

Keywords: perfectionism, model of perfectionism, perfectionism structure, adaptive perfectionism, maladaptive perfectionism, high personal demands.

Відомості про автора

Грубі Тамара Валеріївна, кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри психології освіти Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, м. Кам'янець-Подільський, Україна.

Grubi, Tamara Valeriivna, PhD (psychology), senior lecturer of Dep. of psychology of education, Ivan Ohienko Kamyanets-Podilskiy National University, Kamyanets-Podilskiy, Ukraine.

E-mail: tamara-grubi@mail.ru

УДК 159.9.015:159.9.019.2

Дробот О.В.

ВЛАСТИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ СВІДОМОСТІ КЕРІВНИКА

Дробот О.В. Властивості професійної свідомості керівника. У статті описано властивості професійної свідомості керівника – «управлінської свідомості», яка відображає і породжує професійний світ управлінців. Розглянуто основні властивості управлінської свідомості – активність, вибірковість, ідейність, цілісність, константність і динамічність. Аналізуються джерела формування властивостей професійної свідомості керівника: запропоновано бачення управлінських інтересів та управлінських переконань у структурі професійної свідомості керівника, виявлено, що вони виражають відповідний рівень і динаміку задоволення управлінських потреб; показано, що управлінська свідомість особистості керівника набуває якості константності-динамічності і пов'язана зі світоглядом особистості керівника, що забезпечує виконання ним управлінських функцій.

Ключові слова: професійна свідомість керівника, властивості управлінської свідомості, управлінські інтереси, управлінські переконання, світогляд особистості керівника.

Дробот О.В. Свойства профессионального сознания руководителя. В статье представлены свойства профессионального сознания руководителя – «управленческого сознания», которое отображает и порождает профессиональный мир управленцев. Рассмотрены основные свойства управленческого сознания – активность, выборочность, идейность, целостность, константность и динамичность. Анализируются источники формирования свойств профессионального сознания управляющего: предлагается видение управленческих интересов и управленческих убеждений в структуре профессионального сознания руководителя, выявлено, что они отражают соответствующий уровень и динамику удовлетворенности управленческих потребностей; показано, что управленческое сознание личности руководителя приобретает качества константности-динамичности и связано с мировоззрением личности руководителя, что и обеспечивает выполнение последним управленческих функций.

Ключевые слова: профессиональное сознание руководителя, свойства управленческого сознания, управленческие интересы, управленческие убеждения, мировоззрение личности руководителя.

Постановка проблеми. У зв'язку з гострою необхідністю економічних реформ в країні та істотних суспільних змін загострюється проблема ефективного управління організаціями різних сфер діяльності. Відтак на передній план виходить феномен економічної свідомості (Г.В. Ложкін, В.Л. Комаровська, Н.Ю. Волянюк [5; 6]), частковим аспектом якого постає свідомість керівника, яка має загальнопсихологічне значення для багатьох сфер економічної та суспільної діяльності [2]. Управлінська свідомість керівника досліджувалась нами як професійна свідомість, що належить професійній групі працюючих управлінців [1, с.111].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Управлінська свідомість особистості зобов'язана властивістю активності відображувальній функції свідомості як такої. Властивість активності управлінської свідомості керівника пов'язана з професійною діяльністю, з активним впливом свідомості на довколишній світ. Говорячи про вузький контекст відображувальної функції людської свідомості, мають на увазі її диференціацію від доцільної пристосувальної поведінки тварин. Дослідник Н.Ф. Добринін [3] пише про те, що активність тварин, які своїми відповідями на зовнішні подразники змінюють довколишню природу, не може претендувати на статус усвідомленої перетворювальної діяльності. Отже, прояви управлінської свідомості в професійній діяльності набувають характеру активності, що здійснюється за законами людської волі. Іншими словами, як професійна діяльність керівника, у цілому, так і управлінської свідомості, зокрема, забезпечують базис для активного перетворення дійсності. Саме тут виникає другий, широкий контекст відображувальної функції свідомості, у тому числі й управлінської свідомості – контекст не стільки пристосувальної, скільки перетворювальної *активності*. «Під вищою активністю людини будемо розуміти таку, котра втручається в довколишню дійсність і свідомо змінює її» [3, с.176].

Не всі прояви управлінської свідомості можна вважати активними. «Ті дії людини, які вона чинить у силу звички, про які вона не думає, коли їх робить, які автоматизовані – про такі дії навряд чи можна говорити як про активні», – пише в цьому контексті Н.Ф. Добринін [3, с.176].

С. Кабанов і Б. Якушев розглядають інші підходи до автоматизмів у керуванні, розробляють базові алгоритми адаптивного управління багатомірним об'єктом, які можуть забезпечити систему автоматичного

керування будь-яким об'єктом незалежно від його природи: галуззю економіки, виробничим підприємством, інвестиційною компанією тощо) [11]. Автори представили «математичну модель, адекватну поточному стану об'єкта (*управління – О.Д.*) і процесам, що відбувається в ньому. Така модель дозволяє прогнозувати стан бізнес-процесу на деякий проміжок часу й використовувати її в алгоритмі оптимального керування для формування комплексу управлінських рішень на найближчу перспективу. У виконавчій частині формується програма керуючих впливів. Протягом наступного проміжку часу за новими даними, що надійшли про поточний стан («виходи») об'єкта, алгоритм автоматично формує нову модель, адаптовану до нового стану об'єкта» [11]. На думку авторів, керування компанією (особливо в кредитно-фінансовій сфері) можна довести до автоматизму. Математичні методи корисні при розв'язанні задач, які враховують вплив людського фактора. Однак застосовуючи адаптивне моделювання бізнес-процесів, суб'єкт керування може лише перевіряти ефективність передбачуваних стратегічних рішень, але ніяк не виробляти їх. У підході С. Кабанова та Б. Якушева [8] керівник не ставить перед собою мети творчо перетворити дійсність, і навряд чи його дії є проявом активної свідомості: не продумується загальна стратегія руху, ускладнюється регулювання діяльності підлеглих, не враховуються ризики експериментування з реальним об'єктом і відповідні фінансові втрати. Стереотипи, що існують у свідомості керівників, у цілому, завдяки використанню контролінгових технологій, лише обмежують активнісний потенціал управлінської свідомості.

Мета статті. Управлінська свідомість керівника вирізняється низкою властивостей, притаманних їй як психічному феномену. До таких, на нашу думку, належать: активність свідомості, її вибірковий характер, цілісність, константність, динамічність, ідейність. Розглянемо названі властивості послідовно та проаналізуємо джерела їх формування.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Система потреб є провідним джерелом *активності* свідомості, що покликана забезпечити саму життєдіяльність людини. Виникнення потреб і встановлення завдяки цим потребам взаємодії з середовищем спонукає психіку до активності. Відповідно, розширення й поглиблення потреб веде за собою розширення активності свідомості. У психології управління цей постулат набуває такої конкретики: з метою підвищення продуктивності й творчого перетворення змісту праці керівник мусить зреалізувати цілу низку своїх професійних потреб.

Дослідники Е.Торсруда, Ф. Емері [16] такими потребами називали потреби у: цікавій, різноплановій роботі, можливості освоєння нового; перекваліфікації, навчанні й вдосконалюванні; наявності певних повноважень приймати рішення; репутації й престижі як основи для соціальної підтримки й поваги; зв'язку праці окремого працівника із загальною цінністю роботи фірми; відчутті необхідності твоєї праці як тепер, так і в майбутньому. Можна зазначити, що в ефективності управління в реалізації цих факторів мусять бути однаково зацікавлені як підлеглі, так і керівники.

Щодо властивості вибірковості управлінської свідомості керівника, то в основі активації свідомості інтересами вбачається механізм її вибірковості. За концепцією І.П. Павлова [9], умовно-рефлекторні агенти, безперервно сигналізуючи про сприятливі та руйнівні впливи навколишнього середовища організмові, тим самим виражають відому вибірковість організму стосовно даного середовища. Свідомість професіонала активно вибирає з потоку реальності ті стимули, які пов'язані з його інтересами. Тому генезис управлінських інтересів і полягає у відборі свідомістю суб'єкта найбільш важливих потреб для їхнього задоволення. В організації співіснують інтереси управлінського корпусу та співробітників фірми. Їхнім спільним інтересом є їхня спільна зацікавленість у стійкості й розвитку самої організації.

Аналогічно і в системі професійних інтересів керівника можна легко побачити інтереси тимчасові й стійкі. У психології диференціюють інтереси тимчасові (інтереси виконання конкретної діяльності) та інтереси тривалі, стійкі [4; 12]. Узагальнюючи представлені думки, можемо запропонувати наше бачення інтересів у структурі управлінської свідомості. Управлінський інтерес – це одночасно мотив і стимул соціальних дій керівника стосовно задоволення професійних потреб, зумовлений реальними відносинами власності й принципом управлінської доцільності. В управлінській свідомості інтерес виступає продуктом і соціальним виявом потреби суб'єкта в самореалізації як керівника організацією. Управлінський інтерес виникає в тому випадку, якщо задоволення набуває смислу, тобто потреба усвідомлюється як реальна.

Неприпустимо отожднювати управлінські інтереси з потребами, зводити їх тільки до задоволення потреби керівника. В управлінській свідомості зовсім неправильно було б протиставляти безпосередній інтерес опосередкованому.

За С.Л. Рубінштейном [10], «усякий безпосередній інтерес зазвичай опосередкований усвідомленням важливості, значущості, цінності даного предмета або справи; з іншого боку, не менш важливою і цінною, ніж здатність виявити інтерес, вільний від особистої вигоди, є здатність робити справу, яка не являє безпосереднього інтересу, але є потрібною, важливою, суспільно значущою. Властиво, якщо по-справжньому усвідомити значущість справи, яку робиш, то вона в силу цього неминуче стане цікавою; опосередкований інтерес переходить у безпосередній» [10, с.517]. У структурі управлінської свідомості між інтересами і задоволенням потреб розташовуються інші підструктури, а саме: інтереси набувають свого вираження в поставлених цілях і діях, спрямованих на задоволення потреб. Тобто потреби виступають як причина, а мета й дії – як способи їхнього задоволення, форми прояву управлінських інтересів.

Професійні, зокрема, управлінські інтереси, несуть у собі високий діагностичний потенціал, оскільки виражають відповідний рівень і динаміку задоволення потреб. Так, зниження рівня задоволення потреб керівника може розглядатися як ознака деструкції його професійних інтересів. З іншого боку, управлінські інтереси виступають умовою взаємодії й саморозвитку суб'єктів управлінської діяльності.

Існуючи спочатку потенційно, у формі очікувань, ще не вдоволених домагань людини, управлінські інтереси реалізуються в реальних професійних відносинах, коли набувають форми взаємного зв'язку, взаємодії. Управлінські потреби й інтереси не тільки відбивають існуючі міжособистісні відносини, але й виступають одиницями аналізу в структурі соціальних відносин. Управлінські інтереси диференціюються на державні, групові й особисті, за А.А. Цимбалюк і Є.П. Данильченко [14] приводимо складові їх прояву: суспільно-управлінські інтереси, інтереси державної бюрократії – інтереси саморозвитку державної системи; інтереси самоконтролю й оптимізації громадянського суспільства – держава не може бути виразником інтересів одного класу або прошарку.

На рівні групи управлінський інтерес реалізується як інституційована форма приватних інтересів. На рівні особистості управлінський інтерес реалізується властиво у формі приватних інтересів і в умовах ринкової економіки виражає потреби, пов'язані з реалізацією приватної власності, прав володіння й користування, одержання доходів. З погляду підлеглих типовий керівник персоніфікує собою на рівні індивіда державний і груповий (корпоративний) управлінський інтерес. «Керівник одночасно є носієм різних інтересів, оскільки виступає в різних іпостасях: як індивідуум, як член певної організації і як представник певного шару суспільства» [14, с.33]. Отже, має місце складна взаємодія управлінських інтересів, у силу чого управлінські інтереси в конкретних управлінських ситуаціях можуть виступати як соціально зумовлені протилежності або виступати спільно на користь організації.

Властивості константності і динамічності управлінської свідомості керівника розглядається як властивість її відносної незмінності [15]. Константність управлінської свідомості визначається якостями професійної пам'яті: саме остання надає управлінській свідомості тієї стійкості, що забезпечує наступність у професійній діяльності керівника. Константність свідомості обумовлюється психічними станами й властивостями особистості керівника. Динамічність управлінської свідомості кваліфікується як його здатність змінюватися й розвиватися. Зумовлена короткочасними й швидко мінливими психічними процесами, динамічність управлінської свідомості переходить у свою протилежність – константність, коли одиничні прояви свідомості можуть закріплюватися в типових станах психіки керівника.

У певній професійній дії управлінська свідомість управління виявляє себе одночасно і як цілісний, константний акт свідомості, і як дискретний акт, що проявляється одиночно в постійному динамічному потоці свідомості. Управлінська свідомість особистості набуває якості константності в процесі задоволення потреб і реалізації професійних інтересів. Якість константності свідомості пов'язана із професійним світоглядом особистості керівника.

У загальному значенні світогляд – це система узагальнених поглядів та уявлень людини про світ, про довколишню дійсність, про своє місце в цьому світі, а також зумовлені цими поглядами основні життєві позиції людини, її переконання, ідеали, принципи пізнання й діяльності, ціннісні орієнтації [13]. Для керування людьми, А.А. Одинцов розглядає такі елементи світогляду: «система поглядів на соціальне керування (зокрема, школа менеджменту, принципами якої керівник керується); уявлення про місце й роль керівника у процесі соціального управління; уявлення про ідеальну організацію, ідеальний стиль керівництва, про ідеального менеджера; ціннісні орієнтації, що визначають, зокрема, особливості сприйняття керівником різних видів корпоративної етики; ставлення керівника до партнерів (орієнтація на співробітництво чи суперництво) і підприємницького середовища (прийняття, відторгнення тощо); підходи до аналізу складної управлінської ситуації; ставлення до підлеглих і вищого керівництва, до очолюваної організації (підрозділу)» [7, с.67]. Світогляд керівника забезпечує виконання таких функцій: забезпечення рівня оволодіння науковою методологією управління; мотивацію до професійної діяльності керівника; управлінські ідеї, які він переважно готовий прийняти; ступінь і характер засвоєння ним цінностей організації, корпоративної етики; здатність до здійснення уявного моделювання можливого й бажаного розвитку подій; здатність до командної роботи; ставлення до привілеїв керівника; характер використання управлінського інструментарію.

Константності свідомості керівника стосуються такі його структурні елементи, як переконання. «Переконання, – пише А.А. Одинцов, – це вкорінені у свідомості людини моральні, етичні уявлення, норми, принципи, ідеали, якими вона вважає за необхідне керуватися у повсякденному житті. Стосовно ж керування йдеться не просто про поінформованість менеджера про наявність якихось моральних норм ділових відносин, професійної етики, вищих ідеалів (зокрема, ідеалу організації, керівника), але й про його переконаність у них, тобто в наявності відповідної раціональної основи діяльності. Переконаність дозволяє керівникові здійснювати управлінський процес свідомо, із глибоким розумінням необхідності й доцільності певного керівного, коригувального впливу на ситуацію» [7, с.66]. Переконання керівника формуються під впливом об'єктивних умов, що складаються в процесі соціальної практики – керівної діяльності.

Основу формування світогляду керівника становлять духовна культура суспільства, професійна етика керівника, корпоративна етика організації, особистий практичний досвід, засвоєння певних моральних

принципів і норм, усвідомлена необхідність їхнього дотримання в процесі керування. Переконання походять від світогляду і тісно пов'язані зі знаннями керівника про соціальні закономірності функціонування суспільства, відображають його певне ставлення до цих знань. Завдяки наявності таких відносин знання про соціальний світ можуть одержувати різну суб'єктивну значущість для особистості.

Значущість – це більше чи менше відображена у свідомості відповідність об'єкта діяльності потребам, інтересам, переконанням людини. «Чим більше знань одержує людина і чим більш точними будуть ці знання, чим краще будуть вони відбивати реальну дійсність, тим краще, точніше й повніше може людина регулювати свою поведінку. Розбираючись у доквіллі, намагаючись зрозуміти це доквілля найбільше правильно, людина неминуче певним чином ставиться до цього доквілля» [4, с.80]. Так, до речі, з'являється особистісний смисл об'єкта (ситуації), згідно з яким суб'єкт діє, приймає управлінське рішення. Як відзначає А.А. Одинцов [7], одне тільки знання керівником теорії, якщо воно не перетворилося на переконаність, а також одне тільки практичне слідування певним життєвим правилам, процедурам, «бездумне виконання вимог, якщо все це не засновано на свідомому засвоєнні відповідного ідейного змісту, результатів не принесуть» [7, с.67]. Отже, ще одна якість управлінської свідомості керівника – властивість ідейності. Ідейність – прихильність людини до певної цілісної системи поглядів, ідей і відповідному соціальному, моральному, естетичному ідеалу; послідовна й безумовна вірність цим поглядам й ідеям у теорії й на практиці [13].

Про ідейність фахівця говорять у тому випадку, коли він у своїй практичній діяльності постійно й спонтанно слідує сповідуваній ним системі поглядів без спеціальної фіксації уваги на необхідності виконувати певні правила й процедури. Важливою обставиною є та, що ідейність управлінця, керівника, менеджера виявляється у всіх сферах громадського життя, у всіх управлінських ситуаціях, і навпаки, безідейність – у байдужості до духовного змісту власних учинків і рішень.

Висновки. В якості основних властивостей управлінської свідомості нами виділено: активність, вибірковість, цілісність, константність, динамічність, ідейність. Джерелами активності професійної свідомості керівника є система професійних потреб та інтересів, які реалізуються в поставлених цілях і діях та виступають умовою взаємодії й саморозвитку суб'єктів управлінської діяльності. В основі властивості вибірковості професійної свідомості лежить механізм її активації професійними інтересами. Система професійних переконань як раціональна основа діяльності керівника надає його свідомості, «управлінської свідомості», тобто ознак константності. Константність управлінської свідомості визначається професійною пам'яттю й зумовлюється психічними станами й властивостями особистості керівника. У кожній професійній дії управлінська свідомість проявляє одночасно свої властивості динамічності й константності. У процесі задоволення потреб і реалізації професійних інтересів управлінська свідомість особистості стає світоглядом, тобто набуває якостей переконаності, ідейності особистості керівника.

Перспективами подальших досліджень проблематики цього напрямку вважаємо виявлення гендерних аспектів властивостей професійної свідомості керівника, створення наукових підстав для реалізації розвивальних програм удосконалення змісту професійної свідомості керівників.

Список використаних джерел

1. Дробот О.В. Психосемантика управлінської свідомості керівника : монографія / Ольга В'ячеславівна Дробот. – Одеса : ОНУ ім. І.І. Мечникова ; Донецьк : ТОВ «Східний видавничий дім», 2014. – 372 с.
2. Дробот О.В. Категориальная основа спецификации понятия «Управленческое сознание» / О.В. Дробот // Экономическая психология: прошлое, настоящее, будущее : м-лы Международной научно-практической конференции (г. Саратов, 12–13 октября 2011 г.). – Саратов : СГСЭУ, 2011. – С. 10–16.
3. Добрынин Н.Ф. Об активности сознания / Н.Ф. Добрынин // Проблемы сознания : м-лы симпозиума. – М., 1966. – С. 176–184.
4. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев. – М. : Политиздат, 1975. – 262 с.
5. Ложкін Г.В. Економічна психологія : навч. посіб. / Ложкін Г.В., Комаровська В.Л., Воляннюк Н.Ю. – [3-тє вид., переробл. і доповн.] – К. : ВД «Професіонал», 2008. – 464 с.
6. Ложкін Г.В. Особливості та структура економічної свідомості / Ложкін Г.В., Спасенніков В.В., Комаровська В.В. // Соціальна психологія. – 2004. – № 1(3). – С. 8–16.
7. Одинцов А.А. Менеджмент организации: Введение в специальность : учеб. пособие ; [2-е изд., стер.] / А.А. Одинцов. – М. : ИЦ Академия, 2009. – 239 с.
8. Охременко О.Р. Теоретичні підходи до аналізу професійної концептосфери / О.Р. Охременко // Вісник Національної академії оборони України. – 2010. – № 2. – С. 119–123.
9. Павлов И.П. Ответ физиолога психологам / И.П. Павлов // Павлов И.П. Полн. собр. соч. : в 6-ти томах. – [2-е изд.]. – Т. 3. – Кн. 2. – М.-Л., 1951. – С. 116–132.
10. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн ; [сост. А.В. Брушлинский, К.А. Абульханова-Славская]. – СПб. : Питер, 2000. – 712 с.
11. Управление компанией можно довести до автоматизма [Электронный ресурс] / С. Кабанов, Б. Якушев // IT Manager. – 2003. – № 5(11). – Режим доступа : // <http://citforum.univ.kiev.ua/consulting/articles/>
12. Файоль А. Общее и промышленное управление / А. Файоль / [пер. с франц.] ; [научн. ред. и предисловие проф. Е.А. Кочерина]. – М. : Контролинг, 1992. – 111 с.

13. Философский энциклопедический словарь / [гл. редакция : Л.Ф. Ильичёв, П.Н. Федосеев, С.М. Ковалёв, В.Г. Панов]. – М.: Советская энциклопедия, 1983. – 836 с.
14. Цимбалюк А.А. Экономическая теория: Краткий конспект лекций для студентов-иностранцев / А.А. Цимбалюк, Е.П. Данильченко. – Харьков : ХНАГХ, 2006. – 167 с.
15. Чуфаровский Ю.В. Юридическая психология / Ю.В. Чуфаровский. – М. : Право и Закон, 1997. – 320 с.
16. Emery, F.E., Thorsrud, E. Form and Content in Industrial Democracy, 1969, London, Tavistock Publications ; New York, Barnes & Noble, 88 p.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Drobot O.V. Psykhosemantyka upravlins'koyi svidomosti kerivnyka : monohrafiya / Ol'ha Vyacheslavivna Drobot. – Odesa : ONU im. I.I. Mechnykova ; Donets'k : TOV «Skhidnyy vydavnychyy dim», 2014. – 372 s.
2. Drobot O.V. Kategorial'naja osnova spetsifikacii ponjatija «Upravlencheskoe soznanie» / O.V. Drobot // Jekonomicheskaja psihologija: proshloe, nastojashhee, budushhee : m-ly Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii (g. Saratov, 12–13 oktjabrja 2011 g.). – Saratov : SGSJeU, 2011. – S. 10–16.
3. Dobrynin N.F. Ob aktivnosti soznaniya / N.F. Dobrynin // Problemy soznaniya : m-ly simpoziuma. – M., 1966. – S. 176–184.
4. Leont'ev A.N. Dejatel'nost'. Soznanie. Lichnost' / A.N. Leont'ev. – M. : Politizdat, 1975. – 262 s.
5. Lozhkin H.V. Ekonomichna psykhologhiya : navch. posib. / Lozhkin H.V., Komarovs'ka V.L., Volyanyuk N.Yu. – [3-te vyd., pererobl. i dopovn.] – K. : VD «Profesional», 2008. – 464 s.
6. Lozhkin H.V. Osoblyvosti ta struktura ekonomichnoyi svidomosti / Lozhkin H.V., Spasyennikov V.V., Komarovs'ka V.V. // Sotsial'na psykhologhiya. – 2004. – №1(3). – S. 8–16.
7. Odincov A.A. Menedzhment organizacii: Vvedenie v special'nost' : ucheb. posobie ; [2-e izd., ster.] / A.A. Odincov. – M. : IC Akademiya, 2009. – 239 s.
8. Okhremenko O.R. Teoretychni pidkhody do analizu profesijnoyi kontseptosfery / O.R. Okhremenko // Visnyk Natsional'noyi akademiji oborony Ukrainy. – 2010. – № 2. – S. 119–123.
9. Pavlov I.P. Otvet fiziologa psihologam / I.P. Pavlov // Pavlov I.P. Poln. sobr. soch. : v 6-ti tomah. – [2-e izd.]. – T. 3. – Kn. 2. – M.-L., 1951. – S. 116–132.
10. Rubinshtejn S.L. Osnovy obshhej psihologii / S.L. Rubinshtejn ; [sost. A.V. Brushlinskij, K.A. Abul'hanova-Slavskaja]. – SPb. : Piter, 2000. – 712 s.
11. Upravlenie kompaniej možno dovesti do avtomatizma [Jelektronnyj resurs] / S. Kabanov, B. Jakushev // IT Manager. – 2003. – № 5(11). – Rezhim dostupa : // <http://citforum.univ.kiev.ua/consulting/articles/>
12. Fajol' A. Obshhee i promyshlennoe upravlenie / A. Fajol' / [per. c franc.] ; [nauchn. red. i predislovie prof. E.A. Kocherina]. – M. : Kontroling, 1992. – 111 s.
13. Filosofskij jenciklopedicheskij slovar' / [gl. redakcija : L.F. Il'ichjov, P.N. Fedoseev, S.M. Koval'jov, V.G. Panov]. – M.: Sovetskaja jenciklopedija, 1983. – 836 s.
14. Cimbaljuk A.A. Jekonomicheskaja teorija: Kratkij konspekt lekcij dlja studentov-inostrancev / A.A. Cimbaljuk, E.P. Danil'chenko. – Har'kov : HNAGH, 2006. – 167 c.
15. Chufarovskij Ju.V. Juridicheskaja psihologija / Ju.V. Chufarovskij. – M. : Pravo i Zakon, 1997. – 320 s.
16. Emery, F.E., Thorsrud, E. Form and Content in Industrial Democracy, 1969, London, Tavistock Publications ; New York, Barnes & Noble, 88 p.

Drobot, O.V. Properties of manager's professional consciousness. This article reviews the properties of manager's professional consciousness, 'administrative consciousness' that reflects and conceives professional world of managers. The following properties of manager's administrative consciousness were described: *activity, selectivity, ideological commitment, integrity, constancy and dynamicity*. Sources forming the properties of manager's professional consciousness were analyzed.

The sources of *activity* of administrative consciousness comprise a system of professional needs and interests realized in manager's goals and actions and represent a condition for interaction and self-development of managers. The *selectivity* as a property of administrative consciousness has at its core a mechanism of its activation by professional interests containing high diagnostic potential, because they express the relevant level and dynamics of satisfying managerial needs. The system of professional beliefs as a rational basis of manager's activity gives his consciousness the signs of constancy. *Constancy* of administrative consciousness is determined by professional memory and stems from mental states and properties of manager's personality. In every professional action, administrative consciousness simultaneously displays its *dynamicity* and constancy properties. The manager's *ideological commitment* is manifested in all spheres of public life and all managerial situations, and on the contrary, a lack thereof shows itself in the indifference for spiritual content of manager's own actions when making managerial decisions.

In the course of satisfying the needs and pursuing professional interests, administrative consciousness of manager's personality becomes a worldview, i.e. attains the qualities of conviction and personality's ideological commitment.

Keywords: manager's professional consciousness, properties of administrative consciousness, managerial interests, managerial beliefs, worldview of manager's personality.

Відомості про автора

Дробот Ольга Вячеславівна, доктор психологічних наук, професор кафедри практичної психології Львівського державного університету внутрішніх справ МВС України, м. Львів, Україна.

Drobot, Olga Viachislavivna, Doctor of Psychological Sciences, Professor at the Department of Practical Psychology, Lviv State University of Internal Affairs of the Interior Ministry of Ukraine, Lviv, Ukraine.

E-mail: piterkiev@gmail.com