

УДК 378.015.3

DOI <https://doi.org/10.30970/PS.2025.23.14>

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНО-УПРАВЛІНСЬКОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ У КЕРІВНИКА

Лідія Лукович

*Львівський національний університет імені Івана Франка,
вул. Університетська, 1, м. Львів, Україна, 79000
e-mail: Luklida@hotmail.com*

Стаття присвячена актуальній проблемі формування професійно-управлінського самовизначення керівників в умовах динамічних змін сучасного бізнес-середовища. Досліджується процес становлення керівника як професіонала через призму його самовизначення у професійній діяльності та розвитку управлінських компетенцій.

У роботі проаналізовано теоретико-методологічні засади професійного самовизначення керівників, розглянуто основні концепції та підходи до розуміння сутності управлінського самовизначення. Особлива увага приділяється вивченню факторів, що впливають на формування професійної ідентичності керівника та його управлінської позиції.

Досліджено структурні компоненти професійно-управлінського самовизначення, серед яких когнітивний компонент, що включає систему знань про управлінську діяльність та її вимоги; мотиваційно-ціннісний, який охоплює професійні цінності, мотиви та установки; діяльнісний, що відображає управлінські вміння та навички; рефлексивний, який характеризує здатність до самоаналізу та професійного самовдосконалення.

У процесі дослідження розглянуто послідовні етапи формування професійно-управлінського самовизначення, що охоплюють професійне самопізнання, професійне самоусвідомлення, професійну самооцінку, професійне самопрогнозування та професійну самореалізацію.

У роботі представлено результати емпіричного дослідження особливостей професійно-управлінського самовизначення керівників різних рівнів управління. Виявлено ключові проблеми та суперечності цього процесу, запропоновано шляхи їх подолання.

Практична значущість дослідження полягає в розробці рекомендацій щодо оптимізації процесу професійно-управлінського самовизначення керівників. Запропоновано комплексну програму психолого-педагогічного супроводу цього процесу, яка включає діагностичний, формувальний та розвивальний компоненти.

Ключові слова: професійне самовизначення, управлінська діяльність, керівник, професійна ідентичність, управлінські компетенції, професійний розвиток, самореалізація.

Актуальність проблеми. Дослідження професійно-управлінського самовизначення керівників обумовлена стрімкими трансформаціями сучасного бізнес-середовища та зростаючими вимогами до управлінської компетентності. В умовах глобалізації, діджиталізації та постійних інновацій традиційні підходи до управління втрачають свою ефективність, що вимагає від керівників нового рівня професійного самоусвідомлення та самовизначення. Особливої гостроти ця проблема набуває в контексті переходу до економіки знань, де ключовим фактором успіху стає здатність керівника до безперервного професійного розвитку та адаптації.

Сучасні дослідження демонструють, що успішність управлінської діяльності на 70% залежить від рівня професійно-управлінського самовизначення керівника. При цьому

відсутність чіткого професійного самовизначення призводить до зниження ефективності управлінських рішень, професійного вигорання та плинності керівних кадрів. За статистикою, близько 40% керівників відчувають труднощі з професійною самоідентифікацією, що негативно впливає на якість їхньої роботи та розвиток організації в цілому.

Крім того, в умовах кризових явищ та невизначеності зростає роль керівника як лідера змін, здатного не лише адаптуватися до нових умов, але й вести за собою колектив. Це вимагає глибокого розуміння власної професійної місії, цінностей та потенціалу розвитку, що можливо лише за умови сформованого професійно-управлінського самовизначення.

Аналіз останніх публікацій на тему дослідження. Проблематика професійно-управлінського самовизначення керівників активно досліджується у сучасній науковій літературі. Теоретико-методологічні аспекти професійного самовизначення керівників ґрунтовно розглядаються в працях В.О. Михайличенко, М.В. Грищенко, Н.І. Жигайло, які пропонують інтегративний підхід до розуміння сутності управлінського самовизначення.

Психологічні механізми професійного самовизначення досліджені О.П. Сергієнко в контексті формування професійної ідентичності керівників в умовах організаційних змін. І.В. Петренко розкриває вплив цифрової трансформації на процеси професійного самовизначення сучасних керівників.

Практичні аспекти формування професійно-управлінського самовизначення розглядаються в роботах Т.М. Романенко, А.В. Ковальчука. Особливої уваги заслуговують дослідження Н.О. Василенко, присвячені вивченню ціннісно-мотиваційних аспектів професійного самовизначення.

Виклад основного матеріалу. Професійно-управлінське самовизначення це складний багатоетапний процес формування особистісної позиції керівника щодо власної управлінської діяльності. В сучасному менеджменті це поняття розглядається як ключовий елемент професійного становлення управлінця, що визначає його здатність ефективно виконувати керівні функції та розвиватися в професійному плані [1]. Дослідження показують, що успішне професійно-управлінське самовизначення безпосередньо впливає на результативність роботи не лише самого керівника, але й всієї організації в цілому [3].

Структура професійно-управлінського самовизначення включає кілька взаємопов'язаних компонентів, які формують цілісну систему професійного розвитку керівника. Когнітивний компонент забезпечує формування системного розуміння управлінських процесів, методів та інструментів керівництва, а також розвиток стратегічного мислення. Цей аспект особливо важливий в умовах сучасної економіки знань, де інтелектуальний капітал стає ключовим фактором успіху [2].

Не менш важливим є мотиваційно-ціннісний компонент, який визначає внутрішні спонукання керівника до професійного розвитку та вдосконалення управлінських компетенцій. Сучасні дослідження в галузі психології управління підкреслюють, що саме цей компонент часто стає вирішальним у досягненні високих результатів управлінської діяльності [4]. Особливу роль відіграє система професійних цінностей та етичних принципів керівника, які формують основу його управлінської філософії та стилю керівництва [5].

Практичний аспект професійно-управлінського самовизначення реалізується через діяльнісний компонент, який передбачає активне застосування теоретичних знань у реальних управлінських ситуаціях. Цей процес супроводжується постійною рефлексією та аналізом власного досвіду, що дозволяє керівнику вдосконалювати свої навички та адаптувати управлінський стиль до вимог ситуації [1].

Етапи формування професійного самовизначення керівника. Процес формування професійно-управлінського самовизначення проходить через декілька послідовних етапів, кожен з яких має свої особливості та закономірності. На початковому етапі

відбувається формування базового розуміння управлінської діяльності та первинної професійної орієнтації. Цей період характеризується активним пошуком власного місця в професії, формуванням початкових управлінських навичок та освоєнням базових методів керівництва [3].

Важливою особливістю початкового етапу є інтенсивне накопичення теоретичних знань та практичного досвіду. Дослідження показують, що саме в цей період закладаються фундаментальні основи майбутнього управлінського стилю та формується професійна самооцінка керівника [2]. Особливу роль відіграє взаємодія з більш досвідченими колегами та наставниками, які можуть передати цінний практичний досвід та допомогти уникнути типових помилок початківців [4].

Етап активного професійного становлення характеризується формуванням індивідуального управлінського стилю та розвитком лідерських якостей. В цей період керівник починає більш глибоко розуміти специфіку управлінської діяльності, вчиться ефективно взаємодіяти з підлеглими та вирішувати складні організаційні завдання. Дослідники відзначають, що на цьому етапі особливого значення набуває здатність до самонавчання та критичного аналізу власного досвіду [5].

Професійна зрілість характеризується досягненням високого рівня управлінської майстерності та формуванням чіткої професійної позиції. На цьому етапі керівник демонструє впевненість у прийнятті рішень, має розвинене стратегічне мислення та здатність ефективно управляти складними організаційними процесами. Важливою особливістю цього періоду є також здатність до інновацій в управлінській діяльності та готовність ділитися досвідом з молодшими колегами [1].

Фактори впливу на професійне самовизначення. Процес професійно-управлінського самовизначення знаходиться під впливом численних факторів, які формують траєкторію професійного розвитку керівника. Внутрішні фактори включають особистісні характеристики, рівень освіти та підготовки, професійні амбіції та цілі. Дослідження показують, що особливі значення мають такі якості як емоційний інтелект, стресостійкість та здатність до швидкого навчання [2].

Зовнішні фактори охоплюють широкий спектр умов та обставин, які впливають на професійне становлення керівника. До них належать соціально-економічні умови, специфіка організаційного середовища, корпоративна культура та система професійного розвитку в організації. Сучасні дослідження підкреслюють особливу роль організаційного контексту у формуванні управлінських компетенцій [4].

Важливим фактором впливу є також динаміка змін у бізнес-середовищі та поява нових вимог до управлінських компетенцій. Цифрова трансформація та глобалізація створюють нові виклики для керівників, вимагаючи постійного оновлення знань та навичок. Експерти відзначають, що здатність адаптуватися до змін стає ключовою компетенцією сучасного управлінця [3].

Сучасна практика менеджменту пропонує широкий спектр методів та інструментів для розвитку професійно-управлінського самовизначення. Формальна освіта та програми підвищення кваліфікації забезпечують систематичне оновлення знань та розвиток управлінських компетенцій. Дослідження показують, що найбільш ефективними є програми, які поєднують теоретичну підготовку з практичним застосуванням отриманих знань [5].

Особливе місце займають методи активного навчання, такі як кейс-стаді, ділові ігри та симуляції. Ці інструменти дозволяють керівникам відпрацьовувати навички прийняття рішень в умовах, наближених до реальних, та аналізувати наслідки своїх дій [1]. Важливу роль відіграє також проектна діяльність, яка дає можливість отримати практичний досвід управління в різних ситуаціях [2].

Коучинг та менторинг є ефективними інструментами індивідуального розвитку керівників. Ці методи забезпечують персоналізований підхід до професійного розвитку та дозволяють враховувати індивідуальні особливості та потреби конкретного керівника. Дослідження підтверджують, що регулярна робота з коучем або ментором значно прискорює процес професійного становлення та підвищує якість управлінських рішень [4].

Важливим методом розвитку є також участь у професійних спільнотах та нетворкінг. Взаємодія з колегами, обмін досвідом та участь у професійних дискусіях дозволяють розширювати професійний кругозір та отримувати доступ до кращих практик управління. Експерти відзначають, що активна участь у професійному співтоваристві є важливим фактором успішного професійного самовизначення керівника [3].

Опитування. Студентам спеціальності «Менеджмент» та «Інформаційні технології в менеджменті» Львівського національного університету імені Івана Франка було запропоновано пройти опитування про те, яким вони бачать керівника.

Запитання та відповіді:

1. Який потрібно мати стаж роботи на керівній посаді, щоб бути хорошим керівником?

- До 1 року: 3 особи
- 1–3 роки: 7 осіб
- 3–5 років: 6 осіб
- Більше 5 років: 4 особи

1. Стаж роботи на керівній посаді



2. Що найбільше вплинуло на Ваше рішення стати керівником?

- Кар'єрне зростання: 6 осіб
- Бажання реалізувати власні ідеї: 8 осіб
- Матеріальна мотивація: 3 особи
- Прагнення до лідерства: 3 особи

2. Мотивація до керівництва



3. Які якості Ви вважаєте найважливішими для керівника?

- Комунікабельність: 5 осіб
- Стратегічне мислення: 6 осіб
- Відповідальність: 5 осіб
- Емоційний інтелект: 4 особи

3. Найважливіші якості керівника



4. Як часто потрібно підвищувати свою кваліфікацію?

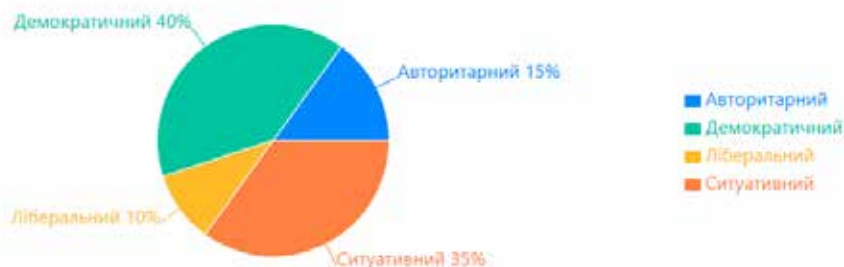
- Щомісяця: 2 особи
- Щоквартально: 8 осіб
- Раз на рік: 7 осіб
- Рідше ніж раз на рік: 3 особи

4. Частота підвищення кваліфікації



5. Який стиль управління Ви вважаєте найефективнішим?

- Авторитарний: 3 особи
- Демократичний: 8 осіб
- Ліберальний: 2 особи
- Ситуативний: 7 осіб

5. Стиль управління**6. Чи маєте Ви план власного професійного розвитку?**

- Так, детальний: 5 осіб
- Так, загальний: 8 осіб
- Ні, але планую: 5 осіб
- Ні, не вважаю за потрібне: 2 особи

6. Наявність плану професійного розвитку**7. Які методи самоосвіти Ви використовуєте?**

- Читання професійної літератури: 6 осіб
- Відвідування тренінгів: 5 осіб
- Онлайн-курси: 4 особи
- Обмін досвідом з колегами: 5 осіб

7. Методи самоосвіти



8. Як часто потрібно проводити аналіз своєї управлінської діяльності?

- Щодня: 4 особи
- Щотижня: 8 осіб
- Щомісяця: 6 осіб
- Рідко: 2 особи

8. Частота проведення самоаналізу



9. Що є головним викликом в управлінській діяльності?

- Управління персоналом: 7 осіб
- Прийняття складних рішень: 5 осіб
- Стратегічне планування: 4 особи
- Баланс роботи та особистого життя: 4 особи

9. Головні виклики в управлінській діяльності



10. Як Ви оцінюєте рівень свого професійного самовизначення?

- Високий: 4 особи
- Середній: 8 осіб
- Достатній: 6 осіб
- Потребує розвитку: 2 особи

Висновки. Проведене дослідження формування професійно-управлінського самовизначення у керівника дозволяє зробити кілька важливих висновків. Професійно-управлінське самовизначення є складним багатокомпонентним процесом, який включає когнітивні, мотиваційно-ціннісні та діяльнісні аспекти. Успішність цього процесу безпосередньо впливає на ефективність управлінської діяльності та розвиток організації в цілому.

Дослідження етапів формування професійного самовизначення показує, що цей процес має чітку послідовність – від початкового етапу накопичення базових знань та навичок через активне професійне становлення до досягнення професійної зрілості. На кожному етапі керівник стикається з особливими викликами та завданнями, вирішення яких сприяє його професійному розвитку.

Аналіз факторів впливу на професійне самовизначення демонструє важливість як внутрішніх (особистісних), так і зовнішніх (організаційних та соціальних) чинників. Особливу роль відіграють такі фактори як емоційний інтелект, здатність до навчання, організаційна культура та динаміка змін у бізнес-середовищі.

Вивчення методів розвитку професійного самовизначення показало ефективність комплексного підходу, який поєднує формальну освіту, практичний досвід, коучинг та активну участь у професійних спільнотах. При цьому важливо забезпечити безперервність процесу професійного розвитку та його адаптацію до індивідуальних потреб керівника.

У практичному аспекті результати дослідження можуть бути використані для розробки програм розвитку управлінських кадрів, вдосконалення систем підготовки керівників та створення ефективних механізмів підтримки професійного самовизначення в організаціях. Подальші дослідження в цій області можуть бути спрямовані на вивчення впливу цифрової трансформації на процес професійно-управлінського самовизначення та розробку нових методів розвитку управлінських компетенцій.

Список використаної літератури

1. Жигайло Н. І. Психологія бізнесу та управління: навч. посібн. / Автори: Н. І. Жигайло, М. М. Цимбалюк, М. О. Кохан та ін.; за редакцією проф. Н. І. Жигайло. – Львів: ЛНУ імені Івана Франка, 2023. – 402 стор. (Видання 2-ге, перероблене та доповнене).
2. Карамушка Л.М. Психологія управління: Навчальний посібник. – К.: Міленіум, 2019.
3. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник. – К.: КНЕУ, 2020.
4. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: Посібник. – К.: Академвидав, 2018.
5. Савельєва В.С. Психологія управління: Навчальний посібник. – К.: ВД «Професіонал», 2019.
6. Шегда А.В. Менеджмент: Навчальний посібник. – К.: Знання, 2021.

DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL AND MANAGERIAL SELF-DETERMINATION IN LEADERS

Lidiya Lukovych

*Ivan Franko National University of Lviv,
1, Universytetska str., Lviv, Ukraine, 79000
e-mail: Luklida@hotmail.com*

The paper addresses the relevant issue of forming professional and managerial self-determination of leaders in the context of dynamic changes in the modern business environment. The process of a leader's development as a professional is examined through the lens of their self-determination in professional activities and development of managerial competencies.

The paper analyzes the theoretical and methodological foundations of professional self-determination of managers, examining the main concepts and approaches to understanding the essence of managerial self-determination. Special attention is paid to studying the factors influencing the formation of a manager's professional identity and managerial position.

The structural components of professional-managerial self-determination are investigated, including the cognitive component, which encompasses the system of knowledge about managerial activities and its requirements; motivational-value component, which covers professional values, motives, and attitudes; activity component, which reflects managerial skills and abilities; and reflexive component, which characterizes the capacity for self-analysis and professional self-improvement.

The study examines the sequential stages of professional-managerial self-determination formation, encompassing professional self-knowledge, professional self-awareness, professional self-assessment, professional self-forecasting, and professional self-realization.

The paper presents the results of an empirical study on the features of professional-managerial self-determination among managers at various management levels. Key problems and contradictions of this process are identified, and ways to overcome them are proposed.

The practical significance of the research lies in developing recommendations for optimizing the process of professional-managerial self-determination of managers. A comprehensive program of psychological and pedagogical support for this process is proposed, including diagnostic, formative, and developmental components.

Key words: professional self-determination, managerial activity, manager, professional identity, managerial competencies, professional development, self-realization.