

ПРОФЕСІЙНО-ОСОБИСТІСНИЙ САМОРОЗВИТОК ЯК УМОВА ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСТВА

PROFESSIONAL PERSONAL SELF-DEVELOPMENT AS A CONDITION OF LEADERSHIP

У статті обґрунтовано важливість професійно-особистісного саморозвитку в контексті формування лідерства. Доведено, що лідерство – це багатогранне та багатомірне явище, яке визначається через призму групових процесів, емоційно-психологічну єдність групи, міжособистісну взаємодію, особистість, яка допомагає групі вирішувати загальні завдання для досягнення запланованого результату, особливості поведінки, силу впливу, переконання, владу, ініціативність, досягнення цілей, диференціацію ролей, створення структур і через поєднання двох або більше подібних елементів. Визначено, що процес професійно-особистісного саморозвитку передбачає наступні етапи: особистісне самовизначення; формування готовності людини до професійно-особистісного саморозвитку; стадія стійкого саморозвитку. Обґрунтовано умови формування професійно-особистісного саморозвитку.

Ключові слова: саморозвиток, здатність до саморозвитку, лідер, формування лідерства, організаційна культура.

В статті обґрунтовано важливість професійно-особистісного саморозвитку в контексті формування лідерства. Доказано, що лідерство являється багатогранним і багатомірним явищем, яке визначається через призму групових процесів, емоційно-психологічне єднання групи, міжособистісну взаємодію, особистість, яка допомагає групі вирішувати загальні завдання для досягнення запланованого результату, особливості поведінки, силу впливу, переконання, владу, ініціативність, досягнення цілей, диференціацію ролей, створення структур і через поєднання двох або більше подібних елементів. Визначено, що процес професійно-особистісного саморозвитку передбачає наступні етапи: особистісне самовизначення; формування готовності людини до професійно-особистісного саморозвитку; стадія стійкого саморозвитку. Обґрунтовано умови формування професійно-особистісного саморозвитку.

целей, диференціацію ролей, створення структур і из-за сочетания двух или более подобных элементов. Определено, что процесс профессионально-личностного саморазвития предполагает следующие этапы: личностное самоопределение; формирование готовности человека к профессионально-личностному саморазвитию; стадия устойчивого саморазвития. Обоснованы условия формирования профессионально-личностного саморазвития.

Ключевые слова: саморазвитие, способность к саморазвитию, лидер, формирование лидерства, организационная культура.

The importance of professional-personal self-development in the context of leadership formation is justified. Leadership is proved to be a multifaceted and multidimensional phenomenon, which is determined through the lens of group processes, emotional and psychological unity of the group, interpersonal interaction, personality, which helps the group to solve common tasks to achieve the planned result, peculiarities of behavior, power of influence, conviction initiative, achievement of goals, differentiation of roles, creation of structures and through the combination of two or more similar elements. It is determined that the process of professional and personal self-development involves the following stages: personal self-determination; formation of human readiness for professional and personal self-development; a stage of sustainable self-development. The conditions for the formation of professional and personal self-development are substantiated.

Key words: self-development, self-development ability, leader, leadership formation, organizational culture.

УДК 005.34:331.108.4

Лоба К.О.

аспірант

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

Постановка проблеми. Стикаючись із змінами, які є кожен раз безпрецедентними і невідзначеними, і долаючи їх, підприємства великою мірою покладаються на ефективне лідерство. Проте навіть найбільш відомі і солідні підприємства можуть виявитися не в змозі адаптуватися до змін, успішно впровадити стратегічні плани або підготуватися до непередбачуваного майбутньому. В цьому контексті нестабільність, яка спостерігається, має пряме відношення до лідерства, і якщо не змінити звичний підхід до його формування та розвитку, ці тенденції будуть тільки прогресувати. З іншого боку, нагальною потребою сьогодення стає вироблення нової управлінської ідеології, спрямованої на оновлення організаційної культури підприємства, формування готовності управлінського персоналу до прийняття важливих рішень в умовах постійних організаційних змін. У цьому контексті важливого значення набувають питання розширення лідерських компетенцій, що можливо реалізувати за рахунок професійно-осо-

бистісного саморозвитку. Потреба у саморозвитку є однією з професійно важливих, адже саморозвиток є складовою частиною успіху кожної особистості, причому не лише у професії, але і в особистісній сфері.

Аналіз останніх досліджень та публікацій.

Питанням саморозвитку управлінської ланки підприємства приділяють увагу як у суспільних, так і гуманітарних науках. Існує багато концепцій управління, в яких досліджуються ідеї саморозвитку. Так, значний внесок у дослідження даної проблематики внесли такі вчені, як: А. Бодалев, В. Бондар, О. Будник, Р. Гуревич, Н. Дем'яненко, Е. Еріксон, Г. Єльнікова, І. Зязюн, Н. Киричук, В. Ковальчук, П. Кондратьєв, В. Луговий, А. Маслоу, Н. Протасова, К. Роджерс, О. Романовський, В. Семиченко, С. Сисоева, Л. Сущенко, Т. Титаренко, В. Фрицюк, Т. Яценко тощо [1–5]. У свою чергу, аналіз наукової психолого-педагогічної літератури дозволяє зробити висновок про те, що розвиток людини є результатом ускладнення його діяльності, в про-

цесі якої він вступає в нові для себе відносини, накопичує досвід, формує мотиви і оцінки. Будь-яка нова якість особистості проявляється спочатку лише в ситуаціях, які в навчанні і вихованні можна свідомо створювати. Тож не применшуючи здобутків науковців щодо зазначеної проблеми, вважаємо за доцільне більш повно розглянути в науково-практичному контексті важливість професійного саморозвитку майбутніх лідерів у бізнес середовищі.

Постановка завдання. Метою статті є обґрунтування професійно-особистісного саморозвитку як умови формування лідерства на підприємстві.

Виклад основного матеріалу дослідження. Лідерство – це процес досягнення мети групою людей, яка слідує за своїм лідером, що володіє управлінськими навичками, умінням взаємодіяти з людьми і володіє певними знаннями в цій галузі. До лідера в групі прислухаються, довіряють, він може надихнути колектив на роботу, мотивувати, він знає до кожного свій підхід. Лідер на підприємстві може бути як формальним, призначеним керівником, так і неформальним, що займає таку ж посаду і виконує ті ж функції, що і його команда, але до його думки прислухаються, за ним хочуть йти. Якщо індивід ставить собі за мету бути лідером, вести за собою, то в загальних рисах, йому необхідно наступне: домагатися високих результатів в роботі серед інших членів груп; показати членам групи важливість досягнення цих результатів; за своєю ініціативою ставити групові цілі.

Таким чином, враховуючи те, що лідерство є, в першу чергу, процесом внутрішньої соціально-психологічної самоорганізації колективу, процес його формування стає можливим при умові професійно-особистісного саморозвитку керівника. Питання професійно-особистісного саморозвитку потенційного лідера слід розглядати в контексті загальних понять «розвиток», «саморозвиток». Саморозвиток є багатоаспектним явищем, що відображає процес, в ході якого особистість пізнає, перетворює, розвиває і вдосконалює себе. Існує багато визначень саморозвитку, що підтверджує поширеність даного поняття у різноманітних галузях знань (психологія, філософія, соціологія, педагогіка).

Так, П. Кондратьєв зазначає, що саморозвиток – це діяльність, яку людина спрямовує на себе і метою якої є тривалі самозміни особистості у напрямку свого «ідеального Я». У цій діяльності самовизначення особистості виступає як базовий процес, який визначає зміст саморозвитку. Вчений розглядає саморозвиток як один із феноменів наряду з самовизначенням, самовдосконаленням, самоактуалізацією, самореалізацією [3, с. 26].

Процес саморозвитку, на думку А. Бодалева, включає в себе [1]:

зміни в мотиваційній сфері людини, де знаходять своє відображення загальнолюдські цінності; зростання вміння на рівні інтелекту планувати і потім здійснювати на практиці саме ті дії і вчинки, які відповідають духу названих цінностей;

підвищення здатності мобілізувати себе на подолання складнощів об'єктивного характеру;

більш об'єктивне оцінювання своїх сильних і слабких сторін і ступеню готовності до здійснення запланованих цілей.

У свою чергу, Г. Єльнікова розуміє під саморозвитком довільний розвиток, який може бути усвідомленим і спонтанним. Спонтанний розвиток вільний, природний, він відбувається під впливом таких чинників, як випадковість, невизначеність, вірогідність. Усвідомлений саморозвиток спрямований усвідомленою поведінкою людини або самовпливом [2, с. 137]. У цьому контексті, професійний саморозвиток є необхідним, в першу чергу, для управлінців вищої ланки, і розуміється як процес свідомого цілеспрямованого розвитку себе як керівника, який включає самостійне удосконалення своїх знань, вмінь, особистісних та функціональних якостей, компетенцій в цілому, що забезпечують ефективність професійної діяльності. Цей процес включає особистісний, інтелектуальний та професійний розвиток та підтримку фізичного стану.

У свою чергу, саморозвиток майбутнього лідера диктується не тільки об'єктивною необхідністю постійного поповнення, творчого оволодіння знаннями, але й процесом формування всіх складових лідерського потенціалу. Це процес свідомого управління особистістю своїм розвитком, вдосконалення своїх якостей і здібностей, результатом якого стає задоволеність собою і своїми досягненнями. Умови формування професійно-особистісного саморозвитку подано на рис. 1.

У змістовному плані існують три напрями професійно-особистісного саморозвитку. Перше – формування умінь і якостей, яких у персоналу немає, але які йому необхідні. Це, звичайно, важке завдання, і без допомоги консультантів, викладачів і тренерів його не вирішити. Друге – розвиток наявних позитивних умінь і якостей, які можна підсилити, якщо їх удосконалювати цілеспрямовано. Це найбільш легке завдання, яке з успіхом вирішують багато менеджерів без зовнішньої допомоги. Третє – усунення недоліків і обмежень, що знижують ефективність діяльності персоналу і що заважають професійному зростанню. Це важке завдання, для його вирішення більшості персоналу необхідна допомога тренерів і консультантів.

Теоретично найбільш ефективний шлях саморозвитку, коли людина працює над собою відразу за трьома напрямками. Але на практиці такий шлях здійснити неможливо. Робота у будь-якому з цих напрямків є складними і психологічно важкими завданнями.



Рис. 1. Умови формування професійно-особистісного саморозвитку

Керівник повинен саморозвиватися, тим самим створювати приклад для персоналу. У свою чергу, орієнтиром саморозвитку є критерії ефективного управління, яке вимагає наявності у керівника [5]: здібності керувати собою; розумних особистих цінностей; чітких особистих цілей; упору на постійне особисте зростання; навики вирішувати проблеми; винахідливості і здібності до інновацій; здатності впливати на оточуючих; знання сучасних управлінських підходів; здібності управляти; уміння навчати і розвивати підлеглих; здібності формувати і розвивати ефективні робочі групи.

Принцип саморозвитку приймається як основна цінність організаційної культури і стає серйозною перевагою підприємства в умовах конкурентної боротьби, що посилюється. У свою чергу, організаційна культура повинна стимулювати розвиток персоналу, тим самим забезпечуючи можливості для прояву всього діапазону корисних знань та вмінь робітників. Тому створення організаційної культури, що сприятиме саморозвитку персоналу, є досить актуальним і новим поняттям, під яким розуміється сукупність цінностей, переконань, пріоритетів, традицій, норм та правил поведінки, що сприяють створенню умов для саморозвитку персоналу на підприємстві.

Саморозвиток персоналу виступає як логічний елемент процесу самоменеджменту ділової кар'єри. Самооцінка власних якостей і їх порівняння з моделлю ділової людини дозволить оцінити не тільки сильні сторони, але й слабкі, над розвитком яких для досягнення успіху необхідно ще попрацювати.

Психологічно-методичні можливості професійно-особистісного саморозвитку залежать від процесу його становлення. Так, першим етапом є особистісне самовизначення, тобто пошук і знаходження особистісного сенсу в обраній і вже виконуваній професійній діяльності. Одночасно з професійним самовизначенням відбувається особистісний саморозвиток. У людини формується професійна мотивація, актуалізуються потенціальні можливості.

Наступним етапом є формування готовності людини до професійно-особистісного саморозвитку. В результаті з'являється розуміння необхідності знання самого себе і цілеспрямованого формування самосвідомості, самооцінки, самоорганізації і самоврядування. Результатом даного етапу є підвищення активності в пізнавальній діяльності, спілкуванні, поведінці, що є мотивацією для подальшого саморозвитку.

Слід зазначити, що активізація процесу саморозвитку керівника-лідера неможлива без планомирного і грамотного коучинга, спрямованого на формування певних ціннісних установок, професійної спрямованості та оволодіння знаннями технології саморозвитку.

Третій етап передбачає стадію стійкого саморозвитку, який характеризується тим, що здійснюється самоаналіз навчально-професійних і життєвих досягнень, починається необхідна корекція особистісних якостей, самостійна робота над самим собою. Відбувається розвиток таких якостей, як рефлексія, впевненість в собі, адекватна самооцінка, креативність, самостійність, поси-

лення потреби в особистісній і професійній самореалізації. Формуються навички саморегуляції, спрямовані на підвищення самоефективності, відбувається конкретизація цілей, активізуються зусилля, спрямовані на їх досягнення.

Результатом цього етапу професійно-особистісного саморозвитку повинні стати високий рівень готовності майбутніх керівників до саморозвитку, актуалізація здатності до самостійної постановки і професійного вирішення теоретичних і прикладних задач, особистого зростання, формування цілей і високої самоефективності.

Орієнтованість підприємства на професійно-особистісний саморозвиток майбутнього лідера передбачає створення такого розвиваючого середовища, яке сприяло б усвідомленню і цілеспрямованому опануванню методологією і технологією самопізнання, самовизначення, самоврядування, саморозвитку. Без його участі, без його прагнення неможливо досягти високих результатів у професійній підготовці та високого рівня його професійно-особистісного саморозвитку. Процес саморозвитку характеризується здатністю глибоко усвідомлювати власну відповідальність за нього і вміти його регулювати. Сприйняття себе як суб'єкта професійного розвитку проявляється в бажанні і здатності постійно аналізувати, коригувати і вдосконалювати власний професійний ріст, в прагненні до самостійності і самореалізації.

Отже, головними механізмами професійно-особистісного саморозвитку як цілеспрямованого впливу людини на самого себе є самопізнання, самовизначення, самоосвіта, самовиховання, саморегуляція, самостійна робота.

Висновки з проведеного дослідження.

Таким чином, у роботі доведено, що професійно-особистісний саморозвиток є важливою умовою формування лідерства на підприємстві. Визначено, що при грамотній розробці процесу формування та розвитку лідерства, продуманої політики з придбання таланту, а також при стійкості таланту і наявності впроваджених практик лідерства підприємства на успіх у впровадженні організаційних змін різко зростають. Для грамотного лідерства,

що дозволяє підприємству реалізовувати необхідні перетворення, необхідне планування, цілеспрямовані зусилля і значні вкладення.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Бодалев А.А. Психология общения. Избранные труды. – М. – Воронеж. МОДЭК. 1996. – 256 с.
2. Єльнікова Г. В. Наукові основи розвитку управління загальною середньою освітою в регіоні. Монографія. – К.: ДАККО, 1999. – 303 с.
3. Кондратьев П.В. Особенности и факторы саморазвития личности учителя на этапах зрелого возраста: автореф. дис. на соискание ученой степени канд. психолог. наук : спец. 19.00.07 «Педагогическая психология» / П. В. Кондратьев. – Москва, 2007. – 26 с.
4. Професійний саморозвиток майбутнього фахівця: Монографія / За ред. В.А. Ковальчук. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2011. – 204 с.
5. Романовский А.Г. Педагогика лидерства : монография / А.Г. Романовский, В.Е. Михайличенко, Л.Н. Грень. – Харьков : НТУ «ХПИ», 2018. – 496 с.

REFERENCES:

1. Bodalev A. A. (1996). Psihologija obshhenija [Communication psychology]. Moscow-Voronezh : MODJeK. (in Russian)
2. Yel'nykova H. V. (1999). Naukovi osnovy rozvytku upravlinnya zahal'noyu seredn'oyu osvitoyu v rehionii [Scientific bases of development of general secondary education management in the region]. Kyiv: DAKKO. (in Ukrainian)
3. Kondratev P.V. (2007) Osobennosti i faktoryi samorazvitiya lichnosti uchitelya na etapah zrelogo vozrasta [Features and factors of self-development of the teacher's personality at the stages of adulthood] (PhD Thesis), Moskva: Moscow Psychological and Social Institute
4. Kovalchuk V. A. (2011). Profesijnyj samorozvytok majbutnjogho fakhivtsja: monoghrafija [Professional self-development of a future specialist: a monograph]. Zhytomyr, Ukraine: ZhDU im. I. Franka. (in Ukrainian)
5. Romanovskyi A. H., Mykhailychenko V. E. & Hren L. N. (2018). Pedahohyka lyderstva [Pedagogics of leadership: is a monograph]. Kharkiv: FLP Brovyn A.V. (in Ukrainian)

PROFESSIONAL PERSONAL SELF-DEVELOPMENT AS A CONDITION OF LEADERSHIP

In modern conditions of exacerbation of economic problems, emergencies, increasing the impact of scientific and technological progress on humans, the role of the leader. In turn, the process of professional development of a potential leader depends on the degree of his active position in the training aimed at self-development and self-education. Therefore, more justification for the issue of professional and personal self-development in the context of leadership formation.

The main goal of this paper is substantiation of professional-personal self-development as a condition of formation of leadership at the enterprise.

The following methods are used in the article: analysis and synthesis, induction and deduction – to clarify the essence and content of the concepts of "leadership" and "professional-personal self-development"; systematic and process-based approaches – to determine the stages of becoming a professional-personal self-development in the context of leadership formation; formalization method – to justify the conditions of formation of professional and personal self-development.

Systematization of the conceptual apparatus of this scientific research have revealed that the issue of professional and personal self-development of a potential leader should be considered in the context of the general concepts of "development", "self-development". The work is revealed that self-development is a multidimensional phenomenon that reflects the process in which a person recognizes, transforms, develops, and refines himself.

As a result of the analysis of the terminology apparatus, the essence of the leadership was clarified. It is proposed to understand it as a multifaceted and multidimensional phenomenon, which is determined through the lens of group processes, emotional and psychological unity of the group, interpersonal interaction, personality, which helps the group to solve common tasks to achieve the planned result, peculiarities of behavior, power of influence, conviction initiative, achievement of goals, differentiation of roles, creation of structures and through the combination of two or more similar elements.

It is determined that the process of professional and personal self-development involves the following stages: personal self-determination; formation of human readiness for professional and personal self-development; a stage of sustainable self-development. The conditions for the formation of professional and personal self-development are substantiated.

Thus, summarizing all the above provisions, it is proved that the ability to self-development and intrinsic motivation in combination with appropriate conditions for professional development, management training and organizational culture will allow the leader to eliminate all obstacles in the way of communication and encourage active, continuous information exchange about needs, observations, expectations and suggestions of the personnel of the enterprise.

According to the author, the competent development of the process of formation and development of leadership, a thoughtful policy for the acquisition of talent, as well as the stability of talent and the presence of implemented practices of leadership of the enterprise to success in implementing organizational changes are dramatically increasing.