

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ



«АКТУАЛЬНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ НАУКИ І ОСВІТИ»

**III Міжнародна науково-практична конференція
науково-педагогічних працівників та молодих науковців**

ПРОГРАМА

09 - 10 листопада 2023 року



ОДЕСА - 2023

УДК 005.95:159.923:378

САМОСВІДОМІСТЬ МЕНЕДЖЕРІВ ЯК ФАКТОР ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ

Варнавська І.В., к.пед.н,

доцент, доцент кафедри соціальних та поведінкових наук,

e-mail: inna.varnavska@ukr.net

Херсонський державний аграрно-економічний університет
м.Херсон, Україна

Мета розвитку самосвідомості фахівця напряму менеджменту, полягає в усвідомленні особистістю свого «Я», своєї унікальності та відмінності від інших людей, що знаходить своє вираження у незалежності суб'єкта самостійності, відповідальності за себе, за свою діяльність. Так, самосвідомість дозволяє людині, відбиваючи зовнішній світ, виділяти себе у ньому, усвідомлювати своє ставлення до цього світу і себе у відносинах з оточуючими, пізнавати власний внутрішній світ, переживати і оцінювати його. Взаємодіючи та спілкуючись у професійній діяльності, менеджер виділяє сам себе з навколишнього середовища, відчуває себе суб'єктом своїх фізичних і психічних станів, дій, процесів, виступає для себе як «Я», що протистоїть іншим і водночас нерозривно з ними пов'язане.

«Дзеркало», в якому фахівець бачить самого себе і за допомогою якого, він починає ставитися до себе як до людини і професіонала, тобто виробляє форми самосвідомості. Самосвідомість народжується над результаті внутрішніх потреб ізольованої свідомості, а процесі колективної практичної діяльності та міжлюдських взаємовідносин. Самосвідомість реалізується в усвідомленні своєї тотожності, усвідомленні свого «Я» і своїх психічних властивостей, а також у соціально-моральній самооцінці. Самосвідомість особистості як сукупність уявлень себе, що виражається в «Я-концепції» і оцінці особистістю цих уявлень. Процес розвитку самосвідомості та «Я-концепції» здійснюється через прийняття професійних цінностей, параметри зовнішніх оцінок і власної самооцінки, через стандарти виконання професійної діяльності та моральних норм, що реалізуються у взаєминах.

Моральні категорії (професійний обов'язок) та особисті якості (любов до дітей, толерантність, прагнення до творчості) виявляються менеджер у собі самому шляхом осмислення себе у професійних ситуаціях і ситуаціях, коли ці якості або їх відсутність виступають як перешкоди на шляху власної активності фахівця чи як умови, що полегшують професійну діяльність та самореалізацію. Способи регуляції менеджером своєї діяльності, і навіть його емоційна і волева саморегуляція пов'язані з особливостями розвитку самосвідомості.

Можна сміливо стверджувати, що самосвідомість – це самооцінка і самоконтроль. Самосвідомість фахівця проявляється в усвідомленні та оцінці себе як суб'єкта практичної та пізнавальної діяльності, як особистості (тобто свого морального вигляду та інтересів, цінностей, ідеалів та мотивів поведінки). У структурі самосвідомості виділяють: усвідомлення близьких і віддалених цілей, мотивів свого «Я» («Я – діючий суб'єкт»); усвідомлення своїх реальних і бажаних якостей («Реальне Я» та «Ідеальне Я»). Це створює передумови професійного розвитку: рефлексуючи свою діяльність і взаємини, фахівець вибудовує модель свого особистого та професійного вдосконалення. Образ «Я», виявляється у мотивації і спрямованості особистості менеджера служить основою його самовиховання і самовдосконалення, розвитку особистості. Від «Я-концепції» залежать поставлені цілі, оцінювання успішності просування до них, вплив успіху і невдач на цілеспрямовану поведінку в майбутньому.

Для самосвідомості найбільше сформувати себе як особистість, залишитися самим собою, незважаючи на зовнішні впливи і вміти підтримувати себе у складних ситуаціях, що супроводжують професійну діяльність. Мотивація, установки та цінності визначають спрямованість особистості фахівця. Так, індивідуальний стиль професійної діяльності є, з

одного боку, проявом особистості та її індивідуальності, з другого – динамічною підсумковою системою конкретних проявів професійного досвіду, у ньому реалізуються функції професійної культури менеджера.

Самооцінка, як і самосвідомість загалом, має суспільний характер та обумовлена соціальними умовами. У структурі самооцінки виділяють компоненти: когнітивний компонент (відбиває знання людини про себе) та емоційний (ставлення до себе, пов'язане з мірою задоволеності своїми діями, результатами реалізації цілей). Відокремити процеси самопізнання від процесів оцінки та емоційного ставлення особистості до себе складно, оскільки ці компоненти "Я" тісно взаємопов'язані. Самооцінювання – процес зіставлення «Я» або окремих його сторін із власною системою цінностей, з особистими цілями, смислами, нормами і професійними стандартами. Становлення самооцінки фахівця, його адекватність безпосередньо впливає на ставлення до своїх професійно важливих якостей та їх розвитку. Від самооцінки залежить емоційне ставлення себе, своєї діяльності, виражене у вигляді різних почуттів і емоційних станів: роздратування, досади, гордості, радості, задоволеності тощо. Здатність до адекватної самооцінки формується у процесі соціалізації, розширення соціального усвідомленого досвіду. Із врахування свідомої реалізації моральних і професійних принципів у діяльності та спілкуванні, виявлення свого особистого ставлення до своєї діяльності, менеджер набуває здатності поглибленої усвідомленості себе та своїх відносин.

Так, неадекватна самооцінка може бути надмірно завищеною або надто заниженою. Ідеалізоване уявлення людини про своє «Я» постійно зіштовхується з актуальним і реальним «Я». При надмірно завищеній самооцінці відзначено неправильне уявлення про себе, ідеалізований образ своєї особистості та можливостей, своєї цінності для оточуючих. Менеджер ігнорує невдачі задля збереження високої оцінки себе, гостро емоційно відштовхує все, що порушує уявлення про нього. У конфліктних ситуаціях виявляється схильність переоцінювати себе.

В результаті протидії клієнтів, які відкидають його претензії, озлоблюється, виявляє підозрілість або навмисну зарозумілість, агресію, може втратити міжособистісні контакти. Сприйняття своєї діяльності спотворюється, ставлення до неї стає неадекватним. Тому справедливе зауваження адміністрації закладу або установи починає сприйматися як причіпка, а об'єктивна оцінка результатів роботи – як несправедливо занижена. Неуспіх постає як наслідок несприятливо сформованих обставин, що жодною мірою не залежать від дій фахівця і не наслідок власних помилок, нестачі знань, здібностей або неправильних відносин із клієнтами.

Надмірно низька самооцінка може свідчити про розвиток комплексу неповноцінності, невпевненості у собі та тривожності. Такі фахівці не ставлять собі важкодосяжні цілі, обмежуються вирішенням звичайних завдань, занадто критичні себе. Страждаючи комплексом неповноцінності, менеджер може прагнути самостверджуватись за рахунок постійного приниження і придушення особистості дітей. Адже людина для компенсації низької самооцінки прагне влади як засобу такої компенсації. Занадто висока чи надто низька самооцінка порушують процес самоврядування, виконують самоконтроль, у спілкуванні вони є причиною конфліктів у діяльності.

Так, у молодих фахівців яскраво виражено позитивне ставлення до себе, високе схвалення себе та знижена відповідальність за промахи і помилки, самовпевненість, що може свідчити про завищену самооцінку, яка не сприяє професійному розвитку. Хоча є зацікавленість у розумінні своєї особистості, але рівень розуміння себе є недостатнім, що потребує психологічних знань та розвитку рефлексивної діяльності.

Список використаних джерел:

1. Варнавська І.В. Формування особистісної та професійної самооцінки фахівців економічної сфери. *Таврійський науковий вісник. Серія: Економіка*. Випуск 15, 2023. С.9-16.
2. Шаумян О.Г. Дослідження особистості менеджера у сфері інформаційної безпеки. *Актуальні проблеми психології*. Т. I. Випуск 54. Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. С. 63-68.

СЕКЦІЯ 6	
ЕКОНОМІКА. ОБЛІК І ОПОДАТКУВАННЯ. МЕНЕДЖМЕНТ	
АБГАШ Т.І., ГАЛИЦЬКИЙ О.М. ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ В АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ	479
АВАНЕСЬЯН А.Є. ЗАСТОСУВАННЯ СИСТЕМИ BSC У ДІЯЛЬНОСТІ СУДНОРЕМОНТНИХ ПІДПРИЄМСТВ	481
АНАНІЙЧУК Д.О., КРЮКОВА І.О. ВЛАСНИЙ КАПІТАЛ ТА ЙОГО ВПЛИВ НА ВАРІСТЬ БІЗНЕСУ	484
БАРАНЧУК В. Ю. СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ОВОЧІВНИЦТВА В УКРАЇНІ	485
БОЙКО Л.О., РУДИЧ І.О. УКРАЇНСЬКИЙ БІЗНЕС В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ	488
БОНДАР Н. М., САГАЙДАК Є.С. ОКРЕМІ АСПЕКТИ УЗГОДЖЕННЯ ІНТЕРЕСІВ УЧАСНИКІВ КОНЦЕСІЙ ЯК ПЕРЕДУМОВИ УСПІШНОЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОЄКТІВ В ІНФРАСТРУКТУРНИХ ГАЛУЗЯХ ЕКОНОМІКИ	490
ВАРНАВСЬКА І.В. САМОСВІДОМІСТЬ МЕНЕДЖЕРІВ ЯК ФАКТОР ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ	492