостей суб'єктів управлінської діяльності, їхнього досвіду, вмінь, здатності здійснювати особистісний та професійний розвиток, відповідний до вимог часу, тобто до усього того, що пов'язано з їхнім професіоналізмом. Практика дозволила виявити суперечності

між необхідністю безперервного вдосконалення професіоналізму кадрів управління та наявною системою їхньої підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, а також між унікальністю шляху саморозвитку кадрів управління і недостатнім її врахуванням у моделюванні та проектуванні стратегій удосконалення професіоналізму.

Теоретичне підґрунтя. Проблеми управління є предметом дослідження багатьох точних, соціальних і гуманітарних наук, але найглибше вони досліджуються менеджментом, соціологією управління, соціальною психологією, психологією управління.

В українській психології накопичено достатньо матеріалу, присвяченого психологічному аналізу особливостей особистості та діяльності керівника, психологічній структурі самої управлінської діяльності, психологічним проблемам підвищення ефективності спільної діяльності тощо (Алещенко, 2019; Барко, 2014; Матеюк, 2006; Осьодло, 2014; Сафін, 2024 та ін.). Зарубіжні дослідження проблем управління відбуваються здебільшого у межах теорії менеджменту і психології управління (Connell, 2022; Leonard, Kilburg, & Freedman, 2023; Körner & Kortsch &

Rieder & Rigotti, 2024; Lowman, 2022; Vandaveer & Frisch, 2022 та ін.).

Мета статті - надати сутнісну характеристику ресурсного потенціалу саморозвитку управлінців як чинника їхнього професійного зростання.

Методи дослідження – контент-аналіз, порівняння, систематизація, класифікація.

Результати та обговорення. Удосконалення професіоналізму у сфері управління прямо пов'язане з формуванням особистості управлінця, зорієнтованої не лише на високі професійні досягнення, а й на безперервний саморозвиток. Інтегровальна функція саморозвитку виявляється у тому, що в процесі саморозвитку встановлюються зв'язки та взаємозалежності між його окремими спеціалізованими механізмами, а це призводить до становлення цілісності людини, тобто до інтеграції якостей індивіда, особистості та суб'єкта як різних рівнів внутрішньої організації людини як самості із інтегровальним центром. Своєю чергою, високий рівень цілісності людини виявляється у прагненні максимально реалізувати власні можливості, відкритості для сприйняття нового досвіду, здатності до усвідомленого і відповідального вибору у різноманітних життєвих ситуаціях.

Функція індивідуалізації визначає можливість для людини, включеної в процес саморозвитку, зберігати цілісність і тотожність самій собі в умовах безперервних внутрішніх і зовнішніх змін, досягати високого рівня автономності, унікальності та неповторності, вільно розпоряджатися наданими їй можливостями та вибудовувати власний життєвий шлях.

Функція цілепокладання виявляється у тому, що орієнтований на досягнення вершин професіоналізму саморозвиток задає вектор становлення людини й основних її сутнісних сил стосовно поставленої мети, обраного ідеалу, здатність мати цілі та смисли життя, гуманні цінності та ідеали, внутрішні смислові та мотиваційні опори. Ця функція є системоутворювальною у структурі саморозвитку. Функція цілепокладання визначає специфіку соціальної поведінки та діяльності. Таким чином, орієнтованість саморозвитку, з одного боку, визначається характером ціннісно-смислових орієнтацій

людини, змістом її життєвих ідеалів і цілей, спрямованістю на досягнення вершин професіоналізму та самоздійснення, з іншого боку, саморозвиток забезпечує вироблення певної системи життєвих цілей і смислів.

Аналітико-прогностична функція забезпечує аналіз причинно-наслідкових зв'язків, стимулює розвиток здатності людини до самопізнання, праці над собою і застосування цієї здатності до складних умов та обставин буття, пошуку та особистісної оцінки власного життєвого та професійного досвіду.

Спонукально-стимульовальна функція забезпечує постійне нарощування зусиль щодо усвідомленого, цілеспрямованого і планомірного розвитку індивідуального, особистісного та суб'єктного потенціалу людини.

Організаційно-діяльнисна функція виявляється у тому, що саморозвиток як спеціальна духовна діяльність, спрямована на досягнення вершин професіоналізму, входить як компонент до структури інших видів діяльності, активізуючи та організовуючи їх.

У дослідженні показано, що критеріями для оцінювання рівня саморозвитку є сформованість його компонентів (внутрішній критерій) та ефективність реалізації функцій (зовнішній критерій). Зовнішній критерій розкривається через такий інтегральний показник, як рівень самоорганізації, який, своєю чергою, можна описати через низку часткових показників: сформованість ставлення до саморозвитку як до цінності; потреба у систематичному самовдосконаленні; готовність до цілеспрямованих самозмін; здатність ефективно реалізувати рішення у сфері саморозвитку; адекватність самооцінки.

Спираючись на виокремлені критерії та показники і виходячи із принципів запозичення та суб'єктності, було виокремлено три рівні саморозвитку. Високий рівень (рівень самоорганізації) передбачає високий рівень значущості саморозвитку та високий рівень задоволеності його процесом. Рівень самоорганізації характеризується високою стійкою потребою у систематичному самовдосконаленні; сформованою акмеологічною компетентністю (яка

інтегрує готовність до цілеспрямованих самозмін і здатність ефективно реалізовувати рішення у сфері саморозвитку); адекватною самооцінкою, що забезпечує ефективний самомоніторинг процесів самоактуалізації, самовдосконалення та самореалізації. Можна стверджувати про високий рівень сформованості суб'єктної позиції у саморозвитку.

На середньому рівні (рівні самоперетворення) спостерігається суперечливе співвідношення між рівнями значущості саморозвитку та задоволеності його процесом. Рівень самоперетворення характеризується дисбалансом процесів самоорганізації, що проявляється у недостатньо стійкій потребі у систематичному самовдосконаленні; неповній інтеграції готовності до цілеспрямованих самозмін і здатності ефективно реалізовувати рішення у сфері саморозвитку, сягаючи акмеологічної компетентності; недостатньо адекватній самооцінці. Можна стверджувати про середній рівень сформованості суб'єктної позиції у саморозвитку.

Низький рівень (рівень невизначеності) характеризується низькими рівнями значущості саморозвитку та задоволеності його процесом. Потреба у систематичному самовдосконаленні не сформована; відсутня готовність до цілеспрямованих самозмін; нерозвинена здатність ефективно реалізовувати рішення у сфері саморозвитку; самооцінка є цілком неадекватною. Можна стверджувати про низький рівень сформованості суб'єктної позиції у саморозвитку. Структуру саморозвитку як системно-структурного утворення подано на рис. 1.

В емпіричному дослідженні процесу саморозвитку в управлінців брали участь 187 осіб. З них 96 осіб (1-ша група) навчалися на курсах підвищення кваліфікації. Дослідження проходило у два етапи: перший було проведено до початку навчання 1-ї групи, другий - після його завершення.

Вивчення спрямованості управлінців на саморозвиток засвідчило, що на першому етапі дослідження у 2-й групі порівняно з 1-ю більша кількість учасників мала високу або вищу за середню спрямованість на

саморозвиток (відповідно сумарно 47 і 34 особи), а низьку та нижчу за середню - менша кількість (відповідно сумарно 11 і 17 осіб). На другому етапі дослідження виявилось, що у 1-й групі відбулося позитивне зрушення: в 11 учасників групи сформувалася висока спрямованість на саморозвиток, а 65 учасників почали оцінювати власну спрямованість на саморозвиток як високу або вищу за середню. Водночас у 2-й групі високу спрямованість виявлено, як і раніше, у 12 осіб, а кількість учасників групи зі спрямованістю на саморозвиток, вищою за середню, зменшилася до 27; між тим збільшилася кількість учасників групи зі спрямованістю на саморозвиток середньою, нижчою за середню і низькою. Зі спостережень і бесід з учасниками дослідження було зроблено висновки про те, що посилення спрямованості на саморозвиток в учасників 1-ї групи зумовлене їхнім включенням до освітнього процесу.

Дослідження особливостей реалізації в управлінців потреб у саморозвитку засвідчило, що на першому етапі дослідження в обох групах було практично однакове співвідношення рівнів реалізації потреб у саморозвитку: близько 60% членів 1-ї та 2-ї груп перебували на рівні локального саморозвитку, близько 20% - на рівні системного саморозвитку та 20% мали пригальмований саморозвиток. На другому етапі дослідження у 2-й групі практично не відбулося жодних зрушень у показниках. Між тим у 1-й групі ці зрушення виявилися значними ($p \leq 0,05$). У 50% членів групи було зафіксовано системний рівень саморозвитку, у 47% - локальний і лише у 3%, як і раніше, спостерігався пригальмований саморозвиток (табл. 1).

Дослідження умов і чинників, що сприяють саморозвитку управлінців, і бар'єрів для саморозвитку засвідчило, що, на думку учасників дослідження, у групі соціальних умов і чинників найбільший вплив на процес саморозвитку справляють наявні у країні умови для продовження освіти, підвищення кваліфікації, наявність необхідної літератури з менеджменту, психології управління. Водночас як бар'єри у саморозвитку учасники дослідження розглядали умови для повноцінного дозвілля, відпочинку та рівень заробітної плати.

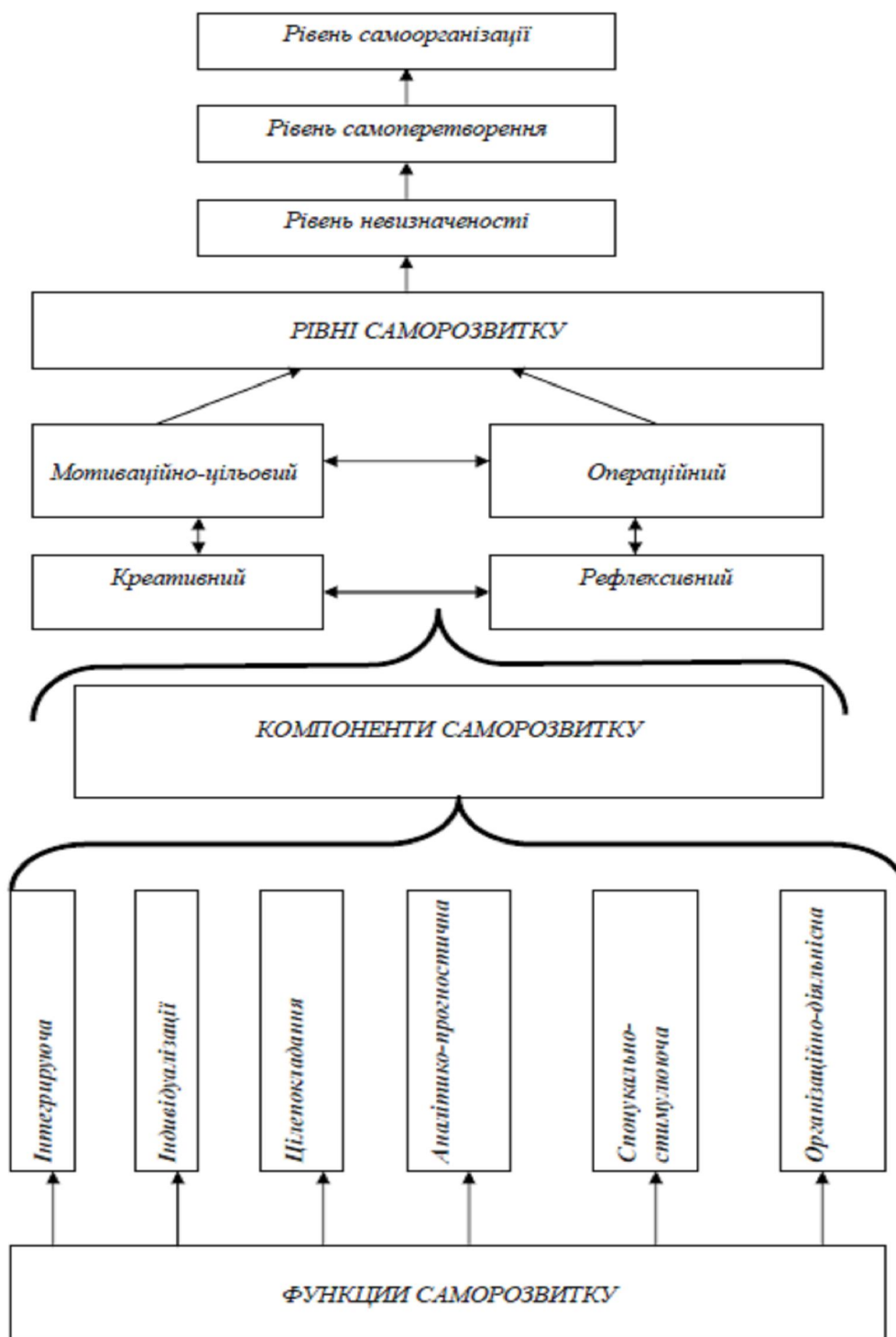


Рис. 1 - Структура саморозвитку як системно-структурного утворення

Таблиця 1

Рівень реалізації потреб управлінців у саморозвитку (кількість осіб)

Рівень реалізації потреб у саморозвитку	1-а група		2-а група	
	1-й етап	2-й етап	1-й етап	2-й етап
системний саморозвиток	19	48	17	22
локальний саморозвиток	57	45	53	51
пригальмований саморозвиток	20	3	21	18

Група організаційних умов і чинників, як показали результати опитування, охоплює найбільшу кількість бар'єрів у саморозвитку. На думку учасників дослідження, бар'єрами у саморозвитку є відсутність демократизму і творчого стилю в управлінні організацією, концепції розвитку організації, інноваційної роботи, умов для творчої самореалізації. І лише можливість навчання на курсах підвищення кваліфікації розглядається як реально існуюча умова для саморозвитку.

У групі професійних (діяльнісних) чинників на першому етапі як такі, що сприяють саморозвитку, було виокремлено професійну компетентність, культуру професійного спілкування, інтерес до інновацій в управлінні, нових технологій менеджменту, інтерес до нових ідей у сфері менеджменту, психології та акмеології управління, прагнення до високих результатів власної праці. Водночас бар'єрами у саморозвитку учасники дослідження назвали невміння творчо використовувати досвід інших, низьку здатність до співтворчості, до співпраці, відсутність схильності та прагнення займатися дослідницькою роботою та відсутність індивідуального плану самоосвіти, саморозвитку.

У групі психологічних (особистісних) чинників на першому етапі як такі, що сприяють саморозвитку, було виокремлено здатність до бачення психологічних проблем, здатність до самоаналізу, до усвідомлення власних переваг і недоліків, високий рівень здібностей до самоорганізації, самоуправління, високий рівень творчого потенціалу, прагнення до особистісно-професійного зростання, самовдосконалення. Бар'єром у саморозвитку учасники дослідження назвали низький рівень інноваційної культури.

Аналіз повторного заповнення анкети (наприкінці другого етапу дослідження)

засвідчив, що у 1-й групі після завершення навчання значно змінилися оцінки професійних і психологічних (особистісних) чинників. Так, серед професійних (діяльнісних) чинників на другому етапі учасники 1-ї групи почали розглядати бар'єрами у саморозвитку власну професійну компетентність і культуру професійного спілкування. Водночас як такі, що сприяють саморозвитку, вони оцінили своє прагнення займатися дослідницькою роботою та розроблений індивідуальний план самоосвіти, саморозвитку. Серед психологічних (особистісних) чинників учасники 1-ї групи на другому етапі дослідження почали розглядати як бар'єри у саморозвитку низький рівень здібностей до самоорганізації, самоуправління, низький рівень творчого потенціалу та відсутність здатності до бачення психологічних проблем. При цьому у 2-й групі оцінки умов і чинників саморозвитку практично не змінилися.

Вивчення чинників привабливості професії управлінця засвідчило, що можливість самовдосконалюватися учасники дослідження вважають одним із найбільш значущих (табл. 2). Аналіз результатів виявлення найбільш значущих чинників вибору професії учасниками дослідження показує, що два з них пов'язані зі значущістю для респондентів професії управлінця (можливість займатися улюбленою справою, важливість професії у суспільстві), два - з особистісними чинниками (відповідність роботи характеру, здібностям), два - із творчим характером роботи і можливістю самовдосконалюватися. Це свідчить про усвідомлення учасниками дослідження значущості професії управлінця, наявність у них потреби у саморозвитку та самовдосконаленні, чітко вираженої орієнтації на творчий підхід до власної професійної діяльності.

Порівняння найбільш значущих чинників вибору професії управління

Чинники	Коефіцієнт значущості чинників вибору професії управління			
	1-а група		2-а група	
	1-й етап	2-й етап	1-й етап	2-й етап
значущість професії у суспільстві	+0,52	+0,56	+0,52	+0,46
можливість займатись любимою справою	+0,55	+0,60	+0,44	+0,49
творчий характер праці	+0,48	+0,49	+0,40	+ 0,42
можливість самовдосконалюватись	+0,47	+0,54	+0,31	+0,40
відповідність праці здібностям	+0,28	+0,29	+0,34	+0,42
відповідність праці характеру	+0,45	+0,45	+0,42	+0,44

Для перевірки гіпотези про взаємозв'язок рівня саморозвитку та рівня професіоналізму було проведено експериментальне дослідження, в якому брали участь 117 представників державної та недержавної сфер управління. На констатувальному етапі експерименту було проведено заміри рівня професіоналізму та рівня саморозвитку. На розвивальному етапі у межах акмеологічного консультування для кожного з учасників було розроблено індивідуальну стратегію саморозвитку. На контрольному етапі було проведено повторні заміри рівня професіоналізму та рівня саморозвитку. Під час визначення пріоритетної зони саморозвитку кожного з учасників на розвивальному етапі дослідження дослідник виконував лише роль консультанта, який надає акмеологічну підтримку. Вибір цілей саморозвитку, а також його методів і засобів залишався за учасниками дослідження.

Одним з основних завдань була актуалізація потреби управлінців у розвитку рефлексії. Під час індивідуальних і групових консультацій учасники дослідження отримали більш повне уявлення про

рефлексію і про її роль у вдосконаленні професіоналізму в управлінській діяльності. Одночасно учасники експерименту знайомилися з різноманітними прийомами, методиками та технологіями саморозвитку. Загалом було використано такі прийоми, методики та технології саморозвитку: розробка Я-концепції саморозвитку; самоконтроль компетентності; інвентаризація змін у роботі та у собі; таблиця життєвих і професійних цілей; щоденник досягнень і невдач; моделювання власного професійного портрета; розвиток мотивації до управлінської діяльності.

Тривалість розвивального етапу експерименту становила 15 місяців. На контрольному етапі було проведено повторне експертне оцінювання рівня професіоналізму учасників, а також повторно було виконано усі тести першого етапу. Повторне дослідження взаємозв'язку рівня саморозвитку учасників дослідження та рівня їхнього професіоналізму (за експертною оцінкою) підтвердило існування взаємозалежності між цими показниками (табл. 3).

Таблиця 3

Взаємозв'язок рівня саморозвитку управлінця і рівня його професіоналізму (кількість осіб)

Рівень професіоналізму	Рівні саморозвитку		
	Високий (рівень самоорганізації)	Середній (рівень самоперетворення)	Низький (рівень невизначеності)
Констатувальний етап дослідження			
високий	15	9	-
середній	4	32	43
низький	-	4	10
Контрольний етап дослідження			
високий	29	24	-
середній	19	38	4
низький	-	2	1

Як видно із таблиці, зростання рівня саморозвитку відповідає зростанню рівня

професіоналізму управлінців. Таким чином, проведене дослідження підтвердило

висунуті гіпотези і правильність постановки завдань.

Розроблено науково-практичні рекомендації щодо оптимізації саморозвитку та професіоналізму управлінців. Показано, що оптимізувати процеси саморозвитку та професіоналізму управлінців можна такими шляхами:

формуванням ціннісного ставлення кадрів управління до безперервного саморозвитку та вдосконалення професіоналізму;

формуванням суб'єктної позиції кадрів управління у професійній діяльності та саморозвитку;

підвищенням рівня акмеологічного супроводу професійної діяльності кадрів управління, а також процесу їхньої підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації;

розвитком компетентності кадрів управління у сфері саморозвитку;

створенням системи акмеологічної підтримки процесів саморозвитку та вдосконалення професіоналізму;

упровадженням основних теоретичних положень цього дослідження у практику акмеологічного супроводу професійної діяльності кадрів управління, а також процесу їхньої підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації.

Висновки. Високий рівень професійного розвитку передбачає постійну зміну, вдосконалення, що зумовлене, з одного боку, вимогами професії, що об'єктивно змінюються, а з іншого боку, суб'єктивними вимогами самого професіонала. Лише єдність об'єктивних і суб'єктивних вимог забезпечує безперервний рух фахівця до професійної досконалості як до повноти розгортання особистісних і професійних якостей і творчої самореалізації у професії. При цьому провідними в процесі вдосконалення професіоналізму є суб'єктивні вимоги, тому що фахівець із просуванням до високого рівня професіоналізму переходить на суб'єктний рівень регуляції діяльності та життєдіяльності загалом.

Саморозвиток - це інтегративний творчий процес свідомого становлення людини, що ґрунтується на взаємодії внутрішньо значущих та активно творчо

сприйнятих зовнішніх чинників, - процес, що має прогресивно-перетворювальну спрямованість, зорієнтований на інтенсифікацію і підвищення ефективності процесів самостійності, забезпечує удосконалення та помноження можливостей людини, якісні та кількісні зміни в індивідних, особистісних і суб'єктних структурах, а також у діяльності і свідомості, фіксує формування у неї здатності до саморегуляції, а також у її саморегуляції. Реалізувати власну потребу у саморозвитку можна лише за умови активного самопізнання, що забезпечує формування точних уявлень про реальний рівень саморозвитку, його оцінювання, визначення шляхів і методів самоперетворень та цілеспрямованого самовдосконалення.

Існують чотири групи умов і чинників, що сприяють саморозвитку управлінців або позиціонуються як бар'єри для саморозвитку: соціальні, організаційні, професійні (діяльнісні) і психологічні (особистісні). Усвідомлення бар'єрів у саморозвитку дозволяє розробляти індивідуальні програми з їхнього подолання.

Системний характер професійного зростання зумовлений зв'язками, встановленими між його компонентами. Основу цих зв'язків становлять процеси саморегуляції, які забезпечують стійкість професіоналізму при зміні зовнішніх і внутрішніх умов. У мотиваційному компоненті професіоналізму саморегуляція виявляється у переході від рядоподібних, неупорядкованих до ієрархічно організованих мотивів, у русі від вузько результативних мотивів репродуктивної діяльності до мотивів самореалізації, у перетворенні ситуативних мотивів на стійкі. У смислово-когнітивному компоненті професіоналізму саморегуляція позиціонується як взаємодія когнітивної, емоційної та поведінкової підструктур ставлення «людина – професія». Результатом взаємодії є формування професійних позицій, смислів, професійної самосвідомості. В операційному компоненті професіоналізму саморегуляція проявляється у високому рівні надситуативної активності, здатності до ефективного розв'язання професійних завдань, вмінні ухвалювати та реалізовувати

Питання психології

самостійні рішення. Загалом саморегуляція є одним із показників суб'єктної позиції у професійній діяльності та саморозвитку. Водночас підвищення рівня саморегуляції та суб'єктної позиції загалом може бути забезпечено лише у межах саморозвитку.

Предметом подальшого дослідження може стати розроблення принципів

підтримки процесу саморозвитку управлінців, розширення репертуару акмеологічних технологій удосконалення професіоналізму управлінських кадрів, підготовка психологів як консультантів і координаторів процесу саморозвитку представників різних спеціальностей.

Список використаних джерел

1. Алещенко, В. І. (2019). Військово-соціальне управління: теорія і практика: підручник. Київ: НУОУ ім. Івана Черняхівського.
2. Барко, В. І. (2014). Теоретико-психологічні підходи до розробки програми особистісного розвитку керівників органів внутрішніх справ / В.І. Барко, М.А. Чекулаєв. *Право і Безпека*, 3, 201-206. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pib_2014_3_42
3. Матеюк, О. А. (2006). Психологічний вплив командира на підлеглих у військово-професійній діяльності: автореф. дис. канд. психол. наук. Хмельницький: Вид-во НАДПСУ.
4. Ос'одло, В. І. Психолого-педагогічні аспекти діяльності військового керівника: підруч. для слухачів військових ВНЗ / В.І. Ос'одло, С.О. Поздишев, О.Ф. Хміляр, В.М. Невмержицький, А.О. Вітченко; ред.: В.І. Ос'одло; Нац. ун-т оборони України ім. І.Черняхівського. Київ.
5. Сафін, О. Д., Тептюк, Ю. О. (2024). Психологічна структура та типологія творчого Я керівника педагогічного колективу. *Слобожанський науковий вісник. Серія: «Психологія»*, 1, 152-155. URL: <https://journals.spu.sumy.ua/index.php/psy/article/view/331> DOI: <https://doi.org/10.32782/psyspu/2024.1.27>
6. Connell, J. B. (2022). *Consulting to technical leaders, teams, and organizations: Building leadership in STEM environments*. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000270-000>
7. Leonard, H. S., Kilburg, R. R., & Freedman, A. M. (2023). *Essential strategies for organizational and systems change: An overview for consultants*. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000328-000>
8. Körner, Lorena & Kortsch, Timo & Rieder, Kerstin & Rigotti, Thomas. (2024). Evaluation of two study demands-resources-based interventions: a randomized controlled trial. *Frontiers in Psychology*. 15. 10.3389/fpsyg.2024.1368267.
9. Lowman, R. L. (2022). *Career assessment: Integrating interests, abilities, and personality*. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000254-000>
10. Vandaveer, V. V., & Frisch, M. H. (2022). *Coaching psychology: Catalyzing excellence in organizational leadership*. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000293-000>

References

- Aleshhenko V.I. (2019) Vijs'kovo-social'ne upravlinnja: teorija i praktyka [Military and social management: theory and practice]: pidruchnyk. Kyi'v: NUOU im. Ivana Chernjahovs'kogo, 284. (in Ukrainian)
- Barko, V.I. (2014) Teoretyko-psyhologichni pidhody do rozrobky programy osobystisnogo rozvytku kerivnykiv organiv vnutrishnih sprav [Theoretical and psychological approaches to the development of a personal development programme for heads of law enforcement agencies] / V.I. Barko, M.A. Chekulajev. *Pravo i Bezpeka*, 3, 201-206. Rezhym dostupu: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pib_2014_3_42 (in Ukrainian)
- Matejuk, O.A. (2006) Psyhologichnyj vplyv komandyra na pidleglyh u vijs'kovo-profesijnij dijal'nosti [Psychological influence of the commander on subordinates in military and professional activities]: avtoief. dys. na zdobuttja nauk. stupenja kand. psyhol. nauk. Hmel'nyc'kyj: Vyd-vo NADPSU, 30. (in Ukrainian)
- Os'odlo, V.I. (2014) Psyhologo-pedagogichni aspekty dijal'nosti vijs'kovogo kerivnyka [Psychological and Pedagogical Aspects of the Military Leader's Activity]: pidruch. dlja sluhachiv vijs'k. VNZ / V.I. Os'odlo, S.O. Pozdyshev, O.F. Hmiljar, V.M. Nevmerzhyc'kyj, A.O. Vitchenko; red.: V.I. Os'odlo; Nac. un-t oborony Ukrai'ny im. I.Chernjahovs'kogo. Kyi'v, 364. (in Ukrainian)
- Safin O.D., Teptjuk Ju.O. (2024) Psyhologichna struktura ta typologija tvorchoho Ja kerivnyka pedagogichnogo kolektyvu [Psychological Structure and Typology of the Creative Self of the Head of a Teaching Staff]. *Slobozhans'kyj naukovyj visnyk. Serija: «Psyhologija»*, 1, 152-155. URL: <https://journals.spu.sumy.ua/index.php/psy/article/view/331> DOI: <https://doi.org/10.32782/psyspu/2024.1.27> (in Ukrainian)

Connell, J.B. (2022). *Consulting to technical leaders, teams, and organizations: Building leadership in STEM environments*. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000270-000>

Leonard, H.S., Kilburg, R.R., & Freedman, A.M. (2023). *Essential strategies for organizational and systems change: An overview for consultants*. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000328-000>

Körner, Lorena & Kortsch, Timo & Rieder, Kerstin & Rigotti, Thomas. (2024). Evaluation of two study demands-resources-based interventions: a randomized controlled trial. *Frontiers in Psychology*. 15. 10.3389/fpsyg.2024.1368267.

Lowman, R.L. (2022). *Career assessment: Integrating interests, abilities, and personality*. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000254-000>

Vandaveer, V.V., & Frisch, M.H. (2022). *Coaching psychology: Catalyzing excellence in organizational leadership*. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000293-000>

Summary

RESOURCE POTENTIAL OF THE MANAGER'S SELF-DEVELOPMENT AS A FACTOR IN THEIR PROFESSIONAL GROWTH

Teptyuk Y. Candidate of Psychological Sciences, Lecturer
at the Department of Psychology, Uman State Pedagogical
University named after Pavlo Tychyna

Introduction. *A high level of professional development implies constant change and improvement, which is caused, on the one hand, by the objectively changing requirements of the profession, and, on the other hand, by the subjective requirements of the professional himself. Only the unity of objective and subjective requirements ensures the continuous movement of a specialist towards professional excellence as the full development of personal and professional qualities and creative self-realisation in the profession. At the same time, subjective requirements are the leading ones in the process of professional development, since a specialist, as he or she progresses to a high level of professionalism, moves to the subjective level of regulation of activities and life in general.*

The **purpose** is to provide an essential description of the resource potential of managers' self-development as a factor of their professional growth.

Methods – content analysis, comparison, systematisation, classification.

Originality. *Self-development is an integrative creative process of conscious human formation based on the interaction of internally significant and actively creatively perceived external factors - a process that has a progressive and transformative orientation, focused on intensifying and increasing the efficiency of self-determination processes, It ensures the improvement and multiplication of human capabilities, qualitative and quantitative changes in individual, personal and subjective structures, as well as in activity and consciousness, and records the formation of the ability to self-regulation, as well as in its self-regulation. The need for self-development can be realised only through active self-knowledge, which ensures the formation of accurate ideas about the actual level of self-development, its assessment, determination of ways and methods of self-transformation and purposeful self-improvement.*

Conclusion. *The systemic nature of professional development is determined by the links established between its components. These links are based on self-regulation processes that ensure the sustainability of professionalism in changing external and internal conditions. In the motivational component of professionalism, self-regulation is manifested in the transition from series-like, disordered to hierarchically organised motives, in the movement from narrowly effective motives of reproductive activity to motives of self-realisation, in the transformation of situational motives into stable ones. In the semantic component of professionalism, self-regulation is positioned as the interaction of the cognitive, emotional and behavioural substructures of the "person - profession" relationship. The result of this interaction is the formation of professional positions, meanings, and professional self-awareness. In the operational component of professionalism, self-regulation is manifested in a high level of supra-situational activity, the ability to effectively solve professional problems, the ability to make and implement independent decisions.*

Keywords: *resource potential; self-development; managers; professional growth; targeted self-improvement.*

Дата надходження рукопису/Date of receipt of the manuscript: 30.07.24.

Дата прийняття рукопису/Date of acceptance of the manuscript: 02.10.24.

© 2024. This work is under an open license CC BY-NC 4.0.