

Conclusions. According to monolingual speech, nowadays not enough attention is paid to it. This position is erroneous, because it is this aspect of learning that disciplines thinking, teaches logical and critical thinking and, accordingly, builds the pupils' expression in such a way as to bring their thoughts to the listener.

While teaching the pupils to various types of monologues, the teacher has to draw attention to the skills that pupils need to master. Each type of monologue has its own peculiarities, and our task was to explain these peculiarities to the pupils. For example, when studying a monologue, students were taught to construct simple narrative sentences with the verbs in the Present Indefinite Tense, the Present Perfect Tense. In addition to the fact that pupils have a vocabulary, they must be able to formulate correctly their statements according to the grammatical requirements of a certain type of monologue.

LITERATURE

1. Crookes G. Planning and interlanguage variation. *Studies in Second Language Acquisition*. № 11. 1989. P. 367–383. <https://doi.org/10.1017/s0272263100008391>.
2. Gilabert R. Effects of manipulating task complexity on self-repairs during L2 oral production. *International Review of Applied Linguistics*. № 45. 2007. P. 215–240. <https://doi.org/10.1515/iral.2007.010>.

Міненко Ольга Олександрівна

кандидат психологічних наук,
доцент кафедри психології та соціальної роботи
Центральноукраїнського державного
педагогічного університету
імені Володимира Винниченка,
Кропивницький, Україна

ОСОБИСТІСНІ ЯКОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО ПСИХОЛОГА В ЙОГО ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Вступ. Останнім часом відбувається переоцінка настанов вітчизняного менеджменту в бік управлінського консультування, в тому числі психологічного. Дане явище накладає особливу відповідальність психологів щодо готовності до даного виду діяльності. Мова йде про діяльність, в якій психолог здатний не тільки супроводжувати і забезпечувати потреби середнього і вищого менеджменту в управлінні кадрами, але і самостійно виступає в ролі консультанта в діловій та управлінській сферах. Можна без перебільшення зазначити, що в центрі управлінського консультування стоїть особистість самого консультанта, його професійно-особистісні якості. Але, на жаль, серед значної кількості робіт, присвячених управлінському консультуванню, досить невелика кількість їх присвячена самому

консультанту, його професійним та особистісним якостям. Саме тому дана проблематика стала в основі нашого дослідження.

Виклад основного матеріалу. В організаційній психології існують різні підходи щодо визначення тих особистісних якостей і професійних компетентностей, якими повинен володіти організаційний консультант. При цьому цікавим є той факт, що саме питання ролі особистісних якостей організаційного консультанта в його професійній діяльності не набуло широкого розповсюдження у наукових дослідженнях на відміну від уваги щодо особистісних якостей психолога-консультанта. На нашу думку, недостатність уваги до цієї проблематики в галузі організаційного консультування є певною втратою організаційної психології, оскільки особистість організаційного консультанта є не менш значущим інструментом в роботі, ніж особистість психолога-консультанта.

У сучасних роботах з організаційного консультування лише в роботах М. Кубра та А. Пригожина спостерігається чітке виділення та аналіз особистісних якостей організаційного консультанта. Так, М. Кубр надає перелік особистісних характеристик і вимог до організаційного консультанта, до яких відносить:

– інтелектуальні здібності: здатність спостерігати, узагальнювати, відбирати та оцінювати факти; логічні судження; здатність до синтезу та узагальнення; творча уява; оригінальне мислення;

– здатність розуміти людей і працювати з ними: повага до думки інших людей, терпимість; легкість в установленні і підтримці контактів; здатність передбачати та оцінювати людські реакції; здатність вести усне і письмове спілкування; здатність переконувати і створювати мотиви до дії;

– інтелектуальна та емоційна зрілість: стабільність в поведінці і діях; здатність протидіяти зовнішньому тиску та справлятися з невпевненістю; самоконтроль у всіх ситуаціях; гнучкість та здатність до адаптації до мінливих умов;

– особистісна напористість та ініціатива: необхідний ступінь самовпевненості; здорове честолюбство; підприємницька спрямованість; мужність, ініціатива та самовладання в дії;

– етика і чесність: щире бажання допомогти іншим; виняткова чесність; здатність усвідомлювати межі власної компетентності; здатність визнавати помилки та вчитися на невдачах;

– фізичне та розумове здоров'я: здатність переносити специфічні робочі та побутові навантаження організаційного консультанта [3].

Розкриваючи особистісні якості організаційного консультанта, А. Пригожин виділяє наступні: комунікабельність, здатність до лідерства, здібність переконування, терпимість у відношеннях з клієнтами. Також автор зазначає, що саме дані якості сприяють з набуттям професійного досвіду формуванню таких професійних умінь як уміння встановлювати довірливі

стосунки; гнучка реактивність, яка являє собою уміння орієнтуватись в різних за типами і станами організаціях, не втрачаючи при цьому лінії консультативного процесу; уміння долати агресію та уникати стресів в напружених точках процесу; уміння інтуїтивно поповнювати обмеженість одних ресурсів іншими.

Також у роботах А. Пригожина найбільш наближеним, на нашу думку, до особистісної сфери організаційного консультанта є поняття професійної кваліфікації, яка містить наступні складові: знання, тобто інформованість та вільна орієнтація в системі професійних істин, фактів, норм; мистецтво, тобто комплекс неформалізованих прийомів, реакцій, а також професійна інтуїція; ремесло, тобто володіння технікою реалізації конкретних консультативних дій та операцій: системний підхід і аналіз, новітні тенденції в практиці управління [4]. Дані складові в значній мірі залежать від особистісних якостей організаційного консультанта і тому можуть бути розглянуті в контексті нашого дослідження.

Л. Кроль та О. Пуртова не виділяють певні особистісні якості організаційного консультанта, але подають структуру професійної компетенції, яку складають певні компетенції та настанови. На нашу думку, виділені даними авторами компетенції та настанови витікають з особистісних якостей організаційного консультанта, і тому можуть бути розглянуті як складові особистісної сфери даного спеціаліста. Серед компетенцій автори виділяють наступні: технічна компетентність, комунікативна міжособистісна компетентність, контекстуальна компетентність, адаптивна компетентність, концептуальна компетентність, інтегративна компетентність. Розглянемо більш докладно кожен з них. Технічна компетентність являє собою здатність трансформувати ціль, вироблену разом із замовником, в систему конкретних задач та практичних рішень. Комунікативна міжособистісна компетентність вміщує в себе розвинуті комунікативні навички (вербальні і невербальні), розуміння мотивів поведінки інших людей, високий рівень усвідомлення власних особистісних характеристик та настанов. Контекстуальна компетентність розглядається як володіння соціальним контекстом, тобто усвідомлення того, з ким працює консультант повинно бути не меншим, ніж усвідомлення предмету консультування. Адаптивна компетентність є здатністю передбачати і переробляти зміни, уміння пристосовуватись до зміни умов практики. Під концептуальною компетентністю розуміється володіння тими основами знань, на яких базується практика управлінського консультування. Інтегративна компетентність передбачає уміння давати інформативні професійні оцінки, приймати обґрунтовані рішення, розглядати проблеми, що виникають, та розставляти пріоритети.

Серед професійно значущих настанов даними авторами виділяються наступні: прагнення до затребуваності власної праці, настанова на реалістичну оцінку вимог ринку та адаптацію до них; професійна ідентичність – ступінь прийняття та засвоєння норм професії; знання етичних стандартів та уміння

реалізувати їх в діяльності; прагнення до вдосконалення своєї професії; мотивації до безперервного навчання [2].

На переконання В. Дудченка, консультант – це перш за все новатор, ініціатор змін, на які може відгукнутись клієнт. На думку даного автора, орієнтованість на новаторство виникає, якщо людина має наступні риси: свобода від ситуації, прагнення перевіряти різні припущення, прагнення перемогти свій страх перед людьми і можливою небезпекою, моделювання варіантів розвитку подій, гнучкість у поведінці, варіативність мислення, генерування нових ідей [1].

Представлені підходи досить відрізняються як по критеріях класифікації, так і по структурі уявлень про особистісні та професійні якості організаційного консультанта. Але спільною характеристикою є вимоги як до особистісних рис, так і до рівня професійної кваліфікації в їхній єдності. Дана єдність пов'язана з тим, що саме консультант є головним інструментом консультативного процесу, саме його особистість визначає особливості консультативного процесу, його глибину та інтенсивність, методики процесу, психологічну атмосферу консультування. Тому успішність процесу організаційного консультування в першу чергу залежить від особистісних якостей самого консультанта.

Висновки і перспективи подальших розвідок. Проблема ролі особистісних якостей у професійній діяльності організаційного консультанта є досить актуальною для сучасного управлінського консультування, оскільки саме особистість консультанта є тим основним інструментом, який визначає процес і результат даного виду діяльності. Однак сучасна управлінська психологія має недостатню кількість досліджень даної проблематики, як теоретичних, так і емпіричних. Відповідно перспективою подальших досліджень повинно стати розширення поля досліджень ролі особистісних якостей організаційного консультанта в його професійній діяльності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Дудченко В. Абсолютный консультант, или секреты успешного консультирования. Москва : Третий Рим, 2008.
2. Кроль Л., Пуртова Е. Консалтинг: поиски жанра. Москва : Класс, 2004.
3. Кубр М. Управленческое консультирование. Введение в профессию. Москва : Планум, 2004.
4. Пригожин А. И. Методы развития организаций. Москва : МЦФЕР, 2003.