

РОЗДІЛ: ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ І ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

УДК 159.938.3:378

DOI: 10.26565/2225-7756-2019-66-12

Психологічні особливості формування професійної надійності та професіоналізму суб'єктів підприємницької діяльності

Кобець Олександр Володимирович, доктор психологічних наук, професор, професор кафедри психології Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини, вул. Садова, 2, м. Умань, Черкаська обл., Україна, 20300.

Olexandr Kobez, Doctor of Psychological Sciences, Professor, Professor of the Department of Psychology Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University, Sadova str. 2, Uman, Cherkasy region Ukraine, 20300.

Кобец Александр Владимирович, доктор психологических наук, профессор, профессор кафедры психологии Уманского государственного педагогического университета имени Павла Тичины, ул. Садовая, г. Умань, Черкасская обл. Украина, 20300.

ORCID 0000-0001-8225-1026

Kobezalex59@ukr.net

Лантух Ігор Валерійович, кандидат економічних наук, доцент кафедри гігієни та соціальної медицини Харківського національного університету імені В.Н.Каразіна, Харків.

Igor Lantukh, Ph.D in Economics, Associate Professor of Department of Hygiene and Social Medicine V. N. Karazin Kharkiv National University, 4 Svobody Sq., Kharkiv, 61022, Ukraine .

Лантух Игорь Валерьевич, кандидат экономических наук, доцент кафедры гигиены и социальной медицины Харьковского национального университета имени В. Н. Каразина, площадь Свободы 4, 61022, Харьков.

ORCID 0000-0002-0891-2704

ihor.lantukh@gmail.com

У статті розглядаються сучасні підходи до проблеми формування особистісної надійності підприємців у зв'язку з професійною діяльністю.

Підкреслено наявність внутрішньої та зовнішньої характеристики стану особистості фахівця-підприємця

Розроблені структура професіоналізму підприємців, стратегії підприємців у професійній діяльності, об'єктивні та суб'єктивні чинники, що впливають на розвиток професійної надійності фахівців, виявлені компоненти психограми суб'єктів підприємницької діяльності.

Визначено, що професійна діяльність підприємств містить ряд професійних особливостей, які вимагають від суб'єктів підприємницької діяльності наявності відповідних властивостей, котрі позначають професійно важливі якості особистості. Показано, що професійно-важливі якості підприємців слід розуміти як їх індивідуальні властивості, що впливають на ефективність професійної діяльності і успішність її освоєння.

Опис професіоналізму підприємців, як системного утворення проведено з точки зору функціонального, морфологічного та інформаційного підходів. Конкретизовано, що функції професіоналізму підприємців, потребують аналізу властивостей людини-професіонала, які забезпечують їх реалізацію. До них належать професійно важливі якості підприємців і ставлення фахівців до професії в цілому. Основними функціями підприємців у професійній діяльності є економічні, соціальні та психологічні. Професіоналізм, будучи властивістю людини-професіонала і повністю відображаючи її індивідуальність, одночасно реалізується як якість, яка формується з урахуванням професійних вимог соціально-виробничої системи й забезпечує її відтворення, збереження й розвиток. Для опису професіографії застосовано загальні принципи організації підприємницької діяльності та збір даних про спеціальність і її організаційних принципів, цілей та методів.

Ключові слова: суб'єкт підприємницької діяльності, професійна діяльність підприємця, професіоналізм, особистісна надійність, професійна надійність, функції підприємців, професійна успішність підприємців, психограма.

The article deals with modern approaches to the problem of forming the personal reliability of entrepreneurs in connection with their professional activity.

The presence of internal and external characteristics of the state of the specialist-entrepreneur personality is emphasized

The structure of entrepreneurs' professionalism, the strategies of entrepreneurs in professional activity, objective and subjective factors that influence the development of professional reliability of specialists are developed, the components of the psychogram of business entities are identified.

It has been determined that professional activity in entrepreneurship contains a number of professional features that require the subjects of entrepreneurial activity to have appropriate properties that indicate professionally important personality traits. It is shown that the professionally important qualities of entrepreneurs should be understood as their individual properties, which affect the efficiency of professional activity and the success of its development.

The description of the professionalism of the entrepreneurs as a systematic formation was conducted in terms of functional, morphological and informational approaches. It is specified that the functions of professionalism of entrepreneurs require analysis of the properties of a human-professional, which ensure their realization. These include the professionally important qualities of entrepreneurs and the attitude of professionals to the profession as a whole. The main functions of entrepreneurs in their professional activities are economic, social and psychological. Professionalism, being a property of a human-professional and fully reflecting his personality, is simultaneously realized as a quality that is formed taking into account the professional requirements of the social-production system and ensures its reproduction, preservation and development. The general principles of business organization and collection of data on the specialty and its organizational principles, goals and methods have been used to describe the profession.

Key words: subject of entrepreneurial activity, professional activity of an entrepreneur, professionalism, personal reliability, professional reliability, functions of entrepreneurs, professional success of entrepreneurs, psychogram.

В статтє рассматриваются современные подходы к проблеме формирования личностной надёжности предпринимателей в связи с профессиональной деятельностью. Разработана структура профессионализма предпринимателей, стратегии предпринимателей в профессиональной деятельности, объективные и субъективные факторы, которые влияют на развитие профессиональной надёжности специалистов, определены компоненты психограммы субъектов предпринимательской деятельности.

Ключевые слова: субъект предпринимательской деятельности, профессиональная деятельность, профессионализм, личностная надёжность, профессиональная надёжность, профессиональная успешность предпринимателей, функции предпринимателей, психограмма.

Постановка проблеми. В сучасних умовах розвитку України, як правової, демократичної держави, необхідно удосконалювати методи підготовки кваліфікованих, компетентних фахівців. Дослідження професійної діяльності підприємців, розвитку їх особистісної надійності та підвищення їх професіоналізму викликані потребами розвитку сучасної економіки України. Підйом малого і середнього бізнесу потребує якісної освіти фахівців підприємницької діяльності з метою підвищення їх професіоналізму. Це вимагає необхідність вивчати професійний стан фахівців, рівень їх підготовленості до фахової діяльності та прогнозувати їх придатність до виконання конкретної підприємницької діяльності. Сучасний досвід науковців показує, що вивчення психологічних особливостей підприємців спрямовано на підвищення ефективності їх професійної діяльності в суспільстві.

Аналіз джерел дослідження. Аналіз наукових досліджень показав підвищений інтерес до психологічних аспектів професійної діяльності підприємців (О.М. Бандурка [3], С.П. Бочарова [3], О.В. Землянська [3, 8]). Ряд науковців приділяють увагу професійній діяльності фахівців, особливо їх професіоналізму. Психопрофесіографічний аналіз праці суб'єктів підприємницької діяльності, на думку дослідників, дає змогу виявити психологічні особливості їх професійної діяльності [10]. Проблема формування професіоналів та професіоналізму людини тісно пов'язана з питанням про можливості й ресурси її психічного розвитку. Б.Г. Ананьев стверджував, що «для соціального прогнозування необхідні наукові знання про резерви й ресурси самого людського розвитку, про справжні можливості цього розвитку, що вкрай недостатньо використовуються суспільством» [1, с. 4]. Під професіоналізмом науковці розуміють особливу властивість людей систематично, ефективно й надійно виконувати складну діяльність у найрізноманітніших умовах [4, 9, 11]. У понятті «професіоналізм» ряд дослідників відображають таку ступінь оволодіння людиною елементами професійної діяльності, яка відповідає існуючим у суспільстві стандартам і об'єктивним вимогам [11]. Фахівець може придбати ці властивості у результаті спеціальної підготовки та досвіду роботи [13, 14].

В останнє десятиріччя проблема професіоналізму стала предметом пильного розгляду психологічної науки [2, 7, 8, 11]. Наявні теоретичні розробки та накопичені емпіричні дані з різних видів професійної діяльності дають можливість говорити про суттєве просування по шляху пізнання сутності професіоналізму як психологічного феномена. В той же час слід відмітити, що незважаючи

на значну кількість робіт, присвячених вивченню різних аспектів проблеми професіоналізму, в сучасній психологічній науці вплив внутрішніх ресурсів особистості на формування та становлення її як професіонала ще не знайшли свого достатнього відображення [10].

Досліджуючи професійне становлення особистості, Д. Сьюпер зазначив, що на різних етапах свого розвитку людина обирає професію різним чином. Особливу увагу Д. Сьюпер приділяє професійній зрілості і стверджує, що процес побудови кар'єри постійно змінюється професійним вибором. На його думку, в основі цього процесу лежить «Я-концепція» особистості, як цілісне утворення, постійно змінюючись в залежності від часу, досвіду та суб'єктивних умов професійного розвитку [15].

Процес розвитку рівнів свідомості та її знакових заходів, на думку Н.Ф. Шевченко, відбувається шляхом формування нових значень та смислів, шляхом переводу їх із буттєвого рівня на рефлексивний. Трансляція смислів дає можливість будувати нові смисли не лише в процесі професійної діяльності, а й при засвоєнні їх у процесі навчання. Таке розуміння навчання, як інструменту побудови повноцінних смислових систем, їх активної зміни, перебудови, змушує подивитися на проблему присвоєння смислів у результаті спрямованої трансляції ширше, тобто розглядати систематичне навчання частковим випадком смислового механізму впливу на майбутні професійні якості фахівців [14].

Мета дослідження. Розкрити психологічні особливості професійної діяльності суб'єктів підприємницької діяльності на підставі їх професійної надійності, розробити структуру професіоналізму підприємців та виявити компоненти психограми професійної діяльності підприємців.

Виклад основного матеріалу. При вивченні проблеми професіоналізму підприємця, як системного утворення, ми виходимо з наступних концептуальних передумов: по-перше, професіонал - це людина в цілому, і як індивід, і як особистість, і як індивідуальність. Тому феномен професіоналізму необхідно розглядати в усіх аспектах: індивіда, особистості, суб'єктності та індивідуальності. Це стосується й вивчення та становлення професіоналізму і проявів професійних деформацій; по-друге, аналіз професіоналізму, як системного утворення, передбачає вивчення всіх вимірів цього комплексного феномена. В якості такого феномена вважаємо доцільним зупинитися на розгляді професіоналізму як властивості, як процесу і як стану. Розглядаючи проблему професіоналізму в аспекті професійної надійності суб'єктів підприємницької діяльності, необхідно звернути увагу на те, що стан фахівця-підприємця може бути внутрішньо й зовнішньо охарактеризований (табл. 1).

Таблиця 1

Об'єктивні чинники				
Соціально-професійне середовище	Умови становлення професіоналізму та творчості у фаховій діяльності	Соціально-психологічний клімат у взаємодії з партнерами	Соціально-правове поле професійної діяльності	Психофізіологічні особливості професійної діяльності
Професійна надійність суб'єктів підприємницької діяльності				
<i>Професійні:</i> Знання Досвід Компетентність Придатність Професійна спрямованість Задоволеність Ефективність Ідентичність Якість	<i>Індивідуальні особистісні якості:</i> Загальні, спеціальні та організаційні здібності Творчий і внутрішній потенціал особистості	<i>Емоційно-вольова самореалізація:</i> Самоконтроль Самодетермінація Самоаналіз Самостійність Впевненість Самопочуття Особистісна стійкість Особистісна надійність	<i>Професійна надійність:</i> Совість Ділова честь Етичні відносини Висока мораль Духовні цінності Психологічна готовність до співпраці	<i>Професійна та особистісна вмотивованість:</i> Інтереси Професійна ефективність Професійна задоволеність Комунікативні навички Регулятивні уміння та здібності
Суб'єктивні чинники				

Згідно з функціональним принципом професіоналізму, слід звернути увагу не те, що феномен професіоналізму, як об'єкт вивчення, цікавий, насамперед, результатами свого існування, місцем, яке він посідає серед інших психологічних явищ. Тому пізнання професіоналізму слід починати з опису його функцій і критеріїв. Ми виходимо з розуміння того, що професіоналізм призначений для «обслуговування» («забезпечення») системи більш високого рівня, в якості якої виступає система професійної діяльності. Тому варто уточнити, що далі розглядаються функції не в сенсі кола обов'язків, які виконує фахівець у професійній діяльності, а в сенсі кола завдань, які вирішує суб'єкт підприємницької діяльності в розвитку економіки суспільства (табл. 2).

Таблиця 2

Психологічна придатність підприємців до професійної діяльності

Висока психологічна придатність:	Низька психологічна придатність:	Соціальні аспекти придатності:
Досягнення оптимального рівня управління.	Розсинхронізація управлінського механізму.	Вміння керувати на основі соціальної справедливості.
Своєчасне виявлення кризових ситуацій.	Невміння організувати колектив на ефективну працю.	Вміння встановлювати у спільноті стосунки з підлеглими та партнерами.
Вміння вирішувати конфліктні ситуації.	Невміння вирішувати конфліктні ситуації.	Тактовність та дотримання демократичності в стосунках.
Поліпшення соціально-психологічного клімату в організації.	Неефективне вирішення кризових ситуацій.	Постійне особистісне самовдосконалення і розвиток у спільноті.
Вміння згуртувати колектив на становлення цінностей організації.	Відсутність уваги до збору інформації та її аналізу про стан роботи організації.	Вплив на оточення з урахуванням субординації.
Досягнення поставлених цілей.	Несвоєчасне реагування на особистісні проблеми членів організації.	Вміння використовувати професійні кадри.
Боротьба за підняття іміджу організації та власного іміджу.	Відсутність рішучих дій на підтримку іміджу організації.	Вміння допомагати колегам в професійній діяльності.
Підтримка позитивних комунікативних якостей партнерів та членів організації.	Невміння ефективно організувати колективну роботу організації.	Вміння пристосовуватись до професійних змін.

У загальному випадку функції професійної діяльності підприємців характеризують процесуальний та результативний бік зовнішнього прояву властивостей у системі професійних взаємин. З процесуального боку основна функція професіоналізму являє собою перетворення суб'єкта праці. Результативна сторона професійних функцій є отримання узагальнених і конкретних корисних результатів, які задовольняють соціальні потреби фахівців.

Функції професіоналізму підприємців орієнтовані на вирішення професійних завдань: - створення споживчих цінностей, якість, надійність і продуктивність яких не нижче нормативного фахового рівня; - розвиток нормативно схвалюваного способу конкретної професійної діяльності, її розвиток за рахунок індивідуального збагачення; - відтворення, збереження і розвиток професійної спільноти, учасником якої є даний фахівець і яка, у свою чергу, є частиною як професійного співтовариства, так і частиною суспільства.

Конкретизація функцій професіоналізму фахівців дозволяє звернутися до аналізу тих властивостей (якостей) людини-професіонала, які забезпечують їх реалізацію. До них належать професійно важливі якості підприємців і ставлення фахівців до професії в цілому. Основними функціями підприємців у професійній діяльності є економічні, соціальні та психологічні (табл. 3).

Таблиця 3

Основні функції підприємців у професійній діяльності

Економічна функція:	Соціальна функція:	Психологічна функція:
Формування ринкової економіки.	Формування нової соціальної групи підприємців.	Формування самосвідомості підприємців.
Перехід управління економікою від держави до підприємців.	Зміна ставлення суспільства до бізнесу.	Розвиток активної позиції підприємця.
Ініціативний розвиток напрямів професійної діяльності та нових технологій.	Соціальне забезпечення діяльності підприємців.	Здатність впливати на різні сторони життя суспільства.
	Благодійність і довіра у соціумі.	Самореалізація в бізнесі.

Виконання функцій супроводжується отриманням не тільки корисних результатів, але й певних витрат, які можуть бути як матеріальними, соціальними та психологічними. Функціональний підхід дозволяє виявити умови, в яких реалізується й розвивається професіоналізм фахівців підприємницької діяльності.

Уявлення про структуру досліджуваної системи морфологічний принцип включає опис складу утворюючих її елементів (підсистем), їх призначення, а також структуру зв'язків між ними. Морфологічний опис носить ієрархічний характер і конкретизується на декількох рівнях. В основі професіоналізму підприємців лежать професійні знання, на яких «надбудовується» професійний досвід, професійна компетентність і професійна придатність. Ці аспекти дозволяють вибудувати стратегію професійної діяльності підприємців (табл. 4).

Таблиця 4

Стратегії підприємців у професійній діяльності

Життєві стратегії:	Внутрішні стратегії:	Зовнішні стратегії:	Стратегія успіху:
Стратегія на основі егоїзм-альтруїзму, яка включає власні інтереси одних та суспільну корисність інших. Відповідальність людини за власну долю (суб'єктивний контроль або схильність піддаватися зовнішній регламентації). Засоби дослідження цілей: прагматизм; моральний самоконтроль	Бажання само реалізувати свої здібності. Бажання поліпшити свій добробут. Прагнення до свободи діяльності. Пріоритет на збільшення доходів. Зацікавленість у бізнесі. Прагнення отримати спеціальні знання. Прагнення до успішної кар'єри та високого професіоналізму.	Підтримка держави. Перехід на категорію власника. Тиск соціальних обставин. Спадкоємність. Вплив ринку. Життєвий шлях. Програма розвитку бізнесу. Організаційні умови бізнесу. Бізнес планування. Можливість керувати ситуацією. Значимий статус у суспільстві.	Відчуття стабільності та стійкості. Високе становище у суспільстві. Незалежність. Придбання популярності чи слави. Багатство. Почуття влади. Переживання радості, спокою, почуття задоволення. Пошук шляхів залучення інвестицій. Ефективні управлінські рішення.

Структура професіоналізму, як системи, визначається сукупністю стійких зв'язків між елементами, що її утворюють. Ці вище названі елементи є відносно незалежними один від одного, що дозволяє існування підсистем професіоналізму, кожна з яких має свою структуру, а саме підсистему професійної продуктивності, підсистему професійної ідентичності та підсистему професійної зрілості. Ці підсистеми мають наступні характеристики:

- підсистема професійної продуктивності утворює структуру, що складається з професійно важливих якостей і професійних взаємин, які безпосередньо впливають на продуктивність, якість і надійність діяльності. Як системоутворюючі чинники даної структури прийняті складові ефективності професійної діяльності впливають на розвиток підприємництва;

- підсистема професійної ідентичності характеризується структурою, яка в якості елементів включає професійно важливі якості та професійні взаємини, що забезпечують прийняття професії як особистісне значуще. Системоутворюючими компонентами в розглянутій структурі є професійна спрямованість, а також задоволеність професією і професійною діяльністю;

- підсистема професійної зрілості описується структурою, що включає професійно важливі якості професіонала і його професійні взаємини, що забезпечують саморегуляцію й самодетермінацію становлення професіоналізму людини. В якості значущих елементів тут виступає сенс професійної діяльності, професійна совість і професійна честь. Системоутворюючим компонентом у структурі зв'язків виступає професійна самосвідомість.

На зіставленні показників виділених структур інформаційний принцип дозволяє проводити аналіз динаміки становлення професіоналізму і складових його підсистем. Кожна з підсистем професіоналізму описується сукупністю утворюючих її компонентів, що знаходяться в певному взаємозв'язку і може бути представлено у вигляді відповідних характеристик. Ці підсистеми мають свої системоутворюючі чинники, які пов'язані з відповідними критеріями професіоналізму (табл. 5).

Таблиця 5

Психологічна характеристика організації в підприємницькій діяльності

Ознаки організації:	Функції організації:	Управління колективом:
Складна соціотехнічна система. Колективна діяльність. Цілеспрямованість. Функціональність. Спеціалізація. Компетентність. Цілісність. Висока кваліфікація членів організації. Системний підхід в управлінні організацією. Синхронізація ділових процесів.	Корпоративний підхід. Відстеження розвитку зовнішнього середовища організації. Контроль продуктивності діяльності членів організації. Реалізація послуг та товарів. Вплив на зовнішнє середовище. Рекламування діяльності організації. Розширення мережі діяльності організації.	Об'єднати колективну діяльність для підвищення ефективності праці та успіху організації. Піклуватись про підвищення кваліфікаційного рівня кадрів. Більше турбуватись про професійну діяльність працівників організації. Формування громадської думки та колективної згуртованості фахівців у професійній діяльності.

В структурах, що описують різні фази професіоналізму, розглядаються складові, які утворюють їх елементи. Відповідно ентропійному підходу розвитку системи визначається зміною в часі кількості складових її елементів, складності структури, що виявляється у зміні кількості значущих зв'язків між її елементами, а також зміною ентропії системи. Поєднання цих показників дозволяє зробити висновки про вектор зміни професіоналізму: інтенсивний чи екстенсивний розвиток, стагнація, деградація [9].

Досягнення людиною успіхів у професійній діяльності спирається на відповідні внутрішні передумови й зовнішні умови. До внутрішніх передумов можна віднести наявність у людини високорозвинених загальних здібностей і певних спеціальних здібностей, навченості, професійно-важливих якостей, розвинених емоційно-вольових властивостей особистості. До зовнішніх умов належить вплив соціально-економічного середовища та професійного оточення.

Для успішного виконання професійної діяльності, особливо в несприятливих умовах, людина змушена вдаватися до мобілізації своїх внутрішніх ресурсів і резервів. Ці ресурси спрямовуються як на досягнення позитивного результату, так і на компенсацію несприятливих впливів середовища. Отже, можна говорити про існування в людині деякого внутрішнього потенціалу (або ресурсу), що є необхідною основою її успішної професіоналізації [4].

У психології є передумови для розгляду внутрішніх ресурсів людини як джерел її ефективної діяльності. К.К. Платонов використовував термін «потенційне покликання», що характеризує покликання особистості до відповідної діяльності. У процесі цієї діяльності потенційне покликання стає або актуальним, або ілюзорним [12]. Розглядаючи кризи професійного розвитку людини, Е.Ф. Зеєр використовує терміни «творчий потенціал» і «ресурс активності індивіда» [7]. Ці автори вважають, що нестача особистісного потенціалу: відсутність необхідних якостей, низька мотивація, екстернальний локус контролю, нерішучість, тривожність, емоційна нестабільність, неконструктивні установки щодо досягнень, боязнь невдачі, нереалістичність цілей, уникання ризику, переважання у структурі спрямованості особистості на себе, а не на справу, що перешкоджають досягненню кар'єрного успіху (табл. 6).

Таким чином, численні дослідження свідчать, що існує деяка сукупність властивостей людини (внутрішній потенціал), яка забезпечує можливість успішного освоєння професії, ефективну професійну діяльність і розвиток професіонала. Цю сукупність властивостей С.О. Дружилов позначає як індивідуальний ресурс професійного розвитку, який характеризує фізичну й духовну енергію людини, її діяльну позицію, спрямовану на самореалізацію [4]. Найважливішою складовою частиною індивідуального ресурсу професійного розвитку людини є її професійна придатність (табл. 6).

Таблиця 6

Успішність професійної діяльності підприємця

Управлінська майстерність:	Якісні характеристики успішного підприємця:	Захисні механізми підприємця:
Здатність розуміти загальну перспективу організації. Вміння обирати найкращий варіант управлінського рішення. Вміння правильно розподіляти роботу та завдання, обирати оптимальну техніку та засоби, передбачувати розвиток ситуації. Спроможність виконувати організаційні обов'язки, ефективно діяти в межах виділеного бюджету, компетентно виконувати завдання. Здатність безконфліктно взаємодіяти з людьми. Логічно і доступно видавати розпорядження, координувати інформаційні потоки. Вміле використання людських ресурсів.	Здатність ефективно управляти собою та своїм часом. Здатність усвідомлювати свої особисті цінності. Визначення цілей роботи, що виконується, і своїх власних цілей. Постійне особистісне зростання і професійний розвиток. Здатність швидко та ефективно вирішувати проблеми. Винахідливість та здатність гнучко реагувати на зміни ситуації. Впливовість на оточення без застосування прямих наказів. Використання нових сучасних управлінських методів. Вміння допомогти іншим у швидкому вивченні нових методів та оволодінні практичними навичками роботи. Вміння створювати та удосконалювати групи, які здатні ставати винахідливи-ми в роботі.	Заперечення: критики на свою адресу; психологічний самозахист, абстрагування від неприємної дійсності Стимування: блокування внутрішніх імпульсів і погроз. Раціоналізація: розумне виправдання вчинків, які порушують моральні норми. Реактивне утворення: приховування від себе мотивів власної поведінки. Проекція: власні негативні якості приписуються іншим людям. Інтелектуалізація: уникнення загрозливої ситуації. Заміщення: часткове задоволення неприйняттого мотиву.

До ресурсу професійного розвитку належить фізична тренованість, що забезпечує спершу необхідну працездатність в умовах організації навчальної діяльності, потім адаптацію до професійного середовища, стійку працездатність та професійну надійність суб'єктів підприємницької діяльності (табл. 7).

Таблиця 7

Структурно-функціональна схема компонентів професійної надійності суб'єктів підприємницької діяльності

Компоненти професійної надійності	Функції	Критерії оцінювання
Емоційно-вольові.	Самоконтроль, відповідальність, саморегуляція, морально-етична поведінка, емпатія.	Гнучкість поведінки, урівноваженість.
Мотиваційно-ціннісні.	Мотиви, інтереси, ціннісні орієнтації, професійний потенціал, професійний ресурс.	Альтруїзм, спрямованість на справу, на спілкування, мотиваційно-ціннісне ставлення до професійної діяльності.
Когнітивні.	Інтелектуальний ресурс, накопичення професійних знань, теоретична діяльність.	Якісні показники пізнавальних процесів.
Психологічна культура.	Психологічна сумісність, позитивні взаємини та міжособистісні стосунки.	Комунікативна толерантність, культура спілкування.
Самовідношення.	Самоповага, позитивне ставлення до себе та інших, саморозуміння.	Організаторські здібності, соціальна бажаність.

Професіоналізм, будучи властивістю людини-професіонала і повністю відображаючи її індивідуальність, одночасно реалізується як якість, яка формується з урахуванням професійних вимог соціально-виробничої системи й забезпечує її відтворення, збереження й розвиток. Можна провести

паралелі у процесах розвитку індивідуального і групового професіоналізму. Якщо індивідуальний розвиток професіонала - це процес набуття індивідуальної професійної кваліфікації, індивідуального професійного досвіду та розвиток особистості професіонала, то розвиток професійної групи - це придбання її членами професійної згуртованості, спрацьованості, колективного стилю діяльності. Розвиток професії, як соціального інституту, полягає в удосконаленні прийомів і способів роботи й нормативної фіксації їх у технології, у збагаченні технічного інструментарію й розширенні сфери його застосування [13].

При дослідженні проблеми формування особистості у зв'язку з професійною діяльністю основну увагу ряд дослідників зосереджують на вивченні структури особистості, різних психологічних утворень, а також на розкритті умов формування властивостей особистості [5]. Складність і різноманіття зв'язків особистості й професійної діяльності робить систему особистісно-діяльнісних взаємин досить динамічною, що проявляється у взаємному пристосуванні компонентів особистісної та діяльнісної структур. Ефективність трудової діяльності, перспективи кар'єрного зростання значною мірою залежать від придатності суб'єкта праці до виконання конкретних професійних функцій, тобто до конкретної професійної діяльності. Кожна професійна діяльність характеризується наявністю властивих тільки їй специфічних прийомів і способів. Психологічний аналіз професійної діяльності є основою для вирішення ряду таких задач, як профвідбір, профорієнтація, профадаптація, профнавчання, профтравматизм, реконструкція існуючих і проектування нових видів професійної праці, що виникають у зв'язку з новими потребами суспільства. Професіографія базується на принципі комплексного вивчення професій з соціальної, економічної, психологічної, медичної, виробничо-технічної сторін.

Це дозволяє здійснювати системну побудову «картину світу професій» на основі уявлення про динамічні системи типу: «людина-соціальне середовище», «людина-техніка», «людина-людина», «людина-природа», в яких найістотнішими ознаками виступає об'єкт і предмет, мета, умови, знаряддя праці, з якими працююча людина - суб'єкт праці-взаємодіє в плані зовнішніх (екстеріоризованих) і внутрішніх (інтеріоризованих) операцій [10] (табл. 8).

Таблиця 8

Основні компоненти психограми суб'єктів підприємницької діяльності

Психологічні риси:	Інтелектуальні риси:	Професійні риси:	Соціальні риси:	Неефективне керування:
Прагнення до лідерства. Сильні волюві якості. Готовність до розумового ризику. Прагнення успіху, честолюб-ство. Здатність брати на себе відповідальність в екстремальних ситуаціях. Самодостатність особистості. Комбінаційно-прогностичний тип мислення (варіативність, темп, гнучкість, інтуїтивність, логічність, прогнозування). Вміння протистояти стресу. Адаптивність, тобто швидка пристосовуваність до нових умов.	Прагнення до постійного самовдосконалення. Схильність до сприйняття нових ідей та досягнень, здатність відрізнити їх від ілюзорних. Панорамність мислення: системність, широта, комплексність, а також професійна предметність: знання деталей та тонкощів управління. Мистецтво швидко опрацювати, ранжувати інформацію і на цій основі приймати рішення. Здатність до самоаналізу. Вміння розуміти, приймати та використовувати з користю для справи думки, протилежні власним.	Вміння ефективно використовувати кращі досягнення науково-технічного прогресу, інформаційних технологій. Глибокі знання особливостей функціонування ринкової економіки. Схильність та здатність знаходити резерви людського чинника в підприємстві. Вміння заохочувати персонал за гарну роботу і справедливо критикувати (але не публічно). Мистецтво приймати нестандартні рішення за тих умов, коли альтернативні варіанти дій, інформація та цілі не чіткі або сумнівні. Вміння ефективно та раціонально розподіляти завдання і відводити на них оптимальний час. Діловитість, постійний прояв ініціативи, підприємливість.	Вміння враховувати політичні наслідки рішень. Схильність керуватися принципами соціальної справедливості. Вміння встановлювати та підтримувати систему стосунків із рівними собі людьми. Тактовність та ввічливість, переважання демократичності в стосунках із людьми. Вміння залишатися цілим між «молотом» та «ковалем» (тиском згори та опором знизу). Вміння брати на себе відповідальність. Беззастережне виконання правил, які схвалені організацією. Вміння заохочувати персонал до відвертості і групових дискусій.	Манія величч, ілюзорна віра у свою непогрішність, у те, що ти маєш виключне право розпоряджатися долями інших людей. Надмірна підозрілість, хибна переконаність у тому, що коли ти шахрай, то навкруги схожі на тебе. Амбітність і, виходячи з цього, зверхність, непривабливість у стосунках з оточенням. Незнання потреб та інтересів своїх підлеглих. Невміння стимулювати за гарну працю і карати за недобросовісн. Невміння або небажання бути відвертим та привітним із своїми підлеглими. Невіра в здатності своїх підлеглих. Безпосереднє керування роботою замість того, щоб правильно розподілити її між підлеглими. Тримання всіх гілок управління в одних руках, прийняття рішень за підлеглих і тим самим відсутність стимулювання їхньої ініціативи. Невіра у професійні якості своїх підлеглих, виконання за них відповідальної роботи. Виконання передусім знайомої роботи і приємної роботи. Невміння розподіляти стратегію та тактику діяльності, планувати роботу і передбачати наслідки.

Професіографія може застосовуватись як для опису основних загальних принципів організації людської праці, так і для конкретнішого опису принципів організації споріднених професій у конкретній галузі трудової діяльності. Професіографія починається зі збору даних про спеціальність, яка вивчається, і опису її організаційних принципів, цілей, методів, матеріальної бази. На основі методу професіографії створюються професіограми і психограми конкретних спеціальностей у галузі певної професійної діяльності. Професіограма - це структурно-функціональна модель конкретного виду професійної діяльності. Існують різні види професіограм. Залежно від рівня узагальненості ознак професії, що виділяються, будуються приватні і комплексні професіограми. Приватні професіограми дають уявлення про конкретну роботу, відображаючи певні показники: психологічні, соціологічні, санітарно-гігієнічні, екологічні. Комплексні професіограми є всебічним описом роботи, в якій

узагальнено результати професіограм з урахуванням даних усіх дисциплін - від психології, фізіології, медицини до економіки, техніки [10].

Залежно від спрямованості на різні аспекти професій професіограми поділяються на спеціальні й універсальні. Спеціальні професіограми - це спеціалізований відбір тих найважливіших характеристик, які необхідні для вирішення конкретних професійних задач. Універсальні професіограми містять відомості і характеристики праці, істотні для всіх видів трудової діяльності людини або для всіх видів робіт в певній галузі. На основі від соціального призначення професіограми розподіляються на такі види, як інформаційні, корекційні, діагностичні і формуючі. Інформаційні професіограми призначені для короткого опису основних структурних і функціональних особливостей професії, для ознайомлення з ними фахівців. Корекційні професіограми призначені для підвищення безпеки професійної діяльності, фіксуючи увагу на описі тих характеристик, які є основними джерелами помилок у складних ситуаціях, наприклад, в умовах соціальних конфліктів. Діагностичні професіограми орієнтовані на організацію психодіагностики, призначеної для вивчення тих характеристик праці (психологічних, фізіологічних, соціально-психологічних), від яких найбільшою мірою залежить кінцева ефективність праці (найвищі показники успішності дій, емоційної стійкості, самоконтролю). Формуючі професіограми призначені для професійного навчання, відображають загальні основні функціональні, соціально-економічні, історичні, правові характеристики професії, а також детальну аналітичну характеристику технічних, технологічних, методичних аспектів конкретної професії. Така професіограма може виступати, наприклад, у формі чіткої схеми - моделі кваліфікаційної характеристики [10] (табл. 8).

Логічні підстави для виділення видів професіограм можуть перетинатися, поєднуючи віддзеркалення рівнів узагальненості характеристик діяльності і їхнього цільового призначення. Практично для всіх сторін підприємницької діяльності притаманна комунікативна діяльність, яка полягає в спілкуванні в умовах взаємин професійної діяльності. Для такої професійної діяльності характерною є висока емоційна інтенсивність праці, причому часто це пов'язано з негативними емоціями, з необхідністю їх пригнічувати, а емоційну розрядку відкладати на порівняно тривалий період. У той же час складні системи управління мають багаторівневу ієрархічну структуру, в кожній ланці (підсистемі) якої є свої локальні напрямки прямих і зворотних зв'язків, утворюючих зовнішні і внутрішні контури регуляції і саморегуляції. В соціальних системах ми маємо справу із взаємодією типу «людина - людина», тобто з суб'єкт-суб'єктними відносинами. Це відноситься як до окремих працівників, так і до колективних суб'єктів. Спеціальні комплексні професіограми, призначені для опису конкретних видів професійної діяльності, зберігаючи основну функціональну структуру (постановка мети і прогнозування, наказ і виконання, контроль і оцінка результату), мають більш розширений характер, включаючи специфічні для даної спеціальності особливості мотивації, способи рішення професійних задач, а також психологічні якості особистості, необхідні для успішного виконання даного виду діяльності. Психограма - це «психологічний портрет» професії, представлений комплексом психологічних властивостей особистості, необхідних для ефективного виконання певної діяльності, рішення професійних завдань.

Описане дослідження було виконане на наступній вибірці. У дослідженні прийняли участь підприємці Донецької, Харківської та Полтавської областей (448 осіб), які об'єднані у групи для підвищення кваліфікації з підприємницької діяльності. Щодо сфери підприємництва, то 19,7 % досліджуваних задіяні у матеріальному виробництві, 34,3 % - посередницькі послуги, 38,6 % - сфера обслуговування, 7,4 % - у торгівлі. За статтю опитуваних 51,3 % - чоловіки, 48,7 % - жінки. За стажем підприємницької діяльності до 5 років - 19,7 %, від 6 до 10 років - 25,9 %, понад 10 років - 44,6 %. За рівнем освіти - 58,9 % підприємців мали вищу освіту, 21,4 % - незакінчену вищу, 19,7 % - середню та середньотехнічну освіту.

Таким чином, професійна діяльність у підприємстві містить ряд професійних особливостей, які вимагають від суб'єктів підприємницької діяльності наявності відповідних властивостей, котрі позначають професійно важливі якості особистості. Щодо професійно-важливих якостей підприємців слід розуміти їх індивідуальні властивості, що впливають на ефективність професійної діяльності і успішність її освоєння.

Висновки

Розглядаючи проблему професіоналізму в аспекті професійної надійності суб'єктів підприємницької діяльності, потрібно звернути увагу на те, що стан особистості фахівця-підприємця може бути внутрішньо й зовнішньо охарактеризовані. Опис професіоналізму підприємця, як системного утворення проведено з наступних підходів: функціонального, морфологічного та інформаційного. Конкретизація функцій професіоналізму підприємців дозволило зробити аналіз тих властивостей людини-професіонала, які забезпечують їх реалізацію. До них належать професійно важливі якості підприємців і ставлення фахівців до професії в цілому. Основними функціями підприємців у професійній діяльності є економічні, соціальні та психологічні. Професіоналізм, будучи властивістю людини-професіонала і повністю відображаючи її індивідуальність, одночасно реалізується як якість, яка формується з урахуванням професійних вимог соціально-виробничої системи й забезпечує її відтворення, збереження й розвиток. Професіографія застосована для опису основних загальних принципів організації підприємницької діяльності та збору даних про спеціальність і її організаційних принципів, цілей та методів.

Література:

1. Ананьев Б. Г. О проблемах современного человекознания / Б. Г. Ананьев. – СПб.: Питер, 2001. – 272 с.
2. Бодров В. А. Психология пригодности / В. А. Бодров. – Москва : ПЕРСЭ, 2001. – 511 с.
3. Бандурка А. М. Психология управления / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянская. – Харьков: ООО «Фортуна – пресс», 1998. – 464 с.
4. Дружилов С. А. Психология профессионализма. Инженерно-психологический подход / С. А. Дружилов. – Харьков: Гуманитарный центр, 2011. – 296 с.
5. Зеер Э. Ф. Психология лично-ориентированного профессионального образования / Э. Ф. Зеер. – Екатеринбург: Изд-во Урал, 2000. – 258 с.
6. Зеер Э. Ф. Профориентология: теория и практика: учебн. пособ. для студ. вузов / Э. Ф. Зеер. – Москва : Академический проект, 2004. – 188 с.
7. Зеер Э. Ф. Психология профессий / Э. Ф. Зеер. – Москва; Екатеринбург, 2003. – 329 с.
8. Землянская Е. В. Профессионализм и лидерство / Е. В. Землянская. – Харьков : Титул, 2006. 578 с.
9. Климов Е. А. Психология профессионала: Избранные психологические труды / Е. А. Климов. – Москва : Изд-во «Институт практической психологии», 2003. – 456 с.
10. Кобець О. В. Професіографічний аналіз діяльності суб'єктів правозастосовної діяльності / О. В. Кобець // Проблеми освіти: наук.-метод. зб. – Київ : Наук.-метод. центр вищої освіти. – 2004. – Вип. 38. – С. 280–286.
11. Маркова Л. К. Психология профессионализма. – М.: Прогресс, 1996. – 318 с.
12. Платонов К. К. Структура и развитие личности / К. К. Платонов. – Москва, 1986. – 224 с.
13. Поваренков Ю. П. Проблемы психологии профессионального становления личности / Ю. П. Поваренков. – Саратов, 2012. – 510 с.
14. Шевченко Н. Ф. Становлення професійної свідомості практичних психологів у процесі фахової підготовки : монографія / Н. Ф. Шевченко. – Київ : Міленіум, 2005. – 298 с.
15. Super D. E. Vocation development / D. E. Super. – N.Y., 1957. – 340 p.

References

1. Ananev B.G. (2001). O problemah sovremennogo chelovekoznaneya [About the problems of modern human studies] SPb.: Piter, [in Russian].
2. Bodrov V.A. (2001). Psihologiya prigodnosti [Psychology of fitness] M.: PERSE, [in Russian].
3. Bandurka A.M., Bocharova S.P, Zemlyanskaya E.V.(1998). Psihologiya upravleniya [Psychology of management] Harkov: ООО «Fortuna – press», [in Russian].
4. Druzhilov S.A. (2011). Psihologiya professionalizma. Inzhenerno-psihologicheskij podhod [Psychology of professionalism. Engineering-psychological approach] Harkov: gumanitarnyyiy tsentr, [in Russian].
5. Zeer E.F. (2000). Psihologiya lichnostno-orientirovannogo professionalnogo obrazovaniya [Psychology of student-centered vocational education] Ekaterinburg: Ural, [in Russian].
6. Zeer E.F. (2004). Proforientologiya: teoriya i praktika: uchebn. posob. dlya stud. vuzov [Proforientology: theory and practice: textbook. benefit for stud. universities] M.: Akademicheskij proekt, [in Russian].
7. Zeer E.F. (2003). Psihologiya professiy [Psychology of the professions] M.; Ekaterinburg, [in Russian].
8. Zemlyanskaya E.V. (2006). Professionalizm i liderstvo [Professionalism and leadership]. Harkov: Titul, [in Russian]
9. Klimov E.A. (2003) Psihologiya professionala [Psychology of a professional] Voronezh, [in Russian].
10. Kobets O.V. (2004). Profesiografichnij analiz diyalnosti sub'ektiv pravozastosovnoyi diyalnosti [Professional analysis of the activity of subjects of law enforcement activity] Problemi osviti: Nauk.-medod. zb. K.: Nauk.-metod.tsentr vischoyi osviti -Vol.38. pp.280-286. [in Ukrainian].
11. Markova L.K. (1996). Psihologiya professionalizma [Psychology of professionalism] M.: Progress, [in Russian].
12. Platonov K.K. (1986). Struktura i razvitie lichnosti [Structure and personality development] M., [in Russian]
13. Povarenkov Yu.P. (2012). Problemy psihologii professionalnogo stanovleniya lichnosti [Problems of the psychology of the professional formation of personality] Saratov, [in Russian].
14. Shevchenko N.F. (2005). Stanovlennya profesinyoyi svidomosti praktichnih psihologiv u protsesi fahovoyi pidgotovki: Monografiya [The formation of professional consciousness of practical psychologists in the process of professional training: Monograph] K.: Milenium, [in Ukrainian].
15. Super D.E. (1957). Vocation development. N.Y.