

## **Психологія професійного і духовного становлення керівника**

**Н.І.Жигайло, Р.І.Карпінська.** Психологія професійного і духовного становлення керівника. Стаття присвячена проблемі професійного і духовного становлення керівника. В статті виокремлено професіоналізм діяльності та професіоналізм особистості керівника. Систематизовано теоретичні положення й підходи у визначенні професіоналізму управлінця. Запропоновано психологічні механізми формування професійних якостей особистості керівника; представлено модель духовного становлення керівника; розроблено психологічний тренінг формування духовності майбутнього управлінця. Вивчено динаміку розвитку функціонально-дієвих психологічних механізмів розвитку професіоналізму особистості майбутніх керівників в освітньому процесі вищого навчального закладу.

**Ключові слова:** професіонал, професіоналізм діяльності, професіоналізм особистості, професійні якості керівника, модель духовного становлення керівника, психологічний тренінг, тематичний план спецкурсу.

**Психология профессионального и духовного становления руководителя. Н.И.Жигайло, Р.И.Карпинская.** Стаття посвящена проблеме профессионального и духовного становления руководителя. В статье выделены профессионализм деятельности и профессионализм личности руководителя. Систематизированы теоретические положения и подходы в определении профессионализма менеджера. Предложенные психологические механизмы формирования профессиональных качеств личности руководителя, представлена модель духовного становления руководителя; разработан психологический тренинг формирования духовности будущего руководителя. Изучена динамика развития функционально – действенных психологических механизмов развития профессионализма личности будущих руководителей в образовательном процессе вуза.

**Ключевые слова:** профессионал, профессионализм деятельности, профессионализм личности, профессиональные качества руководителя, модель духовного становления руководителя, психологический тренинг, тематический план спецкурса.

**Постановка проблеми.** *Актуальність теми* визначається тим значенням, яке має професійне та духовне становлення майбутнього фахівця для суспільства та індивідуального існування суб'єкта. Із професіоналізмом пов'язані спроможність людини у

вибраній справі, самореалізація її творчих можливостей, якість життєдіяльності в цілому. Високодуховна особистість професіонала здатна здійснювати вчинки по совісті, відповідально. Без вивчення розвитку й формування змістовних і структурних характеристик психологічних механізмів професіоналізму та духовного становлення неможливе вироблення методологічних і теоретичних позицій відносно освіти й підготовки фахівця, здатного продуктивно здійснювати свою професійну практику в динамічно мінливій соціокультурній ситуації.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Психологія професіоналізму інтенсивно розробляється в логіці індивідуально-професійного розвитку фахівця в акмеології (А. А. Бодалев, Е. Н. Богданов, А. А. Деркач, Н. В. Кузьміна, А. К. Маркова й ін.), психології (Г. С. Костюк, С. Д. Максименко, М. Й. Боришевський, Г. О. Балл, О. В. Киричук, В. В. Москаленко, Н.І.Жигайло), в менеджменті (В.В.Яцура, А.Г.Хоронжий, Б.І.Мицик, М.Г.Оробчук, О.О.Кундицький) тощо. Однак, цілісне й системне уявлення про сутність, механізми й умови розвитку професіоналізму менеджера у вітчизняній психологічній науці на сьогоднішній день не розроблене.

Дослідження духовного становлення відбувається за такими основними напрямками: філософсько-релігійознавчим, предметом якого є духовність як досконалість віри в надприродні сили (Г. С. Сковорода, Т. Г. Шевченко, І. Я. Франко, В.О.Сухомлинський, Г. П. Ващенко); культурологічним, в контексті якого духовність постає як спосіб самобудови особи в межах культурного світу через самовизначення і самоспрямування особи, що передбачає не лише знання, але й почуття, осмислення дійсності, здатність до співпереживання (П. Р. Ігнатенко, В. Л. Плужний, М. І. Пірен, В. В. Москаленко, В. В. Рибалка); соціально-психологічним, в якому духовність розглядається як багатомірний соціально – історичний феномен, специфічність виявів якого зумовлена своєрідністю всесвітньої історії як поліцентричного утворення (Г. С. Костюк, С. Д. Максименко, М. Й. Боришевський, М. В. Савчин, В. П. Москалець, Г. О. Балл, Н.І.Жигайло).

**Мета дослідження** полягає в розробці концепції професійного і духовного становлення керівника.

**Результати дослідження.** Явище професіоналізму інтенсивно досліджується в психології праці (насамперед у рамках професіографічного підходу), акмеології й прикладних аспектах психології (педагогічної, військової, юридичної й т.п.). При цьому дослідники виділяють структуру професіоналізму у

вигляді узагальненого й абстрактного поняття з визначенням конкретного прояву даного феномена в розвитку професіонала, тобто суб'єкта-діяча. Низка вчених вважає ([1-12]), що необхідно вивчати два рівноцінні об'єкти – людину і діяльність. Звідси розрізняють професіоналізм діяльності й професіоналізм особистості.

**Професіоналізм діяльності** – якісна характеристика суб'єкта праці, що відбиває високу професійну кваліфікацію й компетентність, різноманітність ефективних професійних навичок і вмінь, у тому числі заснованих на творчих рішеннях, володіння сучасними алгоритмами й способами вирішення професійних завдань, що дозволяє здійснювати відповідальність із високою й стабільною продуктивністю.

**Професіоналізм особистості** – якісна характеристика суб'єкта праці, що відбиває високий рівень розвитку професійно важливих і індивідуально-ділових якостей, акмеологічних інваріантів професіоналізму, високий рівень креативності, адекватний рівень вимог, мотиваційну сферу й ціннісні орієнтації, спрямовані на прогресивний розвиток.

Інтеграція особистісних й дієвих начал у феномені професіоналізму проявляється у визначенні професіонала. Професіонал – це суб'єкт професійної діяльності, що володіє високими показниками професіоналізму особистості й діяльності, що має високий професійний та соціальний статус, і систему особистісно-дієвої нормативної регуляції, що динамічно розвивається, постійно націлений на саморозвиток і самовдосконалення, на особистісні й професійні досягнення, які мають соціально-позитивне значення.

На основі найбільш відомих періодизацій розвитку людини як суб'єкта праці нами виділені наступні ланки процесу професійного становлення:

1-1 ступінь: **вибір професії** – стадія «оптації» – характеризується підготовкою до життя, до праці, підготовкою свідомого й відповідального планування й вибору професійного шляху; 2-й ступінь: **стадія адепта** – це професійна підготовка; 3-й ступінь: **стадія адаптанта** – це входження в професію після завершення професійного навчання стадія триває від декількох місяців до 2–3 років; 4-й ступінь: **стадія інтернала** – це входження в професію як повноцінний колега, здатний працювати на нормальному рівні як «свій серед своїх»; 5-й ступінь: **стадія майстра** – коли про працівника можна сказати, що він кращий серед звичайних і гарних, тобто працівник помітно виділяється

на загальному тлі (має свій стиль і своє «обличчя»); 6-й ступінь: *стадія авторитету* – означає, що працівник став кращим серед майстрів; 7-й ступінь: *стадія наставника* – вищий рівень роботи будь-якого фахівця. Ця стадія цікава тим, що працівник стає не просто чудовим фахівцем у своїй області, але й учителем, здатним передати кращий свій досвід учням і втілити в них частину своєї душі.

Міркуючи про етапи освоєння професії, нами виокремлено наступні рівні професіоналізму: допрофесіоналізм (людина вже працює, але не має повного набору якостей справжнього професіонала); професіоналізм (людина – професіонал, тобто стабільно працює й виконує все, що від нього потрібно з високою якістю); суперпрофесіоналізм (творчість, особистісний розвиток, те, що називається «акме» – вершина професійних досягнень); псевдопрофесіоналізм (зовні досить активна діяльність, але при цьому людина або робить багато «браку» у роботі, або сама деградує як особистість); постпрофесіоналізм (людина може бути «професіоналом у минулому», «екс – професіоналом», а також може виявитися порадиником, наставником для інших фахівців).

Усередині рівня професіоналізму автор виділяє конкретні етапи й ступені розвитку професіонала по позиціях: адаптація (позиції: стажист, переконаний фахівець, ерудит, методист; первинне засвоєння людиною норм, менталітету, необхідних прийомів, технік, технологій професії); самоактуалізація (позиції: самодіагностика, усвідомлена індивідуальність, самоекспериментатор, цілісна особистість з Я-концепцією, що самопрогнозує свій професійний шлях як спеціаліст); майстерність як гармонія із професією (позиції: майстер професійної діяльності в спілкуванні, діагност, гуманіст, вихователь, консультант і наставник, координатор, керівник, експерт засвоєння та відтворення на високому рівні кимсь раніше створених методичних рекомендацій, розробок, інструкцій, високих стандартів); суперпрофесіоналізм (позиції: учасник і ініціатор інновацій, творець і новатор, дослідник, експериментатор, що досягає у своїй професії вершин («акме») у якості творця своєї особистості й у розвитку інших).

Аналіз етапів і рівнів розвитку професіоналізму дозволяє дійти висновку, що головним у цьому процесі є вихід суб'єкта діяльності в позицію творчого-проекування себе як особистості і як професіонала, із творенням нової професійної дійсності й, тим самим, формування образу й стилю свого життя.

З різними підставами дослідники виділяють різні спеціальні здібності. Є варіант виділення спеціальних здібностей як професійно важливих якостей (ПВЯ) керівника, заснований на наближенні до реального синтезу професійної позиції теоретика й практика.

Особливості діяльності	Вимоги до ПВЯ керівника
Діяльність – завжди взаємодія, спілкування (комунікація).	– мотивація й готовність до співпраці; – культурна продуктивність; – соціальна компетентність; – навички вербалізації; – комунікативні навички (розуміння).
Діяльність – робота з особливим типом інформації (психологічної).	– соціальна допитливість; – навички соціальної перцепції; – психологічна проникливість.
Діяльність – робота з абстрактними моделями і їх інтерпретація.	– високий загальний інтелект; – аналітико-синтетична лабільність; – навички раціоналізації когнітивних конструкцій.
Динамічність і ірраціональність об'єкта діяльності.	– гнучкість і рухливість розумових процесів; – креативність; – практичне мислення; – соціальний інтелект.
Емоційна «завантаженість» процесу діяльності.	– толерантність; – навички саморегуляції; – навички емпатії; – емоційна продуктивність.
Особистісна включеність у процес діяльності.	– навички рефлексії; – відповідальність; – навички самоконтролю; – адекватна своїм можливостям самооцінка; – навички роботи зі своїми обмеженнями.
Прагматичність і оперативність процесу діяльності.	– навички фасилітації; – здатність (не схильність) до ризику; – сміливість і впевненість у собі; – наполегливість; – працездатність.



Представлені тут варіанти «ідеального» образу керівника в аспектах завдань і діяльності дозволяють побачити можливі нормативні проекти формування професіоналізму фахівця в умовах освітньої підготовки.

### **Організація, процедура і методики дослідження професіоналізму майбутнього керівника в процесі вузівської освіти**

Організація формуючого експерименту складалася із трьох етапів.

1-й етап був присвячений проектуванню експерименту. Проводилася робота з обґрунтування ідеї, основних теоретичних положень, створення сценарію експерименту. З практичної розумової діяльності по темі «Розвиток і вдосконалювання професіоналізму менеджера»; підбиралися, апробувалися і модифікувалися діагностичні методики дослідження.

2-й етап був націлений на організацію й проведення серії системодієвих і організаційно-дієвих ігор на факультеті зі студентами 3-го курсу. У цих іграх студенти самовизначалися у двох позиціях стажиста й учасника експерименту по розробці загальної й індивідуальних тем, із самостійною підготовкою до занять певної навчальної програми.

3-й етап характеризувався самоорганізаційним рухом експерименту у формі сполучення навчального й позанавчального процесів. Студент, що визначився в позицію стажиста, удосконалював свою майстерність, самостійно проводив заняття на молодших і старших курсах у формі організаційно-дієвих ігор, дискусій, тренінгів. На цьому етапі здійснювалася систематизація й узагальнення результатів професійного становлення студентів, коректування сценарію практичної розумової діяльності в експерименті, готувалися до публікації основні матеріали дослідження.

Дослідження проводилися в умовах формуючого експерименту (студенти Львівського національного університету імені Івана Франка та Львівського медичного коледжу післядипломної освіти). Усього в дослідженні брали участь 195 студентів. У відповідності зі структурною моделлю функціональних психологічних механізмів професійної активності студентів, що включає мотиваційно-почуттєвий, результативно-оцінний, вартісно-значеннєвий і рефлексивно-регулятивний блоки, був використаний комплекс методик.

Представимо опис етапів реалізації проекту експериментального освітнього процесу вузу. *І етап – інтенціонально-мотиваційний*. Даний етап організації експериментального освітнього процесу здійснювався за допомогою ігропрактик. Зі студентами

3-го курсу були проведено три серії організаційно-дієвих ігор на тему: «Розвиток і удосконалювання професіоналізму керівника».

**II етап – нормативно – регулятивний.** Провідною темою на другому етапі освітнього процесу є реальність психологічних практик у сукупності визначальних професійних практик менеджера.

**III етап – конструктивно-проективний.** На цьому етапі освітнього процесу студенти націлювалися на здобуття досвіду персоналізації своєї професійної свідомості в конструктивно-проектній розумовій діяльності професійної діяльності менеджера.

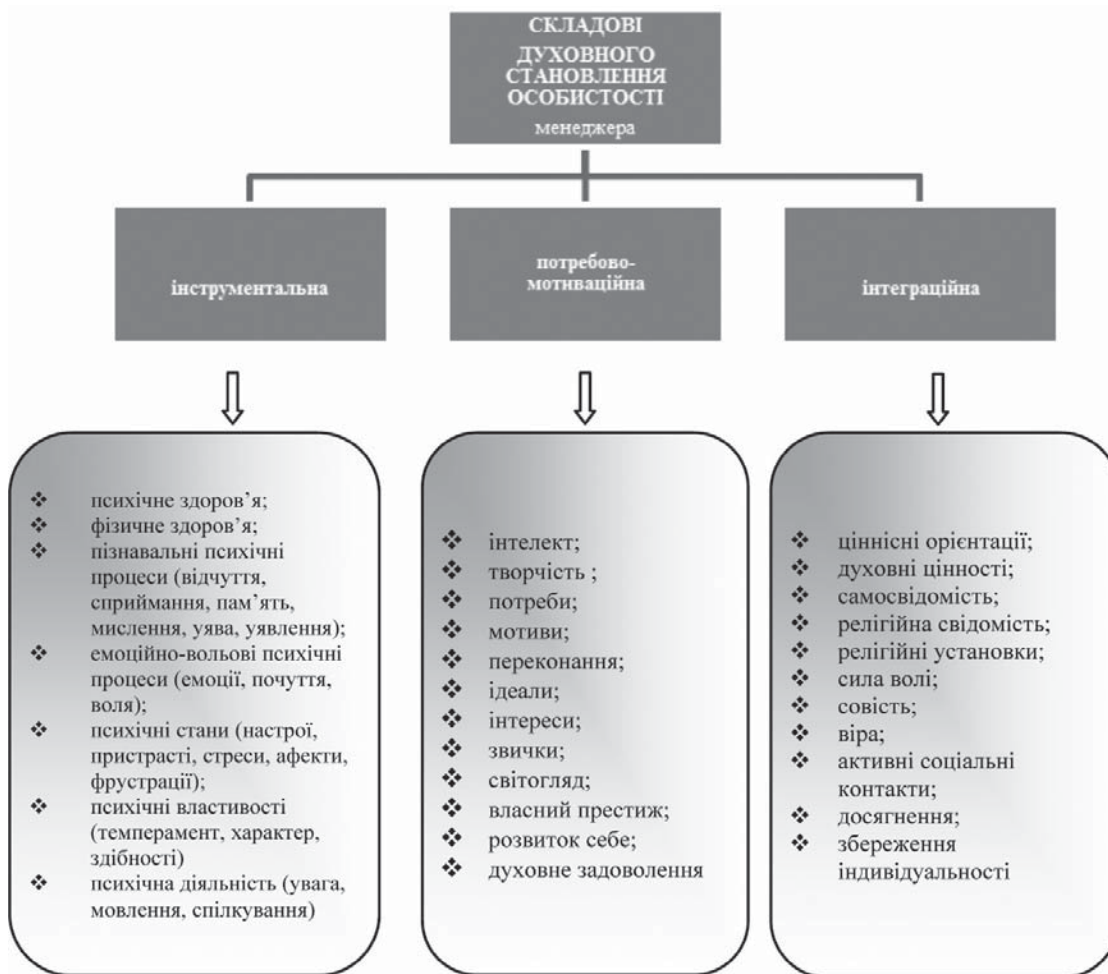
**IV етап освітнього процесу – проектно-виконавський,** характеризувався тим, що студенти виявили активність у реалізації своїх проектів у вирішенні практичних завдань із виходом на психологічну практику за графіком навчального процесу.

**V етап – духовного становлення майбутнього керівника.** Даний етап експериментально-освітнього процесу виявився завершальним у плані визначення професійної діяльності особистості управлінця.

Під **духовним становленням особистості керівника** ми розуміли надбання духовних цінностей, релігійної свідомості та самосвідомості; розвиток його духовних пріоритетів; обґрунтування системи цінностей, що мають лягти в основу його життя, виступати на передній план усього процесу його творчої праці. Акумулятором духовності слугують релігія, наука, мораль, мистецтво, педагогіка тощо.

Нами запропоновано модель духовного становлення керівника (рис. 1). У запропонованій моделі духовного становлення особистості менеджера нами виокремлено інструментальна, потребово-мотиваційна та інтеграційна складові.

Також нами запропоновано психологічний тренінг формування духовності особистості керівника. Структурно «Програму тренінгу розвитку духовності керівника» поділено на 7 тем-блоків. До кожного блоку були розроблені оригінальні вправи та модифіковано ті тренінгові вправи (інших дослідників), які можна було використати відповідно до поставленої мети. Використовували: рольові та ділові ігри, міні-дискусії, вправи із тренінгу особистісного зростання, вправи із тілесно-зорієнтованого тренінгу. Перелік блоків та психолого-педагогічних і тренінгових засобів до кожного із них наведено у табл. 1.



**Рис. 1. Модель духовного становлення особистості керівника**

**Таблиця 1**

**Структура та основні психолого-педагогічні та тренінгові засоби «Програми тренінгу розвитку духовності керівника»**

№ блоку	Назва тренінгового блоку	Основні психолого-педагогічні та тренінгові засоби
1	2	3
1.	Вступ до роботи	1. Ознайомлення з правилами роботи в Т-групі. 2. Формування атмосфери психологічної безпеки. 3. Психогімнастика.
2.	Ціннісні орієнтації керівника	1. Проективний малюнок «Я і моє місце в світі людей». 2. Рольова гра «Погані люди – добрі люди. В чому різниця?». 3. Ділова гра «Готуємо кодекс поведінки 21-го сторіччя». 4. Вправи на зняття «затисків» у м'язах та підвищення рівня атмосфери безпеки у Т-групі.



3.	Духовне становлення керівника	<p>1. Рольова гра «Я – минулий, нинішній, майбутній. В чому різниця?»</p> <p>2. Психологічний практикум «Чим я найбільше пишаюся в своєму минулому? Що було таке, що варто було б прожити інакше?»</p> <p>3. Вправа «Порожній стілець – мої друзі та вороги у минулому».</p> <p>4. Брейн-стормінг «Визначення напрямків соціальної підтримки державою студентської молоді як її майбутнього творця».</p> <p>5. Вправи на зняття «затисків» у м'язах, вияв експресії через рух.</p>
4.	Релігійні цінності керівника	<p>1. Соціально-перцептивно орієнтований тренінг особистісного зростання «Я – очима інших. Чи можна мені довіряти?»</p> <p>2. Групове обговорення «Людина, яка активно вірить в Бога – хто вона? Минуле, сучасне, майбутнє?»</p> <p>3. Ділова гра «Якби Священну книгу написав Я?»</p> <p>4. Вправи на зняття «затисків» у м'язах, вияв експресії через рух.</p>
5.	Релігійна свідомість керівника	<p>1. Дискусія «Релігійно свідомо людина – «за» та «проти».</p> <p>2. Брейн-стормінг «Хто я – піщинка, крапля води, подих вітерця – чи я відповідаю за майбутнє?»</p> <p>3. Ділова гра «Совість. Чи потрібна вона у 21-му сторіччі?»</p> <p>4. Вправи на зняття «затисків» у м'язах, вияв експресії через рух.</p>
6.	Обговорення підсумків тренінгу	<p>1. Дискусія «Я – до початку роботи в Т-групі. Я – після закінчення роботи в Т-групі. Що в мені змінилося?»</p> <p>2. Вправи на зняття «затисків» у м'язах, вияв експресії через рух.</p>
7.	Кінцеве заняття «Мое майбутнє»	<p>1. Формування екзистенційного «Я».</p> <p>2. Розмежування почуття «Ми» в учасників тренінгу.</p> <p>3. Вправи на зняття «затисків» у м'язах, вияв експресії через рух.</p>

На подальшому етапі дослідження нами запропоновано комплексну «Програму духовного становлення менеджера», у якій передбачено діагностико-корекційну роботу, що дає можливість оцінити рівень духовності особистості та сприяти його підвищенню. Програма включала в себе формування системи цінностей як

основи духовного становлення особистості; виокремлення релігійних цінностей як важливого чинника духовного становлення особистості; тренінг як ефективний метод формування духовних цінностей менеджера; виокремлення релігійної свідомості як сутнісної складової духовності особистості; лекції із спецкурсу «Психологія духовного становлення керівника». Дослідні дані продемонстрували нам структурну динаміку функціональних психологічних механізмів у процесі навчання в контрольній та експериментальній групах. Змінилися співвідношення сили мотиву професійного досягнення й уникнення невдачі, рівні самооцінки, співвідношення інтернальності й екстернальності, змісту «Я керівник» і інтенціональні стратегії в керівній практиці.

**Висновки.** Констатуємо факт, що концептуальна модель духовного становлення особистості володіє вирішальними можливостями в розвитку психологічних механізмів професійної активності студентів-менеджерів. Ефективність даної моделі визначається структурами самоорганізації й співорганізації суб'єктів освітнього процесу з вибудовуванням усвідомленого процесу професійної співучасті в проектуванні й реалізації своєї професійної практики.

#### Список використаних джерел

1. Дукла Д. Професійні компетенції менеджера сучасної Європи – визначник його професіоналізму / М. Міровска (ред.)// Соціальна праця як інструмент інтеграції місцевого суспільства. – Ченстохова, 2008. – С. 34-35.
2. Жигайло Н. І. Психологія духовного становлення особистості майбутнього фахівця : монографія / Н. І. Жигайло. – Львів : Видавничий центр Львівського національного університету імені Івана Франка, 2008. – 336 с.
3. Жигайло Н. І. Соціально-економічна діагностика: Навчальний посібник. – Львів: Новий Світ-2000, 2008. – 224 с.
4. Котлярська-Міхальська А. Менеджер як досліджувач і стратег – нові виклики в освіті // Суспільні дії в соціальній праці на порозі ХХІ століття» / Єва Кантовіч, Анджей Олюбінські. – Торунь, 2003. – С. 33.
5. Максименко С. Д. Психологія особистості: підруч. для студентів вищих навч. закладів / С. Д. Максименко, К. С. Максименко, М. В. Папуча. – К.: КММ, 2007. – 296 с.
6. Максименко С. Д. Генеза здійснення особистості: наук. моногр / С. Д. Максименко. – К.: КММ, 2006. – 255 с. – Бібліогр.: С. 246–255 (339 назв).

7. Савчин М. В. Духовний потенціал людини: монографія / М.В. Савчин. – Івано-Франківськ, 2001. – 202 с.
8. Травковська Д. Відношення менеджерів до продовження підготовки і підвищення професійних кваліфікацій // Портрет сучасного менеджера . Соціологічне дослідження. – Катовіце, 2006. – С. 257.
9. Хоронжий А. Г. Психологія управління: Курс лекцій / А. Г. Хоронжий. – Львів, 2005. – 118 с.
10. Цимбалюк І. М. Психологія спілкування: Навчальний посібник / І.М.Цимбалюк. – К.: ВД «Професіонал » , 2004. – 304 с.
11. Щокін Г. В. Як ефективно управляти людьми: психологія кадрового менеджменту: Наук.-практ. посібник / Г. В. Щокін. – К.: МАУП, 1999. – 400 с.
12. Яцура В. В. Менеджмент: Навчальний посібник / В. В. Яцура, О. П. Жук. – Львів: Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2008. – 444 с.

#### **Spysok vykorystanyh dzherel**

1. Dukla D. Profesijni kompetencii' menedzhera suchasnoi' Jevropy – vyznachny-k jogo profesionalizmu // M. Mirovska (red.) // Social'na pracja jak instrument integracii' misceвого suspil'stva. – Chenstohova, 2008. – S. 34-35.
2. Zhygajlo N. I. Psihologija duhovnogo stanovlennja osobystosti majbutn'ogo fahivcja : monografija / N. I. Zhygajlo. – L'viv : Vydavnychyj centr L'vivs'kogo nacional'nogo universytetu imeni Ivana Franka, 2008. – 336 s.
3. Zhygajlo N. I. Social'no-ekonomichna diagnostyka: Navchal'nyj posibnyk. – L'viv: Novyj Svit-2000, 2008. – 224 s.
4. Kotljarska-Mihal'ska A. Menedzher jak doslidzhuvach i strateg – novi vyklyky u osviti // Suspil'ni dii' v social'nij praci na porozi XXI stolittja» / Eva Kantovich, Andzhej Oljubin'ski – Torun', 2003. – S. 33.
5. Maksymenko S. D. Psihologija osobystosti: pidruch. dlja studentiv vyshhyh navch. zakladiv / S. D. Maksymenko, K. S. Maksymenko, M. V. Papucha. – K.: KMM, 2007. – 296 s.
6. Maksymenko S. D. Geneza zdijsnennja osobystosti: nauk. monogr / S. D. Maksymenko. – K.: KMM, 2006. – 255 s. – Bibliogr.: S. 246–255 (339 nazv).
7. Savchyn M. V. Duhovnyj potencial ljudyny: monografija / M. V. Savchyn. – Ivano-Frankivs'k, 2001. – 202 с.
8. Travkovska D. Vidnoshennja menedzheriv do prodovzhennja pidgotovky i pidvyshhennja profesijnyh kvalifikacij // Portret

- suchasnogo menedzhera . Sociologichne doslidzhennja. – Katovice 2006. – S. 257.
9. Horonzhyj A. G. Psychologija upravlinnja: Kurs lekcij/ A.G. Horonzhyj. – L'viv, 2005. – 118 s.
  10. Cymbaljuk I. M. Psychologija spilkuvannja: Navchal'nyj posibnyk / I.M. Cymbaljuk.. – K.: VD «Profesional », 2004. – 304 s.
  11. Shhokin G. V. Jak efektyvno upravljaty ljud'my: psychologija kadrovogo menedzhmentu: Nauk.-prakt. posibnyk/ G.V. Shhokin. – K.: MAUP, 1999. – 400 s.
  12. Jacura V. V. Menedzhment: Navchal'nyj posibnyk / V. V. Jacura, O. P. Zhuk. – L'viv: Vydavnychyj centr LNU imeni Ivana Franka, 2008. – 444 s.

**N.I. Zhyhailo, R.I. Karpinska. Psychology of professional and spiritual manager formation.** The article deals with the professional and spiritual manager formation. The article singles out activity professionalism and professionalism of the manager's personality. Theoretical principles and approaches to the determining of manager's professionalism are systematized. The psychological mechanisms of professional skills of manager's personality are proposed, the model of manager's spiritual becoming is represented, the psychological training of the future manager's spiritual formation is developed. The dynamics of functional and effective psychological mechanisms of future leaders' professionalism in the educational process of higher educational institution is studied. The background is determined by the importance of the professionalism in social and individual existence of the subject. The rights are related with professional capacity in the selected case, self-realization of its creative possibilities, the quality of life in general.

Without studying the formation and development of content and structural characteristics of psychological mechanisms professionalism cannot develop the methodological and theoretical positions with respect to education and training, it is able to efficiently carry out their professional practice in the rapidly changing socio-cultural situations. The working out of the conceptual model of manager's professionalization is linked to the nature of the theoretical basis of manager's professionalism, levels of development, the educational process aimed at transforming the functional mechanisms of psychologist's professionalism.

**Key words:** professional, professionalism of activity, professionalism of a personality, professional qualities of a manager, a model of a manager's spiritual formation, psychological training, thematic plan of a special course.

*Отримано: 6.12.2013 р.*