

Кучер М.М.

кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту організацій і адміністрування, Дніпровський державний технічний університет

Чернявський М.В.

аспірант кафедри менеджменту організацій і адміністрування, Дніпровський державний технічний університет

Kucher Marharyta, Chernyavsky Mark

Dniprovsk State Technical University

РОЛЬ ЖИТТЄВОЇ СТРАТЕГІЇ ОСОБИСТОСТІ АГЕНТА ЗМІН В УПРАВЛІННІ ОРГАНІЗАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА

У статті обґрунтовано необхідність вивчення ціннісної сфери діяльності керівника – агента змін – та актуальність використання його психологічних особливостей у вирішенні завдань організаційного розвитку підприємства. Презентовано концептуальну позицію ціннісно-орієнтованого управління організаційним розвитком на індивідуальному рівні. Досліджено сутність поняття, що використовуються для позначення особистісного розвитку людських ресурсів, таких як життєва стратегія особистості, ціннісні орієнтації, рівень домагань, які стали основою для побудови теоретичної моделі механізму регулювання поведінки агента змін у процесі управління організаційним розвитком підприємства. Запропонована теоретична модель може стати орієнтиром для вивчення організаційних можливостей агента змін, визначення незадіяних резервів і психологічних ресурсів у процесі ціннісно-орієнтованого управління організаційним розвитком підприємства.

Ключові слова: управління організаційним розвитком, життєва стратегія особистості, ціннісні орієнтири, поведінка, агент змін.

Постановка проблеми. Однією з основних помилок, що допускаються у практиці управління організаційним розвитком підприємства, є ігнорування такого чинника, як вивчення і використання життєвого досвіду, цінностей, орієнтацій, що склалися, уявлень про майбутнє кожного працівника і насамперед керівника – агента змін, тобто тих особливостей індивідуума, які традиційно пов'язують із поняттям «життєва стратегія особистості».

В умовах поступового переходу до «м'якого» управління за цінностями (ціннісно-орієнтованого управління) [1–2] знання про життєву стратегію особистості та її ядро – ціннісні орієнтації – є передумовою професійного підходу до управління. Інтеграція цих знань у практику управління організаційним розвитком підприємства допоможе керівництву усвідомлено створювати та забезпечувати основні ціннісні параметри в організаційному середовищі підприємства та приймати правильні управлінські рішення щодо підвищення ефективності здійснюваних організаційних змін.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Багатогранні аспекти проблеми життєвої стратегії особистості знайшли відображення у різних концептуальних моделях багатьох дослідників, таких як Б.Г. Ананьєв, О.Б. Бекасов, Є.І. Головаха, В.І. Кова-

льов, К.А. Абульханова-Славська, Е.А. Демченкова, Т.Є. Резник, Е.А. Смирнов та інші [3–5]. Нині вже накопичено значний теоретико-методологічний і конкретно-емпіричний матеріал щодо розгляду життєвої стратегії як параметра активності особистості і чинника вибору стилю поведінки, а її складника – системи цінностей – як основи цілепокладання і глобального критерію управління [6]. Однак як основна передумова успішності ціннісно-орієнтованого управління організаційним розвитком особистісна стратегія не розглядалася. Залишаються відкритими питання формування високої професійної культури управління та виконання операційних процесів (професійної діяльності) керівника – агента змін, визначення його організаційних можливостей та готовності змінювати свою поведінку відповідно до сформульованих цінностей і правил.

Формулювання цілей статті. Мета статті полягає у визначенні сутності життєвої стратегії особистості агента змін та її ролі у процесі ціннісно-орієнтованого управління організаційним розвитком підприємства.

Виклад основного матеріалу. Аналіз наукових робіт із питань управління організаційним розвитком підприємства [7–9; 10] показав, що в умовах сьогодення проблемною сферою кадрового складника організаційного розвитку стає розвиток людини-осо-

бистості, а особливо особистості керівника – агента змін, його лідерського і культурно-емоційного потенціалу. Усе більше починає цінуватися керівник, що вміє мобілізувати та спрямовувати всю людську енергію організації на досягнення сформованих цілей [9, с. 268]. Від того, які цілі, орієнтири і пріоритети ставить перед собою керівник, багато в чому залежить вибір способу вирішення поставлених організаційних завдань, стиль його поведінки, система власної самоорганізації, вміння згуртувати колектив і бути лідером, якість і ефективність вирішення завдань організаційного розвитку.

Будучи ключовою ланкою вирішення проблем, пов'язаних з «організаційними патологіями» (конфліктів, некерованості, переважання особистих інтересів над службовими, розсіювання мети організації тощо), провідником і каталізатором організаційних змін, керівник повинен бути психологічно готовим до особистісного розвитку, який традиційно пов'язують із поняттям «життєва стратегія особистості».

Під життєвою стратегією особистості більшість авторів [3–5] розуміє форму або спосіб свідомого планування і конструювання людиною власного життя, його умов, ситуацій відповідно до властивої їй системи цінностей, сенсів і цілей шляхом поетапного формування майбутнього (тобто намічаються основні шляхи і способи досягнення бажаного результату), орієнтацію людини на довготривалу перспективу. Сутність життєвої стратегії особистості полягає в розробленні життєвих рішень як конструктивних способів подолання протиріч. Вона являє собою здатність до саморегуляції і самоконтролю, ініціативність та вміння брати на себе відповідальність за всі свої життєві прояви, вміння ефективно працювати [3].

Ядром життєвої стратегії особистості керівника – агента змін – є його ціннісні орієнтації. За тлумаченням психологічного словника, ціннісні орієнтації – це відображення у свідомості людини цінностей, які визнаються нею як стратегічні життєві цілі і загальні світоглядні орієнтири [11]. Це система установок, які регулюють поведінку людини в організації, її спрямованість, міру зусиль суб'єкта, визначають значною мірою мотиви і цілі організації діяльності [12]. Ціннісні орієнтації особистості забезпечують стрижень, загальну лінію, деяку вісь, що врівноважує вчинки, поведіння, організаційно-управлінську діяльність, що відхиляються в той чи інший бік від загального стрижня, лінії спрямованості організаційного розвитку підприємства. Ціннісні орієнтації «програмують» діяльність керівника на тривалий час і визначають генеральну лінію поведінки особистості. Цінність – міра зіставлення мотивів. Крім того, ціннісні орієнтації є найважливішим компонентом суб'єктної утворюючої активності і самого суб'єкта в ній.

Вивчення ціннісних орієнтацій і впливаючих із них форм поведінки індивідів дає змогу зрозуміти логіку дій різних типів індивідуумів.

Найважливішою особливістю компетенції керівника-лідера як агента змін є уміння поєднувати індивідуальні ціннісні орієнтації з організаційними цінностями.

Окрім ціннісних орієнтацій, у структурі життєвої стратегії особистості виділяється низка інших складників: способи вирішення життєвих протиріч, у яких розкриваються особливості того, чи впорався керівник із невизначеними, стресовими ситуаціями, наприклад із опором змінам (вибір методів і способів впливу на персонал підприємства); ситуації, що містять конфлікт між соціальними запитами, очікуваннями інших людей і власною індивідуальністю. Кожна життєва стратегія особистості як комплексний мотив діяльності у процесі організаційного розвитку включає також у свою структуру такі компоненти, як: образ майбутнього, сенс життя, норми і принципи поведінки і життєві цілі.

Особистісні стратегії формують особистісний стиль управління, який у подальшому має бути використаний ним у вирішенні поставлених перед ним завдань. Поведінкова стратегія агента змін – це певна організація його діяльності та реакція на зміни. Кожній людині властива своя стратегія бачення організаційного розвитку підприємства. Агент змін власну картину бачення трансформує у стратегію управління організаційним розвитком і вибір способу організації вирішення поставлених завдань. Тобто особистісна стратегія професійної діяльності сприяє перетворенню випадкових дій у системні, що різко підвищує ефективність вчинків, які передбачаються. Життєва особистісна стратегія є наближеною до поняття «самовизначення», і тому вибір способу вирішення поставлених перед ним завдань, рівень зусиль для їх вирішення та напрям самореалізації, безперечно, тісно пов'язані з проблемою наявності у свідомості керівника певної стратегії, яка підпорядковує собі всі основні цілі та життєві задуми. У зв'язку з цим велике значення для успішного організаційного розвитку підприємства загалом і професіоналізації суб'єкта управлінської діяльності зокрема має стати життєва стратегія його особистості.

Вивчення зв'язку життєвої стратегії особистості з професійною діяльністю керівника – агента змін – у процесі організаційного розвитку, його стратегії мислення і мотивації, впливу активності життєвої позиції та поведінки на успішність проведення організаційних змін дає змогу реально впливати на адміністративну й організаційну політику підприємства.

У процесі організаційного розвитку для керівників важливо зрозуміти власну життєву стратегію, яка традиційно пов'язується з поняттями відповідальності, цінностей, орієнтирів, що склалися, та уявлень про майбутнє життя, і тільки тоді через призму своїх життєвих орієнтирів і пріоритетів, які проявляються в повсякденній поведінці, за допомогою відповідних способів і ресурсів (соціально-психологічної активності та наявності відповідних організаційних умов для успішної реалізації професійної компетентності) вирішувати поставлені завдання (рис. 1).

локалізацію відповідальності, ціннісну і смисложиттєву сферу, комплексну спрямованість та професійну орієнтацію на досягнення успіхів у процесі управління організаційним розвитком.

Смисложиттєві і ціннісні орієнтації особистості аганта змін є основою його творчої активності і найважливішим регулятором поведінки у процесі ціннісно-орієнтованого управління організаційним розвитком підприємства.

Дослідження життєвої стратегії особистості та її ядра – ціннісних орієнтирів – дає змогу, з одного боку, якнайповніше вивчити особливості особистісного розвитку керівника як професіонала, його організаційні можливості, з іншого – визначити не затребувані раніше резерви та його психологічні можливості, які можуть бути задіяні у процесі ціннісно-орієнтованого управління організаційним розвитком підприємства.

Список літератури:

1. Богуш Л. Управление на основе ценностей. *Бизнес-студия Bogushtime* : веб-сайт. URL: <https://bogushtime.com/blog/upravlenie-na-osnove-cennostey> (дата звернення 05.05.2020).
2. Маличевский В. Управление по ценностям для ТОП-менеджеров. *Консалтинговая компания ICPM Consulting «Консалтинговый центр института профессиональной сертификации менеджеров»* : веб-сайт. URL: <http://icpmconsulting.com.ua/stati/upravlenie-po-cennostjam-dlja-top-menedzherov.html> (дата звернення 05.05.2020).
3. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. М.: Мысль, 1991. 299 с.
4. Адлер А. Практика и теория индивидуальной психологии. М.: Фонд «За экономическую грамотность», 2005. 42 с.
5. Юнг К. Психологические типы. М.; СПб.: АСТ: Унив. кн., 2006. 244 с.
6. Организационная психология : учебник для бакалавров / под ред. А.В. Карпова. М. : Издательство Юрайт, 2012. 570 с.
7. Дорошук Г.А. Управление организацией: теоретичні та концептуальні основи: монографія / під ред. С.К. Харічкова Одеса: Бондаренко М.О., 2016. 196 с.
8. Ташлыкова Е.В., Черемных Д.Н. Подходы и модели к управлению изменениями на высокотехнологических предприятиях. *Молодой ученый*. 2014. № 1 (60). С. 432–435. URL: <https://moluch.ru/archive/60/8665/> (дата обращения: 01.05.2020).
9. Управление змінами: навч. посібник / О.Є. Кузьмін та ін. Львів: Вид-во Львівської політехніки, 2014. 356 с.
10. Психологічні засади організаційного розвитку : монографія / За наук. ред. Л.М. Карамушки. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. 206 с.
11. Психология : словарь / [под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского]. 2-е изд., испр. и доп. М. : Политиздат, 1990. 494 с.
12. Федух І.С. Визначення змісту поняття «ціннісна орієнтація» у сучасній психолого-педагогічній науці. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2011. № 3.

References:

1. Bogush L. Upravlenie na osnove tsennostey [Value Based Management]. *Biznes-studiya Bogushtime* [Business studio Bogushtime] (web-sayt). Available at: (<https://bogushtime.com/blog/upravlenie-na-osnove-cennostey>) (accessed 05.05.2020).
2. Malichevskiy V. Upravlenie po tsennostyam dlya TOP-menedzherov [Value Management for TOP Managers]. *Konsaltingovaya kompaniya ICPM Consulting «Konsaltingovyy tsentr instituta professional'noy sertifikatsii menedzherov»* [Consulting company ICPM Consulting «Consulting Center of the Institute of Professional Certification of Managers»] (web-sayt). Available at: (<http://icpmconsulting.com.ua/stati/upravlenie-po-cennostjam-dlja-top-menedzherov.html>) (accessed 05.05.2020).
3. Abul'khanova-Slavskaya K.A. (1991) *Strategiya zhizni* [Life strategy]. Moscow: Mysl'. [in Russian]
4. Adler A. (2005) *Praktika i teoriya individual'noy psikhologii* [Practice and theory of individual psychology]. Moscow: Fond «За экономическую грамотность». [in Russian]
5. Yung K. (2006) *Psikhologicheskie tipy* [Psychological types]. Moscow; Sankt-Peterburg: AST: Univ. kn. [in Russian]
6. Karpov A.V. (2012) *Organizatsionnaya psikhologiya* [Organizational psychology]. Moscow: Yurayt. [in Russian]
7. Doroshuk H.A. (2016). *Upravlinnia orhanizatsiinym rozvytkom: teoretychni ta kontseptualni osnovy* [Organizational Development Management: Theoretical and Conceptual Foundations], Odessa: Bondarenko M.O. [in Ukrainian]
8. Tashlykova E.V., Cheremnykh D.N. (2014) Podkhody i modeli k upravleniyu izmeneniyami na vysokotekhnologichnykh predpriyatiyakh [Approaches and models to change management in high-tech enterprises]. *Molodoy uchenyy*, vol. 1, no. 60, pp. 432–435.
9. Kuzmin O.Ye., Yatsura V.V., Hrybyk I.I., Hryshchuk A.M., Smolinska N.V., Hunkevych M.B., Zamroz M.V. (2014). *Upravlinnia zminamy* [Change management], Lviv: Lvivska politekhnika. [in Ukrainian]
10. Karamushky L.M. (ed.) (2013) *Psikhologichni zasady orhanizatsiinoho rozvytku* [Psychological foundations of organizational development], Kirovohrad: Imeks-LTD. [in Ukrainian]
11. Petrovskogo A.V., Yaroshevskogo M.G. (1990) *Psikhologiya* [Psychology] (slovar'). Moscow : Politizdat. [in Russian]
12. Fedukh I. S. (2011) Vyznachennia zmistu poniatia «tsinnisna orientsatsiia» u suchasniy psikhologo-pedahohichniy nauki [Definition of the content of the concept of “value orientation” in modern psychological and pedagogical science]. *Visnyk Natsionalnoi akademii Derzhavnoi prykordonnoi sluzhby Ukrainy* [Bulletin of the National Academy of the State Border Service of Ukraine]

РОЛЬ ЖИЗНЕННОЙ СТРАТЕГИИ ЛИЧНОСТИ АГЕНТА ИЗМЕНЕНИЙ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИОННЫМ РАЗВИТИЕМ ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье обоснована необходимость изучения ценностной сферы деятельности работника и актуальность использования его психологических особенностей в решении задач организационного развития предприятия. Презентована концептуальная позиция ценностно-ориентированного управления организационным развитием на индивидуальном уровне. Исследована сущность понятий, которые используются для обозначения личностного развития человеческих ресурсов на предприятии, таких как жизненная стратегия личности, ценностные ориентации, уровень притязаний, что послужило основой для построения теоретической модели механизма регулирования поведения работника в процессе решения задач организационного развития. Предложенная теоретическая модель может послужить ориентиром для изучения организационных возможностей агента изменений, определения задействованных резервов и психологических ресурсов в процессе ценностно-ориентированного управления организационным развитием предприятия.

Ключевые слова: управление организационным развитием, жизненная стратегия личности, ценностные ориентиры, поведение, агент изменений.

THE ROLE OF THE LIFE STRATEGY OF THE PERSONALITY OF THE AGENT OF CHANGE IN THE MANAGEMENT OF THE ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT OF THE ENTERPRISE

In the latest economic conditions, the problem area of organizational development of an enterprise is the development of a person-personality. The leader-leader who knows how to mobilize and direct all the human energy of the organization to achieve the formed goals is beginning to be appreciated. The choice of a method for solving problems of organizational development, the style of his behavior, the system of his own self-organization, the ability to unite a team and be a leader, the quality and effectiveness of solving problems of organizational development depend on the leader's value orientations. The study of the features of value-oriented management of organizational development at the individual level is a promising scientific task from the point of view of the need to find further relevant areas and ways of enhancing the personal development of employees (managers), as well as stimulating their willingness to accept and implement organizational changes. This requires studying the psychological characteristics of the individual as a theoretical and methodological basis for the effective management of the organizational development of the enterprise on the basis of the value system. A significant lever for effective value-oriented management of organizational development is a life strategy, which is considered as a parameter of individual activity and a factor in choosing a style of behavior in the context of preparing and conducting organizational changes. As an element of the structure of a person's life strategy, value orientations characterize the internal readiness to carry out certain activities to satisfy needs and interests, indicate the direction of its behavior. Taking into account the real behavior and activities of the employee, the life strategy affects the successful solution of the tasks assigned to him. The article shows the mechanism of the influence of the life strategy of an employee's personality on his activities (a mechanism for regulating employee behavior in the process of solving problems of organizational development). The relevance of this study is explained by the need to use personal resources to successfully solve the problems of organizational development.

Key words: organizational development management, life strategy of a person, value guidelines, behavior, agent of change.