

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-277-7-105>

**FACTORS OF FUTURE MANAGERS' SOCIAL
AND PROFESSIONAL ADAPTATION
TO THE WORKING ENVIRONMENT**

**ЧИННИКИ СОЦІАЛЬНО-ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ
МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ДО ТРУДОВОГО СЕРЕДОВИЩА**

Koval M. S.

*Doctor of Pedagogical Sciences,
Professor, Rector
Lviv State University of Life Safety
Lviv, Ukraine*

Коваль М. С.

*доктор педагогічних наук, професор,
ректор
Львівський державний університет
безпеки життєдіяльності
м. Львів, Україна*

Lytvyn A. V.

*Doctor of Pedagogical Sciences,
Professor,
Professor at Practical Psychology
and Pedagogy Department
Lviv State University of Life Safety
Lviv, Ukraine*

Литвин А. В.

*доктор педагогічних наук, професор,
професор кафедри практичної
психології та педагогіки
Львівський державний університет
безпеки життєдіяльності
м. Львів, Україна*

Rudenko L. A.

*Doctor of Pedagogical Sciences,
Professor,
Professor at Practical Psychology
and Pedagogy Department
Lviv State University of Life Safety
Lviv, Ukraine*

Руденко Л. А.

*доктор педагогічних наук, професор,
професор кафедри практичної
психології та педагогіки
Львівський державний університет
безпеки життєдіяльності
м. Львів, Україна*

Одним із ключових завдань навчання майбутніх менеджерів у закладах вищої освіти (ЗВО) є підготовка висококваліфікованих фахівців, здатних до активної діяльності, самостійного ухвалення конструктивних рішень, перманентного професійного та особистісного саморозвитку. Як відомо, менеджмент охоплює професії «гностикооперативного» типу, тобто спрямовані, передусім, на розуміння людини і задоволення її потреб [1, с. 40]. До специфічних особливостей професійної діяльності менеджера відносять її високу динамічність, чимало розмаїтих за природою та психоемоційним напруженням контактів, які часом не лише не підсилені мотиваційно, а й позбавлені позитивного зворотного зв'язку. Менеджер має координувати дії підлеглих, організовувати ефективну співпрацю,

підтримувати ділові стосунки з вищим керівництвом, спілкуватися з клієнтами різних психічних типів. Очевидно, що професію менеджера характеризує її комунікативна природа.

Зважаючи на це, під час підготовки менеджерів у ЗВО потрібно фокусувати увагу на розвитку їхніх здатностей щодо: розуміння поведінки партнерів по взаємодії й адекватного ставлення до неї; свідомої саморегуляції власної поведінки; вибору оптимальної поведінкової стратегії під час комунікативної взаємодії; врахування психологічних особливостей людей і добору індивідуальних методів роботи з персоналом [2, с. 28]. Тобто, результативність професійної діяльності менеджера прямо пропорційно залежить від якості організації ним комунікативної взаємодії й рівня відповідальності за її перебіг і наслідки, а також – від належного рівня комунікативної культури, що сприяє успішній адаптації молодих фахівців до професійного середовища та суттєво впливає на ефективність їхньої трудової діяльності в цілому.

Розглянемо соціально-адаптивний, статусно-рольовий та аспект самовираження як важливі чинники підготовки майбутніх менеджерів до ефективної комунікативної взаємодії та соціально-професійної адаптації до трудового середовища.

На початку професійної діяльності відбувається інтеріоризація професійних цінностей, практичне опанування особливостей управлінської діяльності в обраній сфері та формування внутрішньої готовності до її успішної реалізації, прагнення професійного вдосконалення і саморозвитку, що в сукупності зумовлює динаміку, тривалість і характерологічні риси адаптації. Її ефективність значною мірою залежить від того, наскільки адекватним є самосприйняття особистості, її уявлення про міжособистісні стосунки, здатність їх оптимально будувати, керувати власною поведінкою у професійній комунікативній взаємодії тощо. Іншими словами, сутність соціально-адаптивного аспекту підготовки менеджерів до професійної комунікативної взаємодії полягає як в ознайомленні майбутніх фахівців зі специфікою трудових функцій, розвитку їхніх управлінських навичок, необхідних для їх якісного виконання, а й у вдосконаленні соціально і професійно значущих особистісних якостей та утвердженні стійкого ціннісного ставлення до управлінської діяльності. Отже, цей аспект відображає зорієнтованість майбутніх менеджерів на професійне самовдосконалення шляхом виявлення й актуалізації внутрішнього особистісного потенціалу,

прагнення неперервного саморозвитку як суб'єкта управлінської діяльності.

Адаптація до нового офіційного статусу визначається певною соціально-професійною роллю. Саме із рольовим самовизначенням особистості менеджера тісно пов'язані механізми задоволення професійних потреб і очікувань та відповідність вимогам змісту управлінської діяльності, умовам її реалізації та групам, що здійснюють соціальний контроль. Прийняття соціальної ролі значною мірою визначається відповідністю цієї ролі потребам самої особистості в саморозвитку й самореалізації [3, с.146]. Важливою умовою соціально-професійної адаптації й самоідентифікації особистості як суб'єкта управлінської діяльності є її здатність до рольової гнучкості під час професійної комунікативної взаємодії (менеджер – підлеглий, менеджер – керівник вищої ланки, менеджер – клієнт тощо), саморегулювання когнітивних і вольових процесів у конкретній ситуації тощо. Домінантним чинником порозуміння під час такої взаємодії є готовність її учасників до спілкування певного типу, продиктованого виконуваною роллю. Чітке уявлення про свій професійно-рольовий репертуар забезпечить майбутніх менеджерів здатністю адекватно оцінювати власні можливості щодо виконання професійної ролі під час комунікативної взаємодії та розвивати рольову гнучкість, що сприятиме їхній успішній адаптації, вдосконаленню вмінь ефективно взаємодіяти з вищим керівництвом, партнерами, підлеглими, клієнтами тощо. Отже, статусно-рольовий аспект підготовки майбутніх менеджерів до професійної взаємодії об'єднує функціональний та соціальний контексти управлінської діяльності та орієнтується на підготовленість здобувачів освіти до результативного виконання соціально-професійних ролей в управлінських відносинах.

Щоб успішно адаптуватися до нових умов, фахівцям із менеджменту недостатньо мати диплом про одержання певної кваліфікації. Перед початком трудової діяльності на посаді менеджера певної ланки, претендент має переконати працедавця у своїй відповідності цій посаді, що зумовлює потребу формування у майбутніх менеджерів навичок ефективної самопрезентації.

Опираючись на сучасні теорії самопрезентації, Т. Чигирин розглядає цей феномен як процес управління сприйманням довколишнього соціуму через привернення уваги з метою реалізації мотивації, задоволення потреб і досягнення цілей особистості, а також формування її образу «Я» і підтримання самооцінки [4, с. 247]. Таке

тлумачення дає підстави позиціонувати самопрезентацію як засіб безпосереднього самовираження особистості відповідно до обставин, де виявляються різні аспекти її Я-концепції, гнучкість яких сприяє неперервній адаптації до ситуацій, що постійно змінюються.

До основних технік самопрезентації, якими, на нашу думку, мають оволодіти майбутні менеджери, відносимо: самоподачу переваги (виділення зовнішніх якостей переваги в зовнішньому вигляді, вербальній і невербальній комунікативній поведінці); самоподачу привабливості (відповідність зовнішніх якостей зовнішньому вигляду); самоподачу ставлення (демонстрування ставлення до партнера); самоподачу стану і причин поведінки (привернення уваги партнера до найбільш припустимої для нього причини власних дій) [2, с. 32]. Ми розглядаємо самопрезентацію передусім як аспект самовираження менеджера, важливий для ефективної професійно-комунікативної взаємодії під час виконання управлінських функцій. Слід зазначити, що в такому розумінні самопрезентація, опираючись на самооцінку й саморегуляцію менеджера як суб'єкта комунікативної взаємодії, відображає ступінь його здатності до організації й координування комунікативних дій та залежності від системи внутрішніх засобів їх регуляції. Успішність самопрезентації менеджера визначається досягненням поставленої мети, здатністю привернути увагу до себе як висококваліфікованого управлінця, переконати працедавця у своїй надійності та конкурентоздатності.

Урахування в професійній підготовці майбутніх менеджерів до професійно-комунікативної взаємодії соціально-адаптивного, статусно-рольового аспектів та аспекту самовираження забезпечить підґрунтя для реалізації продуктивних управлінських відносин, що позитивно впливатиме на процес адаптації фахівців із менеджменту до умов професійної діяльності.

Література:

1. Коваленко Т. М. Творчість і креативність – риси майбутніх фахівців у вищій економічній освіті. *Вісник національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». Філософія. Психологія. Педагогіка*. 2009. № 3(27). Ч. 2. С. 35–41.

2. Коваль М. С., Руденко Л. А. Підготовка майбутніх менеджерів до професійної комунікативної взаємодії. *Науковий вісник Львівської академії. Серія: Педагогічні науки* : збірник наук. праць / гол. ред. Т. С. Плачинда. Крапивницький: ЛА НАУ, 2021. Вип. 10. С. 27–33.

3. Руденко Л. А. Формування комунікативної культури майбутніх фахівців сфери обслуговування у професійно-технічних навчальних закладах: монографія. Львів : Піраміда, 2015. 343 с.

4. Чигирин Т. О. Самопрезентація : визначення, види, стратегії, техніки. *Зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України* / за ред. С. Д. Максименка. Т. XIV, ч. 5. Київ : А.С.К., 2012. С. 245–253.

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-277-7-106>

**GLOBAL TRENDS IN SOLVING THE PROBLEMS
OF AGRICULTURAL EDUCATION AS A FACTOR
IN THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT
OF COMMUNITIES AND RURAL AREAS**

**ГЛОБАЛЬНІ НАПРЯМИ ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМ АГРАРНОЇ
ОСВІТИ ЯК ЧИННИК СТАЛОГО РОЗВИТКУ ГРОМАД
ТА СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ**

Kovalchuk I. V.

*PhD in Law, Associate Professor,
Professor of the Department
of Public Law
Bila Tserkva National Agrarian
University
Bila Tserkva, Ukraine*

Ковальчук І. В.

*кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри публічно-правових
дисциплін
Білоцерківський національний
аграрний університет
м. Біла Церква, Україна*

У сучасному суспільстві, яке є фактично долає перехід від індустріального до постіндустріального, економічну ефективність функціонування будь якої галузі промисловості можливо забезпечити лише через підготовку висококваліфікованих спеціалістів. Сучасна проблема забезпечення сталого розвитку громад та сільських територій пов'язана насамперед з інтелектуалізацією праці, наданням найвищого пріоритету процесу отримання нових знань, здатних забезпечити соціально-економічний прогрес українського суспільства. Сталий розвиток передбачає формування якісно нового типу спеціаліста з вищою освітою та переосмислення науково-освітньої