

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ЧЕРНІВЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ЮРІЯ ФЕДЬКОВИЧА**

**Факультет педагогіки, психології та соціальної роботи  
кафедра психології**

**Психологічні особливості розвитку професійно важливих якостей  
майбутніх менеджерів**

**Кваліфікаційна робота**

**Рівень вищої освіти – другий (магістерський)**

***Виконала:***

студентка 2 курсу, 604 групи

**Ботюк Олена Ігорівна**

***Керівник:***

доктор психологічних наук,

професор Гуляс І.А.

*До захисту допущено*

*на засіданні кафедри*

*протокол № \_\_\_ від \_\_\_\_\_ 2023 р.*

*Зав. кафедрою \_\_\_\_\_ доц. Андрєєва Я.Ф.*

Чернівці – 2023

## АНОТАЦІЯ

Студентка 2 курсу, 604 група

Ботюк О.І.

Психологічні особливості розвитку професійно важливих якостей майбутніх менеджерів

Психологія (053, Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича; Чернівці, 2023)

У роботі розглянуто особливості професійно-управлінської підготовки менеджера. Розкрито основні наукові підходи та напрями, в яких її досліджують. Проаналізовано професійно-управлінську самовизначеність менеджера. Розкрито професійну ідентичність і готовність менеджера до діяльності. Обґрунтовано аспекти професійного самовизначення менеджера в управлінській діяльності та його особливості. Дібрано методи і представлено релевантний психодіагностичний інструментарій для проведення емпіричного дослідження. Виявлено і проаналізовано особливості розвитку професійних якостей майбутніх менеджерів, а саме: комунікативних й організаторських якостей, самоуправління, асертивності, лідерського стилю.

**Ключові слова:** професійні якості менеджера, професійне становлення управлінця, майбутній менеджер, комунікативні та організаторські якості, самоуправління, асертивність, лідерський стиль.

## ABSTRACT

2nd year student, group 604

Botyuk O.I.

Psychological features of the development of professionally important qualities of future managers

Psychology (053, Chernivtsi National University named after Yuri Fedkovich; Chernivtsi, 2023)

The work examines the peculiarities of the manager's professional and managerial training. The main scientific approaches and directions in which it is researched are revealed. The professional and managerial self-determination of the manager is analyzed. The manager's professional identity and readiness for activity are revealed. Aspects of the manager's professional self-determination in managerial activities and its features are substantiated. Methods are selected and relevant psychodiagnostic tools for conducting empirical research are presented. The peculiarities of the development of professional qualities of future managers are identified and analyzed, namely: communicative and organizational qualities, self-management, assertiveness, leadership style.

**Key words:** professional qualities of a manager, professional formation of a manager, future manager, communicative and organizational qualities, self-management, assertiveness, leadership style.

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП .....</b>	<b>5</b>
<b>Розділ 1 ПРОФЕСІЙНО-УПРАВЛІНСЬКА ПІДГОТОВКА</b>	
<b>МЕНЕДЖЕРА: ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ .....</b>	
<b>8</b>	
1.1 Професійно-управлінська самовизначеність менеджера як психологічний феномен .....	8
1.2 Професійна ідентичність і готовність менеджера до діяльності ...	18
1.3 Професійне самовизначення менеджера в управлінській діяльності та його особливості .....	26
<b>Розділ 2 ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ</b>	
<b>ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ЯКОСТЕЙ</b>	
<b>МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ .....</b>	
<b>35</b>	
2.1 Організація дослідження .....	35
2.2 Методи і методики дослідження .....	35
<b>Розділ 3 РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ</b>	
<b>ПРОФЕСІЙНИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ .....</b>	
<b>45</b>	
3.1 Дослідження гендерної ідентичності .....	45
3.2 Дослідження комунікативних й організаторських якостей майбутніх менеджерів .....	46

3.3 Дослідження самоуправління майбутніх менеджерів .....	48
3.4 Дослідження асертивності майбутніх менеджерів .....	49
3.5 Дослідження лідерського стилю майбутніх менеджерів .....	51
<b>ВИСНОВКИ .....</b>	<b>54</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ .....</b>	<b>56</b>
<b>ДОДАТКИ .....</b>	<b>62</b>

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** В українському суспільстві відбувається пошук оптимальної моделі професійної підготовки конкурентоспроможних фахівців, зокрема й у закладах вищої освіти (ЗВО). Розвиток егалітарної (*егалітарність* (від франц. *egalite* – *рівність*) особистості нового типу передбачає інтеграцію гендерного підходу в освітньо-гуманітарний простір, зокрема й у виміри фахової підготовки менеджерів, розвитку професійних якостей майбутніх фахівців у спеціально створених умовах ЗВО.

Нині складається низка об'єктивних умов, які сприяють урізноманітненню менеджменту і становлення інституту управлінського лідерства. Ринкові відносини в Україні не лише докорінно вплинули на процеси економіки, а й сприяють пом'якшенню консервативних установок стосовно низки сфер життєдіяльності. Усе частіше суспільство орієнтується на принципи конструктивної комунікації професіоналів та збалансованого управління.

У плані встановлення структури фахових якостей професіоналізм керівника досліджували (Е. Романова та ін.); спеціальні здібності особистості (Г. Балл, С. Максименко, М. Савчин та ін.); самоактивності особистості й фахової самосвідомості (М. Боришевський). Водночас оцінка теоретичного стану досліджуваної проблеми свідчить про відсутність в психології цілісної вивіреної й емпірично перевіреної концепції фахової підготовки сучасних менеджерів.

Окремі проблеми, які стосуються дослідження діяльності менеджерів представлено в працях Л. Карамушки, Р. Кантер та ін. У наукових працях Г. Балла, А. Деркача, Л. Мітіної та ін. досліджувалася специфіка взаємозв'язку організаційного розвитку й особистісного зростання персоналу організацій.

В цілому в сучасних дослідженнях ще недостатньо враховано окремі аспекти фахової підготовки менеджерів, недостатньо вивчено питання психологічних особливостей процесу фахової підготовки сучасних менеджерів, зокрема професійно важливих якостей менеджерів.

Актуальність і недостатня розробленість зазначеної проблеми в сучасній психологічній теорії та практиці й зумовили вибір теми нашого дослідження.

**Об'єктом дослідження** є професійно важливі якості майбутніх менеджерів.

**Предмет дослідження:** специфіка розвитку професійно важливих якостей майбутніх менеджерів.

**Мета дослідження:** теоретично обґрунтувати й емпірично дослідити особливості розвитку професійно важливих якостей студентів – майбутніх менеджерів.

**Гіпотеза** дослідження. З огляду на те, що в дослідженні взяли участь майбутні менеджери як жіночої, так і чоловічої статі, то емпіричною гіпотезою виступило припущення про те, що існують гендерні відмінності у розвитку професійно важливих якостей.

### **Завдання дослідження:**

1. Теоретично проаналізувати проблему професійно важливих якостей майбутніх менеджерів.
2. Дібрати методи і методики дослідження професійно важливих якостей майбутніх менеджерів.
3. Емпірично дослідити та проаналізувати особливості розвитку професійно важливих якостей майбутніх менеджерів.

**Методи дослідження.** У роботі використано такі методи:

*теоретичні* – аналіз, синтез, систематизація й узагальнення наукових концепцій і положень з досліджуваної теми;

*емпіричні* – анкетування і тестування, а також методики: 1) Методика дослідження маскулінності і фемінності Сандри Бем, що дозволяє означити відмінні психологічні характеристики, історично сформовані особливостями культури певного суспільства; 2) Методика оцінки комунікативних і організаторських якостей - КОС-1 В. В. Синявського і В. А. Федоришина, призначена для виявлення комунікативних та організаторських якостей особистості (вміння чітко і швидко встановлювати ділові і товариські контакти, участь у групових заходах, вміння впливати на людей, прагнення проявляти ініціативу); 3) Опитувальник «Вивчення здатності до самоуправління у спілкуванні», призначена для визначення мобільності, адаптивності спілкування; 4) Тест на асертивність (впевненість у собі) В. Шпалінського, К. Помазан, що має на меті діагностику здатності особистості відкрито і вільно заявляти про свої бажання, вимоги і домагатися їхнього втілення (тест призначений для дослідження інтегративної властивості особистості, що впливає на соціальну презентацію та успішність особистості у когнітивній, емоційно-вольовій і поведінковій сферах); 5) Методика вивчення управлінських стилів менеджера (А. Кенн–Д. Зігфрід; у модифікації Т. Бендас);

*математично-статистичні* – обчислення відсотків, середнього значення, рівень значущостей відмінностей *p*.

**Емпірична база дослідження.** Всього опитано 50 респондентів – студенти спеціальності 073 «Менеджмент» старших курсів (25 хлопців і 25 дівчат). Дослідження проводили на базі Міжрегіональної академії управління персоналом м. Києва.

**Структура роботи.** Робота має класичну структуру і складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаної літератури, який налічує 62 джерела. Містить 8 таблиць і 1 рисунок.

## РОЗДІЛ 1

### ПРОФЕСІЙНО-УПРАВЛІНСЬКА ПІДГОТОВКА МЕНЕДЖЕРА: ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ

#### 1.1 Професійно-управлінська самовизначеність менеджера як психологічний феномен

У сучасному глобалізованому суспільстві особливої уваги щодо регуляції ділової поведінки набувають проблеми професійно-управлінського самовизначення майбутніх випускників ЗВО. Зацікавленість проблемою професійного самовизначення молоді виникла ще в 60-х роках ХХ ст. Проте управління ним здійснювалося в межах жорсткого державного регулювання трудових ресурсів, а тому переважна увага науковців фокусувалася на



адекватності професійного вибору, професійних і життєвих планів молодій людині запитам суспільства й виробництва зокрема.

Зазначеною проблемою цікавилися такі науковці: Л. Карамушка [24], С. Максименко [34], В. Маслов [36], С. Степанов [52] та ін.), які доволі цілісно досліджували процес професіоналізації менеджера загалом та й психологічний контекст його професійно-управлінського самовизначення.

Розкриємо в першу чергу сутнісний зміст понять «менеджер» і «керівник», котрі в Україні використовують як рівнозначні поняття. Термін «менеджер» запозичений і увійшов у користування недавно. У юридичному словнику термін «керівник» визначають так: «менеджер, очільник, найманий працівник, суб'єкт управління, який зайнятий професійною організаторською діяльністю в органах керування підприємства, фірми, установи, наділений суб'єктом власності визначеними необхідними повноваженнями для прийняття рішень та несе всю повноту відповідальності за результати роботи очолюваного ним колективу» [55, с. 121]. У ньому зазначається, що між даними поняттями існує незначна різниця, а саме: керівник не завжди виступає спеціалістом, а може бути ним за посадою чи інтелектуальними здібностями.

Як зазначається у науковій літературі, менеджер є найманим керівником підприємства чи спеціально навчений працівник і трактують його як глобальний стратег, який здатний планувати діяльність організації з врахуванням розвитку економіки. Отже, порівнюючи терміни «керівник» та «менеджер», можна стверджувати, що вони є взаємозамінними термінами. Менеджера і керівника призначають офіційно й вони мають певні права та обов'язки і впливають на підлеглих та несуть відповідальність за них [23, 52].

Самовизначення у широкому розумінні тлумачать як пошук суб'єктом власного способу життєдіяльності на засадах сприйнятого, прийнятого та/або створюваного особисто базового ставлення до світу у часовій перспективі, людського співтовариства й самого себе. Самовизначення

здійснюють у площині суб'єктивної системи смислів та принципів, цінностей й ідеалів, очікувань та можливостей (І. Ісаєв, А. Купрейченко [52] та ін.)

Самовизначення у вітчизняній психології представлено з кількох позицій. Зокрема, Б. Ананьєв феномен самовизначення уявляє як систему, в котрій відбуваються процеси інтеграції й дезінтеграції її структур [3, с. 122], а С. Максименко, аналізуючи проблему самовизначення особистості, стверджує, що в її основі лежать когнітивні передумови засвоєння суб'єктом системи знань, досягнення високого рівня пізнавальної активності та набуття здібностей [52]. С. Рубінштейн же наголошує на тому, що самовизначення особистості діє лише за принципом детермінації, згідно за яким зовнішні причини діють через внутрішні умови. Отже, самовизначення виступає внутрішніми умовами, через які проходять внутрішні впливи. А зовнішня детермінація відіграє певну роль, але не є провідною [41].

Самовизначення окреслюють як відношення людини до довкілля й водночас як саморозвиток за допомогою вироблення специфічного ставлення до навколишнього світу й знаходження себе у ньому. С. Рубінштейн вважає, що самовизначення є детермінантою розвитку особистості суб'єкта. Ним виокремлено наступні складові самовизначення особистості: професійну, особистісну, статусну, життєву тощо. Подібної позиції дотримується й К. Абульханова-Славська, вважаючи головним аспектом самовизначення самодетермінацію, що передбачає активність, прагнення особистості мати свою певну позицію.

В. Зарецький і Р. Каменський процес самовизначення описують так: «Самовизначення – це рух у чотирьох просторах: ситуативному (у світі конкретних ситуацій, тимчасових труднощів), соціальному (у колі проблем матеріального плану, з прагматичною орієнтацією), культурному й екзистенціальному. Два останні напрямки проявляються у постановці реальних проблем, джерелом котрих є розрив між цінностями людини й дійсністю. Екзистенціальне самовизначення передбачає готовність до

здійснення екзистенціальних виборів, взяття на себе відповідальності й усвідомлення можливості визначення життєвих цілей та сенсів» [21, с. 33].

Поняття «самовизначення» у зарубіжній психологічній науці вживають помірковано. Значно ширше досліджують наближені щодо трактування у вітчизняній науці поняття «самореалізація», «самоактуалізація», «самоздійснення». А поняття «самовизначення» наближене до поняття «ідентичність», яке використовують в англійській літературі (G. Breakwell [58], E. Goffman [59], J. Hoberman [60], J. Marcia [61]), (А. Маслоу [37], В. Франкл [50], К. Ясперс [52] у контексті ставлення щодо праці як до головного у житті.

Наявність декількох підходів у науковій літературі щодо трактування феномену самовизначення людини зумовило і його популяризацію у колі науковців. Певні дослідники виокремлюють такі форми самовизначення особистості: соціальна, особистісна, професійна, етична, рольова, самовизначення в культурі й сімейно-побутовій сфері (І. С. Кон; В. Сафін) [52]. А М. Гінзбург, А. Маркова і М. Пряжников «самовизначення» визначають як «ціле щодо відношення до його часткових форм (соціальної, професійної, рольової тощо)» [35, с. 222].

На нашу думку, найбільш істотними особливостями поняття «самовизначення» є спрямованість на майбутнє, залежність від цінностей, осмислення життя та вибір професії, що проявляється у його часткових формах, зокрема, в професійному самовизначенні.

Професійне самовизначення є однією з форм самовизначення особистості. Проблемі професійного визначення особистості присвячено значну кількість психолого-педагогічних, економічних та соціологічних досліджень (М. Гінзбург [12], Є. Головаха [13], Є. Клімов [30], А. Маркова [35]; М. Пряжников [40]). Науковий аналіз представлених джерел акцентує складність феномену професійного самовизначення у контексті його широкого використання.

Професійне самовизначення у контексті діяльності, як стверджує Є. Клімов, набуває сенсу залежно від розвитку особистості як людини праці. Він виокремлює два рівні професійного самовизначення: практичний – реальні зміни соціального статусу людини та гностичний – перебудова свідомості й самосвідомості [28, с. 33].

Професійне самовизначення, за Н. Пряжниковим, полягає у самостійному і свідомому відшуванні сенсу діяльності, що виконується чи обрана у соціально-економічній (культурно-історичній) ситуації, та й знаходженні сенсу власне у процесі самовизначення. Науковець зазначає, що провідним аспектом професійного самовизначення індивіду є формування внутрішньої готовності планувати, коригувати й одночасно впроваджувати заплановане у свою діяльність [40].

Виробленню кар'єрного шляху сприяє вибір професії, а відповідно і професійного самовизначення. Докорінно змінює життя людини – це вибір професійного шляху і формування способу життя відносно обраної професії. [52]. Під професійно-управлінським самовизначенням розуміють процес визначення суб'єктом власне себе щодо уже напрацьованих в суспільстві критеріїв управлінського професіоналізму та розглядають як важливу умову його становлення як суб'єкта управлінської діяльності [20, 52]. З огляду наукової літератури впливає, що психологічний зміст самовизначення власне у професійному аспекті розуміють як конкретний вибір певною людиною своєї професії.

Зміна критеріїв професійної самоідентичності, ставлення суб'єкта до себе як до складової професійної діяльності й становить характеристику професійного самовизначення. Як зазначає Л. Карамушка «упродовж професійного життя особистості відбувається уточнення й поглиблення змістових контентів професійно-управлінського самовизначення: розширюється образ професіонала керівника, при самоаналізі коректується прийняття себе як професіонала, переглядається ставлення до управлінської

професії і до себе в ній. Результатом кожного етапу є прийняття особистістю критеріїв управлінського професіоналізму й ідентифікація з ними» [26, с. 163].

Аналіз теоретико-експериментальних досліджень дає підстави узагальнити значний спектр проявів самовизначення особистості: вікові закономірності зазначеного явища (І. Кон [30], С. Максименко [34]); кореляції з пошуком сенсу життя (К. Абульханова-Славська [2]); впливів на взаємодію індивіда і суспільства (М. Гінзбург [12], А. Петровський [39] та ін.). Аналіз підходів щодо вивчення проблеми професійного становлення, наприклад, менеджерів свідчить про те, що проблема професійного становлення є комплексною й багаторівневою. В ній виокремлюють і розглядають психологічні, соціальні, економічні, медичні, організаційні й інші аспекти.

Зазначимо, що можна виокремити п'ять взаємозв'язаних напрямів, в межах котрих здійснюють дослідження професійного становлення управлінця (керівника): психологія менеджменту, психологія управлінської діяльності, акмеологічний напрям, напрям дослідження управлінської кар'єри, особистісно-розвивальний напрям. У психології управлінської діяльності виокремлюють дослідження, які ґрунтуються на теорії діяльності (С. Максименко [34], Н. Пряжников [40] та ін.). На основі зазначеного теоретичного підходу досліджували професійне становлення управлінця (керівника) Є. Жаріков [19], Є. Кузьмін [32], О. Філіппов [52] та ін. Дослідники професійну спрямованість керівника презентують як процес інтеріоризації суспільно визнаного способу діяльності, що віддзеркалює й досвід попередників. Самовизначення професіонала-керівника ґрунтується в основному на системі функцій і завдань, котрі перед ним поставлено. Самовизначення управлінця (керівника) розглядають як процес, що спрямований на зміну особистості відповідно вимог його діяльності. Стосовно здатності осмислювати й перетворювати власну професійну

діяльність постають вивчення індивідуальних особливостей управлінця (керівника), його особистості.

У парадигмі психології менеджменту професійне самовизначення управлінця (керівника) відбувається в плані розширення спектру професійних спрямованостей, встановлення їх специфічного співвідношення. Психологія менеджменту пропонує структуру психофізіологічних передумов, здібностей і особистісних якостей управлінців (керівників), що виступають корелятом успіху у професійній діяльності. Передумови успішності менеджера втілено у низці моделей: моделі «загальної здібності до управлінської діяльності» (Л. Кудряшова) [31], ідеального менеджера (О. Борисова [7], Р. Стогділл [62]) та ін. Самовизначення у зазначених моделях переважно представлено як акт, який символізує початок кар'єри.

Підходи, що спрямовані на отримання інтегрального наукового знання про феномен управлінського професіоналізму (результативний аспект), презентує акмеологічний напрям. Окреслено закономірності й механізми розвитку менеджера й феноменологію на рівні професійного (процесуальний аспект) професіоналізму, крім того й умови, технології, чинники управлінської діяльності. Питання психології в акмеологічному напрямі професійного розвитку управлінця (керівника) досліджували Н. Кузьміна [33], Л. Орбан-Лембрик і І. Семенов [52] та ін. У своїх дослідженнях, професіоналізацію менеджера вони розглядають як процес, що зумовлений зовнішніми і внутрішніми детермінантами, до яких відносять акмеологічні умови, чинники й інваріанти, які зумовлюють досягнення особистістю професіоналізму в управлінській діяльності. На роль суб'єктних властивостей управлінця акцентується в акмеологічному напрямі досліджень, де управлінець постає суб'єктом саморозвитку і самовдосконалення у професійному житті, а особистісні властивості не лише враховують, а й розглядають як необхідну переумову досягнення й збереження професійної ідентичності.

З позиції психології дослідження управлінської кар'єри зорієнтовані на вивчення насамперед динамічних аспектів професіоналізації керівника. А теоретичні засади даного напрямку створені ідеями життєвого шляху, що належать К. Абульхановій-Славській [1], С. Рубінштейну [41]. Зокрема О. Молл акцентує увагу на тому, що «Становлення керівника в такому розрізі виглядає як одна з ліній індивідуального життя особистості, що знаходиться у взаємодії з іншими, може розгортатися у різних організаціях, в різних професійних галузях, на різних професійно-посадових рівнях. У дослідженнях даного напрямку, як і в акмеологічному, підкреслюється здатність людини виступати суб'єктом не лише управлінської діяльності, але й професійного життя в цілому» [38, с. 112]. Таким чином, професійний керівник є особистістю, яка об'єднує власний професійний шлях і життя в цілому. Лише така особистість живе за своїм задумом, бо вона живе в контексті професійного самовизначення.

Професійне становлення управлінця (керівника) розглядається як аспект розвитку особистості у межах особистісно-розвивального напрямку. Зокрема Л. Карамушка акцентує увагу на те, що системно-структурний підхід разом з генетичним дає можливість розглядати цілісно і в розвитку усі елементи структури особистості управлінця (керівника) [24]. А Х. Хекхаузен Зазначає, що «Особливості структурної організації мотиваційних диспозицій (мотивів влади, досягнення, афіліації, допомоги) та її вплив на професійну поведінку керівника вивчається на основі мотиваційного підходу» [51, с. 112]. Науковці гуманістичного підходу (Н. Бондаренко, Т. Лукіна) розглядають професіоналізацію керівника з позиції потреб та цінностей управлінця, акцентуючи увагу на його здатності до саморозвитку та самовдосконалення., а їх предметом вивчення виступають трансформації ціннісно-сміслової сфери суб'єкта, Я-концепція керівника й самореалізація особистості засобами управлінської діяльності [6]. Дослідники О. Кітов та Ю. Синягін вважають, що управлінську діяльність доцільно розглядати у

контексті специфічної професійної культури, яка не лише визначає систему ціннісно-нормативних уявлень, а є й підґрунтям успішної реалізації цілей фахової діяльності керівника, його особистісного і професійного зростання й самореалізації [52].

Становлення управлінця як професіонала виражається у його готовності щодо розуміння різних аспектів обраної ним діяльності й усвідомлення стереотипних поведінкових форм, непродуктивних способів діяльності й деструктивних форм взаємодії. Таке переосмислення стає можливим завдяки здатності до самовизначення і саморозвитку. Провідним аспектом самовизначення управлінця на рівні професіоналізації виступає його активність, що забезпечує можливість виходу на рівень особистісної регуляції й самодетермінації професійної поведінки. Формування і здійснення особистісної позиції індивіду щодо управлінської діяльності стає для професіонала суттєвим моментом самовизначення.

Особистість реалізує свої суб'єктні здібності в професійно-управлінському самовизначенні, що є особливою формою особистісної активності. З цього приводу В. Гулякіна зазначає, що «у терміні «самовизначення» закладена дія, що спрямована на пошук. «Визначити» – означає встановити, знайти істотні ознаки будь-якого об'єкта або явища. Йдеться про результати, підсумки конкретного процесу пошуку – визначення. Перша частина слова («само») вказує на особливості процесу пошуку: він здійснюється свідомо (людина, як суб'єкт самовизначення визначає мету, знаходить засоби, реалізує, коригує, оцінює) і самостійно (людина спирається на особистісні досягнення, що набуті до цього моменту, внутрішній світ у цілому)» [14, с. 21]. Вона також стверджує, що суб'єкт шлях самовизначення проходить у трьох аспектах: конкретно-дієвому, ціннісно-смысловому і просторово-часовому. Взагалі кажучи, особистість переживає процес пошуку, в якому показником результату є власне позитивне самопочуття.



Особистісне новоутворення самовизначення характеризує власне особистість з погляду її цілісності й автономності та довільності її психічного функціонування. Зазначимо, що проблема особистісного самовизначення у психології поширена таких категоріях: стиль і сенс життя, активна життєва позиція, творчість, саморозвиток, самосвідомість, самоідентичність ціннісно-смилова система (К. Абульханова-Славська [1], М. Гінзбург [12], І. Кон [30], С. Максименко [34], А. Петровський [39], С. Рубінштейн [41] та ін.); система структуризації суб'єктивного досвіду, особистісної саморегуляції поведінки суб'єкта (І. Якиманська та ін.) [56]; становлення самоактуалізації, самодетермінованість поведінкової активності та самореалізація особистості (А. Маслоу [37], К. Роджерс [52] та ін.); професійно-педагогічна підготовка й перепідготовка педагогічних кадрів (Г. Балл [4], І. Зязюн [22], В. Рибалка [52], М. Смульсон [43], Н. Чепелєва [54] та ін.); педагогічна взаємодія і спілкування (Л. Мітіна та ін.) [52]; структурно-динамічні особливості професійного і особистісного самовизначення (Ю. Гільбух [10] та ін.); смисложиттєві орієнтації й особистісні цінності (Є. Морозова та ін.) [52]. Професійно-управлінське самовизначення стає наслідком розвитку процесів самосвідомості та самодетермінації особистості.

Самовизначення майбутнього фахівця у сенсі професійно-управлінського поєднує уяву як про управлінську діяльність, так і особистісні характеристики, які визначають індивідуальний сенс управлінської діяльності. Самовизначення майбутнього фахівця передбачає не тільки усвідомлення себе як спеціаліста, але й здатність на високому рівні виконувати управлінську діяльність. Потреба особистості в професійно-управлінському самовизначенні залежить від багатьох факторів: зрілості особистості, її мотивації та середовища, в якому вона перебуває. Самовизначення майбутнього фахівця пов'язане з його здібностями до самоаналізу, аналітичного мислення та вміння входити належним чином у професійну діяльність тощо.

Найзагальнішими ознаками професійно-управлінського самовизначення є:

- визначення суб'єктом власних управлінських можливостей, якостей, здібностей та обмежень;
- вибір координат на основі системи ідеалів, цінностей та критеріїв і норм оцінювання себе як управлінця;
- визначення свого персонологічного профілю, зокрема тих управлінських якостей, які відповідають нормам діяльності;
- прийняття (чи несприйняття) себе як спеціаліста;
- передбачення власних якостей, прийняття або несприйняття себе стосовно норм управлінської діяльності з погляду на майбутнє;
- визначення власних цілей, планів і завдань щодо розвитку необхідних в подальшому для діяльності якостей, для сприйняття себе як спеціаліста;
- перегляд критеріїв управлінської майстерності та оцінок, які застосовують у зв'язку із зміною цінностей та менталітету в суспільстві і діяльності, крім того ще й самостійний вибір цінностей на різних етапах праці [35].

Підсумовуючи зазначимо, що ознакою процесу професійно-управлінського самовизначення суб'єкта є зовнішні зміни, які суб'єкт здійснює у власному професійному житті, а саме: зміна управлінської професії; обґрунтування управлінських намірів чи відмова від них; керування управлінською командою; високий рівень управлінської майстерності, ведення кадрової політики, відповідальність за прийняті рішення чи невдачі тощо.

Основний механізм професійного самовизначення, на нашу думку, є формування особистості усередині цілісної особистісної організації. Але незважаючи на те, що прояв типологічних шляхів розвитку є можливим, спостерігається ще й значна індивідуальна своєрідність.

Отже, основним критерієм продуктивності професійного становлення спеціаліста є здатність захоплюватися обраною професією, проектувати власне професійне життя та брати відповідальність за прийняті рішення щодо вибору професії і місця самореалізації. Все це постає перед кожною особистістю упродовж її життя

## **1.2 Професійна ідентичність і готовність менеджера до діяльності**

Сучасний розвиток організацій передбачає наявність в них фахівців зокрема і менеджерів, які б були зацікавлені не тільки в прибутку певної організації, але й у особистому розвитку, мати високу компетентність щодо керівництва, відповідати цінностям і нормам діяльності та бути творчими особистостями.

Становлення професійного менеджера започатковано на початку ХХ ст. в межах психотехнічних досліджень. Тоді почали окреслюватися питання професійної ідентичності менеджерів. Професійній ідентичності в науковій літературі приділено значну увагу (К. Абульханова-Славська [1], М. Гінзбург [12], С. Максименко [34], С. Рубінштейн [41]). Науковці акцентують увагу на професійній ідентичності, як низки процесів: персоналізації, професійного самовизначення, самоорганізації особистості. Особистість спроможна і ототожнити себе, та й диференціювати з іншими, що проявляється на поведінковому рівні. Професійне самовизначення є пошуком, тобто метою визначення власного професійного статусу на підставі ціннісних орієнтацій, вироблення деяких ціннісних орієнтацій в професійній сфері.

Окреслимо в історичному ракурсі аспект розвитку ідей менеджменту в психології, розвиток якого у психології представлено в багатьох дослідженнях, в яких відображено зміст основних наукових наробок, інтеграцію із західними дослідженнями, різне та спільне у дослідженнях [52]. Професіоналізація менеджера у психології ХХ – ХХІ ст. пов'язана

насамперед з виникненням й становленням низки передумов, власне: впровадження з 60-х років на Заході, а з 90-х років ХХ ст. – в Україні управління в окремій професії – керівника; гуманізація ідей менеджменту; поглиблення уваги в рамках самої психології щодо проблем особистості професіонала: його розвитку, самовизначення, професійного й життєвого шляху; суспільні соціальні перетворення, що є підґрунтям запитів щодо розв'язання завдань прикладного змісту, підвищення ефективності менеджерської діяльності й формування професіоналізму відповідно соціально-економічних умов, галузевих стандартів, оточуючого середовища тощо.

Сьогодні розвиток української науки стосовно психології професійного становлення менеджера стає доволі прогресивним напрямком наукових розробок, а саме: зміна дослідницьких пріоритетів та виникнення нових сфер вивчення й акцентів у дослідженні традиційних проблем управління; формування окремих дослідницьких напрямів; прикладна спрямованість переважної кількості досліджень [16, 52, 44, 46].

Ґрунтуючись на практичних дослідженнях [46] менеджменту, можна стверджувати, що всі вони мають спільні напрями й базуються на різних методологічних засадах. Наприклад, надано своєрідного розуміння предмету дослідження, змісту діяльності менеджера, його механізмів роботи, чинників, які зумовлюють розвиток або застій фахівця, динаміки професійного зростання менеджера.

У [17, 18, 20] професійне самовизначення й становлення менеджера в організації розглядають як одну з форм розвитку його особистості. Дослідники Є. Тютюнник та Л. Шеховцова наголошують на тому, що становлення особистості керівника є багаторівневим, багатоаспектним й складним процесом. Зовнішня об'єктивна сторона професійного становлення проявляється в таких характеристиках управлінської діяльності, як продуктивність особистості в управлінні й соціальна ситуація. А суб'єктивна

сторона відображена як професійна самоідентифікація, самопізнання, особистісний розвиток тощо.

Суб'єктивна ж внутрішня, сторона може розглядатися в таких аспектах: біографічному (динаміка професійного розвитку упродовж життя); змістово-структурному (необхідні знання, навички, вміння, психічні якості, смисли, позиції, професійні цінності тощо); продуктивно-результативному (певні рівні професіоналізму, зовнішні й внутрішні надбання) [17, с. 38];

Становлення керівника організації як особистості в процесі професіоналізації набуває різних форм: індивідної – прагнення до збереження засвоєних норм та дій, підтримання балансу між своїм організмом й вимогами управлінської діяльності; індивідно-особистісної – характеризується тимчасовою втратою спеціалістом сенсу виконуваної діяльності й розбалансуванням системи «людина – управлінська діяльність»; особистісної – готовність фахівця до осмислення обраної діяльності й переосмислення застарілих способів та засобів дії, стереотипних уявлень, активному прагненні щодо нових осмислень виконуваної роботи [17, с. 33].

Самовизначення й саморозвиток особистості – це шлях до фахової поведінки особистості, який можливий завдяки здатності професіонала рефлексивно мислити. Самовизначення постає головною формою суб'єктивної активності фахівця й на рівні професіоналізації, є специфічною властивістю його особистості. Цінності суб'єкта управлінської діяльності, які є провідними у його самовизначенні, постають засадами кінцевого вибору тих засобів та способів, що утворюють цілісну провідну діяльність. Отже, саморозвиток особистості професіонала стимулюватиме перетворення професійної діяльності на творчу і таку, яка може бути кредом усього його життя.

Аналізуючи поняття «професійно-управлінське самовизначення», яке сформувалося у психології [28, 40], можна його трактувати як процес

самостійного й свідомого з'ясування суб'єктом власної сутності й місця у ситуації професійно-управлінського вибору.

Зазначимо, що професійно-управлінське самовизначення постає наслідком розвитку процесів самосвідомості й самодетермінації особистості менеджера. А процес самовизначення фахівця відбувається в контексті самоствердження і самоідентифікації, а його свобода реалізується в якості особистої відповідальності за власну діяльність[52].

Проблема самоствердження виникла у ХІХ – ХХ ст. і є складним утворенням. Феномен самоствердження у ХХ ст. перейшов із філософії у психологію. Зауважимо, що для досягнення високих показників колективу в роботі сучасний керівник повинен володіти наступними ефективними організаторськими здібностями:

1. Організаційною проникливістю: психологічна вибірковість – синхронність емоційних станів керівника та підлеглих, вміння звертати увагу на тонкощі взаємин, здатність поставити себе на місце іншого; прагматична орієнтація керівника на використання даних щодо психологічного стану колективу задля вирішення практичних завдань; здатність дотримуватися відчуття міри у власній психологічній вибірковості й прагматичній орієнтованості.

2. Емоційно-вольова результативність: здатність скеровувати діяльність підлеглих відповідно до своїх бажань, енергійність, заряджати підлеглих спрямованістю, оптимізмом і вірою в мету; здатність добиватися вирішення поставлених завдань при психологічно грамотній постановці, вимогливість та реалізації вимог щодо підлеглих; здатність критично оцінювати власну діяльність, виявити та адекватно оцінити відхилення від вибраної програми.

3. Схильність щодо організаторської діяльності: готовність до організаторської діяльності, починаючи з мотиваційних чинників й закінчуючи фаховою підготовленістю.

Функціональні якості та особистісні особливості людини, які впливають на ефективність її праці (надійність, продуктивність тощо) є однією з основних характеристик професійного менеджера [29], а сфери професійної діяльності потребують поєднань професійно важливих якостей. Є. Клімов [28] для професій типу «людина-людина» виокремлює такі професійно важливі якості, як: тактовність і доброзичливість, комунікабельність, самовладання і витримка, емоційна стійкість, чутливість, самостійність, організаторські здібності, соціальний інтелект, виразність мовлення, наполегливість та ін.

Менеджер повинен володіти деякими особистісно-професійними якостями, а саме:

- мати широкий світогляд, професіоналізм, прагнення знань, проявляти новаторство і творчий підхід до роботи;
- відчувати ситуацію; бути відповідальним за діяльність й за прийняті рішення;
- мати нестандартне мислення, бути винахідливим, ініціативним і здатним генерувати ідеї і діяти самостійно;
- бути готовим до змін, гнучким й легко пристосовуватися до інновацій;
- мати знання і розуміти природу управлінської праці й процесів менеджменту;
- володіти мистецтвом управління людськими ресурсами; бути здатним працювати в колективі та й з колективом;
- володіти мистецтвом налагодження зовнішніх зв'язків; прагнути до співпраці, бути комунікабельним і відчувати успіх;
- бути емоційно врівноваженим і стресостійким; здатним до ризиків;
- мати внутрішню потребу до саморозвитку й самоорганізації [29].

Нині у науковій літературі триває обговорення й уточнення вимог щодо менеджерів, а англійські фахівці М. Вудвок та Д. Френсіс пропонують

наступний перелік [69]: особистісні цінності й чіткі власні цілі, здатність управляти собою й іншими, здатність до інновацій, вміння вирішувати проблеми й впливати на оточення, здатність керувати і вміння навчати підлеглих, здатність формувати ефективні робочі групи, знання сучасних управлінських підходів. Ефективність керівництва передбачає визначення завдання руху компанії, вміння координування ресурсів, планування діяльності тощо. До менеджерської діяльності входять усі види діяльності, а провідною з них є організаторська, яка має суттєву вагу в роботі менеджера (60-80 %) й передбачає наявність наступних здібностей: вміння впливати і захоплювати підлеглих та бути авторитетом для підлеглих, здатність керувати й собою і підлеглими, уміння володіти собою і ситуацією та реально оцінювати власні фізичні й інтелектуальні можливості, здатність раціонально використовувати час і навички, спонукати колег до творчості й переборювати труднощі, здатність до експериментів, ризиків [11, с.47].

Дослідник В. Колпаков у [29, с. 71] стверджує, що «Особистість менеджера повинна відрізнятися харизмою та впливати не тільки на підлеглих, але і на тих, хто безпосередньо пов'язаний із організацією, щоб мати необхідну підтримку і допомогу в розв'язанні задач своєї організації. Ці люди істотно відрізняються від менеджера за статусом й інтересами і повинні володіти специфічними здібностями і якостями, що сприяють підвищенню довіри і поваги з боку тих, з ким вступають у відносини».

Д. Дукла наголошує на тому, що управлінські знання менеджер має отримувати в системі вищої освіти й також шляхом самоосвіти, а спостереження, спілкування з колегами й науковцями, вивчення спеціальної літератури та відвідування фахових виставок збагачують його професійний і внутрішній світ [18]. Він вважає, що важливим є уміння менеджера поєднувати нові знання з старими, а також його швидка реакція й орієнтація. Фаховими уміннями є застосування знань на практиці їх застосування при конкретних управлінських операціях. Зазначає, що вміння керівника є



відносно сталими характеристиками, а навички – уміння, які доведено до рівня автоматизму, іноді вони існують на підсвідомому рівні. Д. Дукла в [18, с. 21] акцентує на тому, що «навички залежать здебільшого від стажу роботи менеджера і є виробленням певних управлінських стереотипів поведінки: розмова по телефону, ведення наради, роботи на комп'ютері, що зумовлюють розвиток здібностей керівника, зокрема – організаторських».

Аналізуючи наукову літературу [25] можна зазначити, що організаторські здібності проявляються в таких уміннях: оцінці ситуації, визначенні черговості завдань та розрахунків термінів їх виконання, прийнятті аргументованих рішень, узгодження задумів з реальними умовами й забезпечення їх виконання, координування і контролювання діяльності підлеглих, домагання реальної персональної відповідальності кожного за доручені завдання, підтримка дисципліни виконання й налагодження дієвої системи контролю за результатами діяльності, використання для досягнення мети зовнішніх чинників, створення оптимальних комбінацій наявних ресурсів.

Дослідники Г. Балл [4], Л. Даниленко [15] зазначають, що талановитий організатор спирається на весь колектив, а наполегливість керівника не повинна переходити в упертість і несприйняття думки підлеглих. Найбільшого успіху можна досягти тоді, коли керівник знає не лише те, що йому належить робити, а й чого не варто.

Прийнято вважати, що здатність менеджера використовувати потенціал підлеглих максимально, опираючись на їх умовні цінності є його найвищим умінням, а організаторськими здібностями – є покликанням, що ґрунтується на природних задатках.

О. Бондарчук і В. Гулякіна [14] зазначають, що готовність до управлінської діяльності менеджера визначається прийняттям ним ціннісних орієнтацій, які впливають на професійну поведінку. Таким чином, психологічна готовність менеджера є соціально детермінованою і психічно

зумовленою потребою особистості у мотивованому процесі, що проявляється в: показниках професіоналізму, позитивному емоційно-вольовому ставленні до діяльності, можливостей людини, що характеризують здатність нею досягти вершин майстерності та вчинках особистості, які сприяють оптимальному і успішному функціонуванню й розвитку організації.

В. Зарецький [21] наголошує, що суспільна детермінація може слугувати творчим, активним, свідомим початком професійної діяльності менеджера, а кінцевий результат залежатиме не лише від окремих зовнішніх регуляторів, а й від загального соціокультурного і особистісного контексту. Крім того, фактори, що характеризують сутність успішної управлінської діяльності, можна досягнути й психологічно різними шляхами, які є різноманітними при всій альтернативності процесу управління й при різноманітності стилів. Прийняття ж рішення зазначеної проблеми пов'язане з вибором індивідуальних професійно-психологічних підходів щодо підготовки окремо взятих керівників. Отже, будь-який неформальний лідер має володіти особистісними якостями, що проявляються в різній формі. У науковій літературі [42, 62] виокремлено три типи лідерів: лідер (у вузькому значенні слова), ситуативний лідер і ватажок, Менеджер чи керівник – найавторитетніший член групи, який володіє харизмою й переконанням, котрий на членів колективу впливає поглядом, словом і жестом. Р. Стогділ в [62] пропонує наступний перелік якостей харизматичного менеджера: *здібності*: легкість у спілкуванні дипломатичність, тактовність; *інтелектуальні*: інтуїція, розум, вміння приймати необхідне рішення; *фізичні*: енергійність, здоров'я; *особистісні*: упевненість в собі, пристосованість, авторитетність та прагнення до успіху.

Отже, керівник, який володіє лідерськими якостями, може активно впливати на морально-психологічний клімат в колективі. Дослідник В. Колпаков в [29, с 21] акцентує на те, що «становлення керівника лідером групи є важливою умовою ефективної роботи організації». Спеціаліст,

спрямуванням на професійно-управлінське самовизначення, сприяє власному кар'єрному зростанню, а професійна ідентифікація є процесом, що пов'язаний з особистісними особливостями, зокрема, інтелектуальними якостями, фізичними якостями та здібностями. Таким чином, ідентифікація себе з професією виступає запорукою успішності фахівця.

### **1.3 Професійне самовизначення менеджера в управлінській діяльності та його особливості**

А. Маркова [35], Е. Молл [38] та ін. вказують на те, що культура генерує нові програми діяльності, взаємодії та поведінки людей, які породжують зміни у житті суспільства. Н. Токарева в [47, с. 31] зазначає, що «у нових геокультурних контекстах постіндустріального суспільства, ознакою якого є необмежений потенціал серійного відтворення та тиражування соціокультурного досвіду, відбувається звільнення культури від ряду внутрішніх ідеологічних та естетичних стереотипів, формується особливе світосприйняття із властивими йому рисами еkleктики, тяжінням до стилізації, переінакшення, ремінісценції, ілюзії». Зазначимо, що особливо актуальним нині є переосмислення гендерної складової культури менеджера на засадах принципу егалітарності.

Науковці Н. Токарева [48] і А. Фонарьов [52] вважають, що професійна культура менеджера виступає узагальненим показником особистісно-професійної компетентності управлінця в галузі менеджменту, високим рівнем професіоналізму, способом творчої самореалізації в професійній діяльності.

Дослідники Н. Жигайло, Л. Карамушка зазначають, що професійне становлення керівника має й свою генезу. Початковий етап кар'єри («старт кар'єри»), тобто етап становлення управлінських намірів, вони вважають

ключовими та навіть визначальними стосовно подальшого шляху розвитку в професії.

Етап допрофесійного становлення менеджерів поділяють на два підетапи:

- доорганізаційний: управлінські наміри лише оформляються;
- організаційний: управлінські наміри конкретизуються й апробуються та набувають обґрунтованості [20, 52].

Етап професійного навчання сприяє інтеграції в свідомості суб'єктів навчання розрізнених уявлень щодо управлінської діяльності у цілісний суб'єктивний образ останньої. А дослідження, що стосуються психологічної готовності студентів різних курсів ЗВО України до професійно-управлінського самовизначення дозволило з'ясувати, що студенти не досягають високого рівня такої готовності в умовах традиційної системи підготовки [10]. Аналіз наукової літератури виявив те, що одним з важливих психологічних чинників, що перешкоджає становленню готовності суб'єктів навчання, є дезінтегрованість уявлення щодо соціального управління. Аспекти соціального управління трактуються дослідниками окремо та має різне мотиваційно-сміслову наповнення.

Представлене у науковій літературі професійно-управлінське самовизначення як стійке системне психологічне утворення, що поєднує взаємопов'язані компоненти: когнітивний, мотиваційно-смісловий, рефлексивний і саморегулятивний (див. рис. 1).

Орієнтація суб'єкта навчання на один з аспектів управлінської діяльності проявляється у змісті кожної складової психологічної готовності щодо професійно-управлінського самовизначення й визначає особливості становлення професійно-управлінської спрямованості. Як зазначає Д. Дукла



Рис. 1. Структура психологічної готовності майбутнього фахівця до професійно-управлінського самовизначення

[18], невідповідність суб'єктних якостей особистості на цьому етапі може негативно впливати й на увесь подальший розвиток процесів професійно-управлінського самовизначення та становлення особистості керівника.

Оформлення ж й уточнення управлінських намірів відбувається у другій фазі, а свідомий професійно-управлінський вибір управлінського зростання чи відмова від цього шляху певною мірою залежить й від особливостей організаційної структури й умов, що спонукають до осмислення такої перспективи розвитку. Узгодженість ж прагнень індивіду з професійним розвитком та очікувань символізує завершення допрофесійного етапу його становлення як керівника.

На переконання А. Карпова [27], професійно-управлінське самовизначення особистості розвивається переважно в межах кар'єрного самовизначення, сутністю котрого постає особистісно-значима орієнтація на досягнення конкретного рівня в системі посадової ієрархії. Науковець наголошує на тому, що сприятливими психологічними умовами управлінської діяльності є система суспільних цінностей стосовно яких індивід напрацьовує свою особистісну позицію, відштовхуючись від загальних уявлень щодо керівництва. Якщо ж відсутня безпосередня включеність індивіда в управлінську діяльність, то професійно-управлінське самовизначення виступає процесом, що відображає динаміку мотиваційно-затребуваного ставлення індивіду власне до себе як майбутнього суб'єкта управлінської діяльності і до цієї ж діяльності.

Підсумовуючи, зазначимо, що психологічний процес професійно-управлінського самовизначення відповідає характеру становлення професійно-управлінської спрямованості й характеризується так: на початку для індивіду управлінська діяльність є набором можливостей (корисність-шкідливість), а потім відбувається ознайомлення з управлінською діяльністю, її вимогами щодо особистості, яка забезпечує формування власного ставлення до управлінської діяльності, і насамкінець – вписування у контекст професійної, особистісної та життєвої позиції особистості.

Досягнення ж системного рівня психологічної готовності щодо професійно-управлінського самовизначення, стає можливим внаслідок реалізації наступних психолого-педагогічних умов:

- власна орієнтованість та контекстуальність розвивальних впливів;
- рефлексивна спрямованість і проблемність завдань;
- співтворчість та активізація взаємодії всіх учасників в процесі підготовки;
- комплексність використаних засобів й прийомів та індивідуалізація розвивальних впливів [45].

Професійно-управлінське самовизначення виступає як потенційний суб'єкт вибору та полягає у створенні індивідуальної системи ставлення щодо цілей та цінностей, які узагальнюються управлінською діяльністю, при цьому формуються індивідуальні уявлення про шляхи реалізації таких цінностей. При формуванні ставлення щодо управлінської діяльності суб'єкт узагальнює наступні системи індивідуальних уявлень:

- про управлінську діяльність;
- про себе як можливого суб'єкта управлінської діяльності.

Отже, аналіз основних понять і підходів щодо професійного становлення вказує на те, що професійно-управлінське самовизначення постає суттєвою ознакою становлення керівника, що забезпечує можливість його виходу на рівень особистісної регуляції та самодетермінації професійної поведінки. Наявність ж особистісного ставлення щодо управлінської діяльності робить етап прийняття рішення щодо реалізації управлінської діяльності не самоціллю, а лише засобом професійного розвитку, в якому індивід постає суб'єктом управлінської діяльності.

В. Маслов [36] зазначає, що початок управлінського самовизначення варто шукати ще в дитинстві індивіда, оскільки саме там відбувається самовизначення особистості та її життєвий шлях. А вплив на формування майбутніх керівників відбувається ще у родині, де визначається система його відносин зі світом і собою. Результативна й ефективна діяльність батьків створює адекватний образ у їхніх дітей, сприяє самостійності, впевненості у собі. Діти з таких сімей здебільшого оволодівають управлінськими навичками, які закладає фундамент на майбутнє. В сім'ях, де мати зайнята управлінською діяльністю, основними мотивами професійного досягнення вважають повагу самостійність і оточення. Якщо ж керівником є батько, то одним з мотивів професійного просування для їхніх дітей стає самостійність. А дітей, в яких обоє батьків є керівниками, приваблює насамперед соціальна значущість управлінської діяльності. Це свідчить про те, що сімейне

виховання є одним з важливих початкових чинників управлінського розвитку. У середньому віці вже формується узагальнений образ власного життєвого шляху, що пов'язаний з управлінською діяльністю. Значну привабливість має робота, яка пов'язана з керівною діяльністю, бо вона гарантує високу заробітну плату та самостійність. Юнаки є більше орієнтованими на суспільну значущість результатів управлінської діяльності й суспільне схвалення, а дівчаток приваблює робота з людьми й широкі можливості спілкування.

В. Татенко [44] наголошує на ефективності управлінської діяльності, на котру впливають джерела управлінського розвитку. Провідними орієнтирами, що сприяють просуванню керівника у системі управління виступає рівень самостійності, орієнтація на певний приклад, уміння пристосовуватися до умов довкілля, ступінь готовності до взаємодії, міра усвідомлення поставлених перед собою цілей тощо. Науковець зауважує, що впродовж усього професійного життя відбуваються поглиблення й уточнення професійно-управлінського самовизначення, що відображається в розширенні образу професіонала-управлінця, переглядається ставлення до управлінської діяльності та до себе. Результатом кожного етапу є сприйняття особистістю критеріїв управлінського професіоналізму й ідентифікація з себе ними [44].

Особистість, за Е. Федотовою, яка є свідомим творцем власне себе, весь час відчуває незадоволення. Такий психологічний стан є рушійною силою самовдосконалення, пізнання себе і навколишнього світу, самоактуалізації. Відповідно до інтелектуального потенціалу, таланту, природних задатків, соціального статусу, вона повинен розкритися і стати професіоналом своєї справи. Система професійного навчання повинна бути спрямована на усвідомлення керівником суспільної ролі, становлення професійного «Я», професійної кар'єри [52]. Отже, самовизначення



особистості є цілісним процесом, в якому задіяно самоактуалізацію, самопізнання суб'єктом навколишнього світу.

Л. Кудряшова вважає, що професійний шлях керівника в системі управління залежить від уміння бачити ним свою життєву перспективу, що передбачає безліч стратегій, можливостей, тенденцій розвитку особистості, стає «доказом» необхідності певного життєвого шляху. Особистість має розглядати самовизначення реальною можливістю стати кращою й зробити власне життя повноціннішим. Науковець зазначає про те, що об'єктивний зміст життєвої перспективи міститься в людині, власне в осмисленості людського буття. В результаті чого вона ототожнюється уявою керівника про управлінську кар'єру та виконує функцію вдосконалення останнього практичної діяльності [31].

Дослідник М. Вудвок вважає, що життєва перспектива конкретного суб'єкта управління залежить від загальних орієнтирів й смислів, яка дає змогу зрозуміти ключові етапи розвитку особистості керівника, врахувавши при цьому не лише його зусилля, але й результати взаємодії з іншими. Психологічна готовність індивіда до управлінської діяльності є тим психологічним механізмом, що допоможе побачити спонукальний вплив усвідомленого вибору й передбачає: інтерес до управлінської діяльності, наявність загальних і спеціальних здібностей, готовність до прийняття ризикованих рішень, подолання напружених ситуацій заради окресленої мети, розв'язання складних завдань й до активних дій в екстремальних умовах (порушення технологічного процесу, дефіцит часу тощо), тобто бажання і можливість діяти в умовах стресових навантажень, готовність діяти в змінному середовищі, наявність спеціальних знань та вмінь, позитивне ставлення до професіоналізму, уявлення про управлінську кар'єру, наявність уявного образу «Я», самоаналіз, самооцінку, самоконтроль [9, с. 21].

Професійно-управлінське самовизначення породжується особистістю і є особливою формою особистісної активності, в якому особистість реалізує власні суб'єктні здібності. Розвиток відбувається від мимовільного, ситуативного й адаптивного до перетворювального й ініціативного. Професійно-управлінського самовизначення постає наслідком процесів самосвідомості та самодетермінації особистості. Професійно-управлінське самовизначення не зводиться лише до самосвідомості й передбачає не тільки усвідомлення себе, а й здатність до співвіднесення з тим, що я хочу, можу та чого вимагає управлінська діяльність. Вимоги у професійно-управлінському самовизначенні залежать від середовища, системи відношень, у яких перебуває людина, зрілості особистості й її мотивації. У самовизначенні необхідно мати й здібності до самоаналізу та освоїти прийоми включення у цей професійний контекст [19].

Образ професіонала керівника коригується у процесі усвідомлення власної професійності, самоаналізу, переглядається ставлення щодо професіоналізму й сприйняття власне себе в цьому образі.

В класичному варіанті процес становлення керівника проходить чотири основні етапи: підготовка фахівців-менеджерів, розвиток намірів управлінця, адаптація професіонала щодо діяльності в організації, самореалізація особистості в контексті повної й неповної зайнятості.

На сьогодні виокремлено такі етапи професійно-управлінського самовизначення менеджерів:

- готовність управлінця до самовизначення;
- вибір професії;
- проходження практики;
- підвищення власної кваліфікації.

Отже, аналіз змісту основних понять й підходів щодо проблеми професійного самовизначення свідчить про те, що воно є важливою ознакою становлення майбутнього менеджера. Можливість виходу професіонала на

високий рівень розвитку зумовлює й самовиникнення професійної поведінки. А професійний розвиток особистості розпочинається з моменту прийняття індивідом рішення щодо вибору управлінської діяльності, а засобом реалізації виступають наявність знань, умінь і навичок.

Професійне самовизначення пов'язане з низкою труднощів, які обумовлюється впливом наступних груп різнопланових чинників: *особистісних* (інтереси, здібності, психофізіологічні й соціально-психологічні якості, рівень професійної і загальноосвітньої підготовки); *соціального впливу* на формування соціальних очікувань і ціннісної орієнтації людей; *пов'язаних з характером вимог суспільства* до професії, трудової діяльності й насамкінець до самої людини [53, с. 639]. Вивчення закономірностей внутрішнього психологічного підґрунтя професійного самовизначення пов'язують у психології з розумінням вибору в контексті життєвого й особистісного самовизначення, аналізом особистісних ресурсів і співвідношенням їх із вимогами професії, з пізнанням самого себе і власного місця у світі.

## РОЗДІЛ 2

### ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ

#### 2.1 Організація дослідження

Організаційно дослідження професійних якостей майбутніх менеджерів охоплювало такі етапи:

1. Перший етап – *підготовчий* – передбачав здійснення теоретичного аналізу й узагальнення наукових джерел задля вивчення стану досліджуваної проблеми, окреслення стану актуальності питань, що уможливило узагальнення і систематизацію різних наукових поглядів на проблему, визначення засобів діагностики.

2. Другий етап – *психодіагностичний* – мав на меті емпіричне виявлення особливостей розвитку професійних якостей майбутніх менеджерів.

3. *Заключний* етап дослідження передбачав систематизацію та узагальнення результатів дослідження, формулювання висновків.

Підготовчий етап дослідження передбачав:

➤ складання вибірки зі студентів-магістрантів 1-2 років навчання за спеціальністю 073 «Менеджмент» в кількості 50 осіб (25 хлопців та 25 дівчат).

➤ діагностику професійно важливих якостей майбутніх менеджерів;

➤ дослідження відмінностей (гендерних) у виявленні професійних якостей менеджерів.

## 2.2 Методи і методики дослідження

У роботі використано такі методи:

*теоретичні* – аналіз, синтез, систематизація й узагальнення наукових концепцій і положень з досліджуваної теми;

*емпіричні* – анкетування і тестування, а також методики: 1) Методика дослідження маскулінності і фемінності Сандри Бем, що дозволяє означити відмінні психологічні характеристики, історично сформовані особливостями культури певного суспільства; 2) Методика оцінки комунікативних і організаторських якостей - КОС-1 В. В. Синявського і В. А. Федоришина, призначена для виявлення комунікативних та організаторських якостей особистості (вміння чітко і швидко встановлювати ділові і товариські контакти, участь у групових заходах, вміння впливати на людей, прагнення проявляти ініціативу); 3) Опитувальник «Вивчення здатності до самоуправління у спілкуванні», призначена для визначення мобільності, адаптивності спілкування; 4) Тест на асертивність (впевненість у собі) В. В. Шпалінського, К. А. Помазан, що має на меті діагностику здатності особистості відкрито і вільно заявляти про свої бажання, вимоги і домагатися їхнього втілення (тест призначений для дослідження інтегративної властивості особистості, що впливає на соціальну презентацію та успішність особистості у когнітивній, емоційно-вольовій і поведінковій сферах); 5) Методика вивчення управлінських стилів менеджера (А. Кенн–Д. Зігфрід; модифікація Т. В. Бендас);

*математично-статистичні* – обчислення відсотків, середнього значення, рівень значущостей відмінностей  $p$ .

Розглянемо психодіагностичний інструментарій емпіричного дослідження.

Методика С. Бем стосується дослідження маскулінності й фемінності та уможливорює означення психологічних характеристик, сформованих особливостями культури деякого суспільства.

Задля вивчення психологічної статі й визначення ступеня андрогінності, маскулінності або фемінності особистості використано методику *«Дослідження маскулінності-фемінності особистості»* С. Бем.

За нею, типово чоловічими (маскулінними) рисами є: незалежність, агресивність, наполегливість, схильність до ризику, домінантність, самостійність, упевненість в собі тощо.

Типово жіночими (фемінними) рисами вважають: м'якість, поступливість, чутливість, ніжність, сором'язливість, здатність до співчуття, щирість, співпереживання тощо. Соціальні стереотипи фемінності менше зачіпають статеві сторони особистості та успішності ділової кар'єри, але водночас приділяють значну увагу емоційним аспектам.

Відповідно існуючим уявленням індивід не обов'язково є носієм чітко вираженої психологічної маскулінності або фемінності. В ньому можуть бути представлені на паритетних началах суттєві риси як маскулінного, так й фемінного типів. Але при цьому припускається, що у андрогіна ці риси представлені гармонійно й взаємодоповнювано. Вважають, що подібна гармонійна інтеграція маскулічних та фемінних рис підвищує адаптивні можливості андрогінного типу.

*Процедура дослідження:* учасникам пропонують бланк з 60-ма твердженнями (якостями), на які опитуваний повинен відповісти «так» або «ні», оцінюючи відсутність чи наявність у себе зазначених якостей. Опитувальник застосовують ще й як форму експертного рейтингу. Тоді оцінку респондента за представленими якостями проводять ті, хто добре знає досліджуваного (чоловік, дружина, батьки та ін.).

За збіг відповіді з ключем нараховують один бал. Показники фемінності й маскулінності визначають за формулами, котрі є в методиці.

Методика В. Синявського і В. Федоришина стосується оцінки комунікативних та організаторських якостей – *КОС-1* й виявляє комунікативні та організаторські якості особистості (вміння чітко й швидко встановлювати ділові та товариські контакти, участь у групових заходах, впливати на людей та проявляти ініціативу).

Методика спрямована на визначення комунікативних і організаторських схильностей особистості.

*Інструкція:* На кожне із запропонованих запитань потрібно відповісти «так» або «ні». Якщо ж Вам важко вибрати відповіді, тоді доцільно схилитися до відповідної альтернативи (+) чи (-). На виконання методики відводиться – 10-15 хвилин.

#### *Ключ до тесту*

<i>Схильності</i>	<i>Відповіді</i>	<i>Номер запитання</i>
<i>Комунікативні</i>	<i>так</i> або +	1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37
	<i>ні</i> або -	3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39
<i>Організаторські</i>	<i>так</i> або +	2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38
	<i>ні</i> або -	4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40

*Опрацювання результатів.* Визначають рівні комунікативних й організаторських здібностей залежно від набраних балів за цими параметрами. Максимальна кількість балів окремо з кожного параметра – 20. Підраховують бали окремо за комунікативними і окремо за організаторськими схильностями за допомогою ключа для обробки даних «КОЗ-2».

За кожну відповідь «так» чи «ні» для висловлювань, які збіглися з позначеними у ключі окремо за відповідними схильностями, додають один бал. Експериментально було встановлено п'ять рівнів комунікативних й

організаторських здібностей. Розподіл балів за цими рівнями показано нижче.

Рівні комунікативних і організаторських здібностей

<i>Сума балів</i>	<i>Оцінка</i>
1-4	<i>Дуже низький</i>
5-8	<i>Низький</i>
9-12	<i>Середній</i>
13-16	<i>Високий</i>
17-20	<i>Найвищий</i>

*Респонденти, які одержали оцінку:*

**1-4 бали**, характеризуються дуже низьким рівнем прояву комунікативних та організаторських здібностей.

**5-8 балів**, мають комунікативні та організаторські здібності на рівні нижче середнього й не прагнуть щодо спілкування, вважають за краще бути наодинці із собою. У новій компанії чи колективі себе відчують скуто. Зазнають труднощів щодо встановлення контактів з іншими. Не відстоюють власної думки та важко переживають образи. Не часто проявляють ініціативу й уникають прийняття власних рішень.

**9-12 балів**, мають характерний середній рівень прояву комунікативних та організаторських здібностей й прагнуть до контактів з іншими, відстоюють своє, але їх потенціал схильностей не відрізняється високою стійкістю. Для них потрібна подальша виховна робота щодо формування й розвитку таких якостей особистості.

**13-16 балів** мають високий рівень прояву комунікативних й організаторських здібностей, вони не губляться у новій обстановці, швидко знаходять друзів й прагнуть розширити коло знайомих, допомагають близьким та друзям й проявляють ініціативу в спілкуванні, здатні приймати рішення у нестандартних та складних ситуаціях.

**17-20 балів** мають сформовану потребу в комунікативній та організаторській діяльності, швидко орієнтуються у складних ситуаціях,



ініціативні, невимушено поводяться в новому колективі, приймають самостійні рішення, наполегливі та одержимі в діяльності, відстоюють власну думку й добиваються прийняття власних рішень та люблять організувати ігри або ж різні заходи.

*Опрацювання результатів:* нарахуйте по 1 балу за кожную відповідь «так» на твердження – 5, 6, 7, 8, 10, 11, 13,15, 16, 18, 19, 24, 25 і по 1 балу за кожную відповідь «ні» на твердження 1, 2, 3, 4, 9, 12, 14, 17, 20, 21, 22, 23.

**Менше 8 балів.** Для Вас характерна стабільність моделі спілкування та певна ригідність. Ви відчуваєте себе досить комфортно лише в ситуаціях, котрі від Вас потребують звичного типу поведінки, якщо Ви впевнені в діях та вчинках партнерів. Ви залишаєтеся самим собою навіть і в тих ситуаціях, коли Ваш звичний стиль поведінки є зовсім недоречним. Якщо ж Ваше оточення нав'язуватиме Вам інтенсивніший ритм спілкування, то не варто дивуватися вашим відповідям «невпопад». Вам доцільно починати працювати над собою стосовно посилення динамізму спілкування, вироблення комунікативних прийомів, які розширюють Ваші можливості щодо самоуправління в спілкуванні.

**8 - 17 балів.** У Вас є сильна потреба бути самим собою в спілкуванні, а це не заважає Вам розуміти, що й Вашого партнера є аналогічна потреба, а тому Ви будете свою поведінку в залежності від можливої ситуації, проявляєте схильність до взаємодії в спілкуванні та спрямованість на партнера.

**18 - 25 балів.** Вам характерна мобільність в спілкуванні, готовність до діалогу в спілкуванні, вміння пристосовуватися до поведінки партнера, здатність змінювати стиль спілкування відповідно ситуації. Але іноді Ваша рухливість в спілкуванні переходить в своєрідну гру та Ви можете й свідомо чи несвідомо прагнути маніпулювати партнерами у процесі спілкування.

Тест В. Шпалінського і К. Помазан на *дослідження асертивності* (впевненість у собі) передбачає діагностику здатності особистості відкрито й вільно заявляти про власні бажання, вимоги та домагатися їх втілення; тест досліджує інтегративні властивості особистості, вплив на соціальну презентацію і успішність особистості в когнітивній, емоційно-вольовій та поведінковій сферах.

*Асертивність* (англ. assertive – впевненість у собі, своїх домаганнях) – здатність особистості відкрито й вільно заявляти про власні бажання, вимоги та домагатися їхнього втілення. Асертивність є складовою управлінського потенціалу керівника.

**Інструкція:** Вам пропонуються твердження, які описують найтипівіші ситуації, в котрих може опинитися кожен з нас. Як Ви поведетеся в подібних випадках?

- Якщо твердження повністю описує Ваші дії – обведіть 1 («завжди»).
- Якщо подібним чином Ви поведетеся не завжди, але часто, або досить близькі до даного підходу, виділіть 2 («часто»).
- 3 обирайте у тому випадку, якщо стверджуване Вас не стосується й найчастіше Ви поведетеся інакше («інколи»).
- Якщо твердження не відповідає Вашій поведінці, тобто для Вас це абсолютно нехарактерно, відзначте цифру 4 («ніколи»).

*Опрацювання й інтерпретація результатів.* Підрахуйте отримані Вами бали.

#### Шкала ступеня асертивності

<i>Пасивність</i>	<i>Асертивність</i>	<i>Агресивність</i>	<i>Закомплексованість</i>
-------------------	---------------------	---------------------	---------------------------

20-30	30-50	50-70	більше 70
-------	-------	-------	-----------

*Результати дослідження умовно можна поєднати у наступні групи:*

- *Якщо 30 балів*, то це свідчать про Вашу пасивність; надмірну делікатність й педантичність, котрі прирікають на положення «веденого» та «жертви»; податливість зовнішньому натиску. Людина, яка поводить пасивно (хоча й страждає від цього), не вміє чітко заявляти про власні бажання й потреби. Такі люди, як правило, мають низьку самооцінку та низький рівень домагань, а в системі міжособистісних відносин їх психологічний статус рідко підіймається до рівня лідера. Такі люди є беззахисними перед сильними й нахабними вимогами інших;

- *Від 30 до 50 балів* свідчать про те, що при мові про щось важливе, Вам не вистачає впевненості в собі й рішучості;

- *Від 50 до 70 балів* свідчить про те, що не треба за себе хвилюватися, Ви у житті не пропадете, у Вас є нормальний рівень асертивності, котрий дозволяє процвітати в управлінській діяльності. Особа, яка поводить асертивно, є здатною чітко й ясно сформулювати, про що йде мова та якою бачиться ситуація. Таких людей вирізняє позитивне ставлення щодо та адекватна самооцінка;

- *Якщо більше 70 балів*, то хоча Ви й належите до тих, хто не дає вити з себе мотузку, але з підлеглими й оточуючими Ви часто агресивні та безцеремонні, а оточуючі для Вас – тільки об'єкт для маніпуляцій та впливів, Ви не звикли враховувати інтереси своїх співробітників й зважати на них.

*Методика* А. Кенн-Д. Зігфрід (модифікація Т. Бендас) застосовується для вивчення управлінських стилів менеджера.

Стосовно гендерних характеристик, то суттєвим постає вивчення наступних показників: гендерно типові якості (фемінінні для жінок і маскулінні для чоловіків), гендерно нейтральні якості (для обох статей), гендерно нетипові якості (фемінінні для чоловіків і маскулінні для жінок).

Для вивчення зазначених якостей використовують «Методику вивчення лідерського та гендерного стилів менеджера» (шкала гендерних стилів) (А. Кенн-Д. Зігфрід (модифікація Т. Бендас)).

Схему спостереження за поведінкою розроблено Р. Бейлз. Методика є класичною і її часто використовують у наукових дослідженнях. На думку К. Шнейер запропонована схема дозволяє вивчати два стилі лідерської поведінки – діловий (орієнтований на завдання) і соціо-емоційний (орієнтований на взаємини).

Досліджуваним надають наступну *інструкцію*: «Оцініть в балах поведінку лідера за 12 формами поведінки. Ви ставите 1 бал, якщо дана особливість поведінки проявляється дуже рідко, 10 – найчастіше і 0 балів – якщо такої особливості у оцінюваного лідера не має.

*Лідер:*

- 1) підтримує інших, допомагає, заохочує;
- 2) поводить дружньо, жартує, сміється;
- 3) погоджується, розуміє, поступається іншим;
- 4) пропонує ідеї, радить, керує;
- 5) висловлює думки, аналізує;
- 6) інформує, відповідає на питання;
- 7) просить повторити, потребує висловлювати ідеї;
- 8) запитує про думки;
- 9) підтримує пропозиції;

- 10) критикує, не погоджується;
- 11) проявляє емоції;
- 12) пригнічує інших, стверджує себе.

При обробці в пунктах 1-9 використовують пряму оцінку (тобто бал, який поставив досліджуваний), а в пунктах 10, 11 і 12 – реверсивна (зворотний бал – див. таблицю).

<i>Оцінка за бальною шкалою</i>	10	4	9	3	8	2	7	1	6	0
<i>Використовуваний бал</i>	0	6	1	7	2	8	3	9	4	10

Розглянемо причину використання таких балів на прикладі. Наприклад, виберемо пункт 12: якщо респондент ставить 9 балів, тобто він вважає, що лідер часто пригнічує інших, то це свідчить про низьку вираженість соціо-емоційної поведінки, а тому для підсумовування беруть не пряму, а зворотну (реверсивну) оцінку.

Після цього показники балів підраховують за такими формулами:

$T = (\text{сума балів за 4-9 питань}) \text{ поділена на } 6.$

$S = (\text{сума балів за 1-3 питання} + \text{сума балів за 10-12 питання}) \text{ поділена на } 6.$

Після виконаних обчислень обидва показники ділять на кількість експертів, оцінюючих лідерський стиль.

Обидва показники також змінюються від 0 до 10 балів. Показник стилю вважають високим, якщо він більший або рівний 7 балів; середнім, якщо він знаходиться в проміжку 4-6 балів; низьким, якщо він менший або рівний 3 балам.

За поєднанням стилів лідерів можна розподілити на 3 типи:

- 1) з високим Т й низьким S – лідер орієнтований на завдання;
- 2) з низьким Т й високим S – лідер орієнтований на взаємини;
- 3) з середніми Т і S – лідер поєднує обидва стилі.

## **РОЗДІЛ 3**

### **РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ**

#### **3.1 Дослідження гендерної ідентичності**

Для визначення особливостей гендерної ідентичності (маскулінності, фемінності, андрогінності (грец. androgynos – двостатевий)) респондентів застосовано опитувальник С. Бем.

Результати тестування (середні величини показників) наведено у табл. 3.1.

Таблиця 3.1

**Особливості виявлення гендерної ідентичності досліджуваних (у %)**

Критерії аналізу Домінуюча ознака гендерної ідентичності	Середні величини (Mx)		Відсотки розподілу	
	Хлопці (n = 25)	Дівчата (n = 25)	Хлопці (n = 25)	Дівчата (n = 25)
<i>Маскулінність</i> (від -1 до -2, 025)	-1,64	-1,06	60%	4%
<i>Фемінність</i> (від 1 до 2,025)	1,02	1,74	11%	45%
<i>Андрогінність</i> (від -1 до 1)	-0,36	0,85	29%	51%

З аналізу результатів, наведених у табл. 3.1, випливає, що гендерна ідентичність респондентів – майбутніх менеджерів – не є чіткою. Серед досліджуваних ознак обидві групи респондентів (хлопці й дівчата) наявні в усіх трьох вимірах гендерної ідентичності. А аналіз відсоткового розподілу респондентів за гендерними типами встановив, що хлопцям більш властивим є чітке диференціювання моделей гендерної ідентичності стосовно до статевої приналежності, так 60 % майбутніх менеджерів-чоловіків є схильними до прояву маскулінності, а 29 % – до андрогінності. Отримані результати дають підстави припустити, що хлопці – майбутні менеджери – є схильними до патріархальних стереотипів сприйняття статево-рольових стандартів, дівчатам властивіші ознаки андрогінності (51 % опитаних

майбутніх менеджерів-жінок), це свідчить про збалансованіший гендерний підхід щодо структурування поведінкових схем особистості.

У науковій літературі у 70-х роках ХХ ст. з'явилося поняття «андроґінність». Науковцями встановлено, що андроґінні люди є гнучкішими, краще адаптуються до навколишнього середовища, у порівнянні з тими, хто чіткіше означає маскуліність та/або фемінність. Андроґінні особи можуть бути як незалежними і сильними, так і м'якими й добрими, в залежності від ситуації.

### **3.2 Дослідження комунікативних й організаторських якостей майбутніх менеджерів**

Оскільки комунікативні й організаторські здібності важливіші в професіях, що пов'язані із активною взаємодією з людьми, постають важливими чинниками задля досягнення успіху в професіях типу «людина-людина» (зокрема і в менеджменті).

Методика «КОС-1» заснована на принципі відображення й оцінки досліджуваним певних особливостей власної поведінки у різних ситуаціях. Ситуації, які обрано для дослідження, знайомі респондентам з їх особистого досвіду. А тому оцінка ситуації й поведінки ґрунтується на відтворенні респондентами власної реальної поведінки й реального та пережитого досвіду, відношень.

Опитувальник дозволяє виявити сталі показники комунікативних й організаторських якостей.

За методикою КОС-1 В. Синявського і В. Федоришина було здійснено психодіагностичну процедуру дослідження комунікативних й організаторських якостей особистості. Результати дослідження представлено у табл. 3.2.



Аналізуючи результати дослідження, бачимо що переважають серед хлопців особи із середнім рівнем організаторських якостей (56%) й низьким рівнем комунікативних якостей (47 %). А дівчатам властиві нижчий рівень організаторських якостей – 58 і середній рівень комунікативних якостей – 51%.

Таблиця 3.2

**Гендерні відмінності організаторських й комунікативних якостей майбутніх менеджерів (за методикою КОС-1) (у %)**

Параметри аналізу Рівень прояву якостей	Хлопці (n = 25)	Дівчата (n = 25)
	<i>Організаторські якості</i>	
<i>Низький</i>	32	58
<i>Середній</i>	56	28
<i>Високий</i>	12	14
<i>Комунікативні якості</i>		
<i>Низький</i>	47	31
<i>Середній</i>	39	51
<i>Високий</i>	14	18

За умови передбачення рівності дисперсій (значення критерію Лівіня  $p > 0,05$  (див. табл. 3.3)  $t$ -критерій Стьюдента встановлює для незалежних вибірок,

Таблиця 3.3

**Параметри статистичних відмінностей у виявленні КОС між різностатевими групами досліджуваних**

Критерії аналізу Параметр аналізу	Середнє (Mx)		Критерій рівності дисперсій Лівіня	$t$ -критерій рівності середніх Стьюдента	
	Хлопці (n = 25)	Дівчата (n = 25)	Рівень значимості	$t$	Значимість (2-стороння)

			<i>відмінностей p</i>		
<i>Організаторські якості</i>	2,39	2,25	<b>0,589</b>	0,005	0,994
<i>Комунікативні якості</i>	2,39	2,25	<b>0,056</b>	0,761	0,445

що Mx комунікативних й організаторських якостей майбутніх менеджерів різних статей статистично не відрізняються (*p*-рівень більший за 0,05).

### 3.3 Дослідження самоуправління майбутніх менеджерів

Самоуправління є одним з важливих чинників, що впливає на діяльність менеджера, особливо в комунікативній взаємодії.

Самоуправління майбутніх менеджерів різних статей в ситуаціях соціальної взаємодії було досліджено з використанням опитувальника «Вивчення здатності до самоуправління у спілкуванні».

Результати психодіагностичного вимірювання рівня самоуправління в спілкуванні респондентів гендерних груп наведено у табл. 3.4.

Таблиця 3.4

#### Гендерні відмінності середніх величин рівня самоуправління в спілкуванні майбутніх менеджерів вибірки

Критерії аналізу Параметр аналізу	<i>Хлопці (n = 25)</i>		<i>Дівчата (n = 25)</i>	
	<i>Середнє Mx</i>	<i>Стандартне відхилення</i>	<i>Середнє Mx</i>	<i>Стандартне відхилення</i>
<i>Самоуправління у спілкуванні</i>	14,1256	2,95781	14,1741	2,29345

Аналіз гендерних відмінностей середніх величин (Mx) здатності до самоуправління в спілкуванні досліджуваних показав схильність респондентів щодо ситуативного рівня мобільності в спілкуванні (за шкалою тесту середній рівень 8-17 балів) незалежно від статі (Mx = 14,1256 у хлопців і Mx = 14,1741 у дівчат).

Таблиця 3.5

**Параметри статистичної достовірності відмінностей прояву здатності  
щодо самоуправління в спілкуванні між різностатевим групами  
респондентів**

Критерії аналізу  Параметр аналізу	<i>Критерій рівності дисперсій Лівіня</i>		<i>t-критерій рівності середніх Стьюдента</i>	
	<i>F-кри- терій Фішера</i>	<i>Рівень зна- чимості від- мінностей p</i>	<i>t</i>	<i>Значимість (2-стороння)</i>
<i>Самоуправління у спілкуванні</i>	1,575	0,211	0,116	0,905

За передбаченості рівності дисперсій ( $p$ -рівень критерію Лівіня дорівнює 0,211 і є більшим за 0,05),  $t$ -критерій Стьюдента для незалежних вибірок означив (див. табл. 3.5), що у прояві Мх здатності щодо самоуправління в спілкуванні майбутніх менеджерів статистично значущі відмінності відсутні у різної статі ( $p$ -рівень дорівнює 0,905 і є більшим за 0,05).

### 3.4 Дослідження асертивності майбутніх менеджерів

Під асертивністю розуміють комплексну характеристику людини, яка передбачає баланс між правами й відповідальністю; між повагою до себе, власних бажань і особистих меж, а також аналогічною повагою до інших навколишніх. Інакше кажучи, асертивність – це «здорова» упевненість в собі, позбавлена агресії у бік інших людей.

Бути асертивним – означає:

- виражати власні потреби, думки, емоції екологічним шляхом, без остраху й осуду/нерозуміння;
- поважати потреби, бажання, думки, емоції інших навколишніх;
- бути відкритим з іншими людьми;

- застосовувати прийоми активного слухання;
- усвідомлювати власні особисті межі та право на «ні»;
- усвідомлювати особисті межі інших навколишніх та право на «ні» інших людей;
- толерувати власні помилки, а також помилки інших людей;
- усвідомлювати, що несеш відповідальність за власні слова та дії, однак не несеш відповідальності за слова, дії та емоції інших навколишніх.

Емпіричне ж дослідження асертивності майбутніх менеджерів, було реалізовано за допомогою тесту на асертивність (тобто впевненість в собі) В. Шпалінського та К. Помазан (див. табл. 3.6).

Таблиця 3.6

**Гендерні відмінності показників середніх величин асертивності  
досліджуваних вибіркової сукупності**

Критерії аналізу Параметр аналізу	Хлопці (n = 25)		Дівчата (n = 25)	
	Середнє Mx	Стандартне відхилення	Середнє Mx	Стандартне відхилення
<b>Асертивність (впевненість у собі)</b>	<b>59,1235</b>	7,23062	56,6047	9,32936

За шкалою «Залежність-Асертивність-Агресивність» середні величини (Mx) прояву впевненості у собі (асертивності) різностатевими досліджуваними зорієнтоване на визначення асертивного вектора: у поведінкових сценаріях хлопців прояви асертивності наближені до агресивної шкали (Mx = 59,1235 зі стандартним відхиленням 7,23062, параметри вимірювання асертивності тесту в межах 45-60 балів). А їх ситуативна агресивність проявляється переважно у виді захисної реакції на психотравматичну ситуацію, що спричинюється фрустрацією. Дівчата ж проявляють стабільніші стратегії асертивної поведінки (Mx = 56,6047 зі стандартним відхиленням рівним 9,32936).

Аналізуючи розподілу емпіричних значень використовуючи критерій Лівіня (див. табл. 3.7) показав некоректність (при  $p=0,0001 < 0,05$ ) можливість застосування параметричного  $t$ -критерія Стьюдента щодо порівняння вибірок, а це зумовило використати непараметричного  $U$  – критерію Манна-Уїтні для незалежних вибірок. Проте й уточнення отриманих емпіричних даних з  $U$ -критерія Манна Уїтні для незалежних вибірок теж не виявило статистично значущих відмінностей в рівні вираження асертивності ( $U$  дорівнює 0,739 і є більшим за 0,05) між групами різної статі. Зазначимо, що дана ознака у порівнюваних групах різниться тільки кількісно.

Таблиця 3.7

**Параметри статистичної достовірності відмінностей виявлення асертивності між різностатевими групами досліджуваних**

Критерії аналізу Параметр аналізу	Критерій рівності дисперсій Лівіня		Непараметричний $U$ -критерій Манна Уїтні для незалежних вибірок
	$F$ -критерій Фішера	Рівень значимості відмінностей $p$	
<b>Асертивність (впевненість у собі)</b>	13,576	0,0001	0,739

### 3.5 Дослідження лідерського стилю

Під стилем лідерства розуміють модель поведінки, яку лідер використовує задля спілкування із персоналом. Стиль проявляється тоді, коли лідер мотивує, віддає розпорядження і досягає мети. Риси характеру лідера великою мірою визначають, яким стилем він послуговується найчастіше.

Прояв гендерних особливостей лідерського стилю досліджуваних – майбутніх менеджерів здійснювалося за методикою вивчення лідерського й

гендерного стилів менеджера (А. Кенн-Д. Зігфрід, модифікація Т. Бендас) (див. табл. 3.8).

У використаному варіанті самооцінювання досліджуваним пропонувалося оцінити свою поведінку як керівника.

Результати рефлексивного самоаналізу свідчать про те, що юнакам властивіші гендерно-особистісні якості маскулінного типу (*це переважно: агресивність, домінантність, незалежність, впевненість у собі та честолюбство*) і гендерно нейтрального (андроґінного, атипового) типу (*це переважно: традиційність, систематичність, передбачуваність, адаптивність*). Дівчатка ж переважно проявляють гендерно-особистісні якості гендерно нейтрального типу (*це такі: тактовність, систематичність, адаптивність та здатність надавати допомогу*) й фемінного типу (*це переважно: селективний, емпатійний, здатний до розуміння*). Одержані дані узгоджуються з результатами тестування особливостей гендерної ідентичності згідно методики С. Бем.

Таблиця 3.8

**Параметри статистичної достовірності відмінностей в ознаках прояву лідерських стилів поведінки між різностатевими групами досліджуваних**

Критерії аналізу  Параметр аналізу	Середнє (Mx)		Критерій рівності дисперсій Лівіня	t-критерій рівності середніх Стьюдента	
	Хлопці (n = 25)	Дівчата (n = 25)	Рівень значимості відмінностей p	t	Значимість (2-стороння)
<i>Маскулінний (Mx = 4,05)</i>	3,37	1,25	<b>0,969</b>	1,043	0,293
<i>Фемінний (Mx= 1,87)</i>	1,71	2,69	<b>0,748</b>	0,340	0,731
<i>Гендерно-нейтральний (Mx=2,87)</i>	2,45	3,49	<b>0,165</b>	2,380	0,265
<i>Доброзичливий стиль (Mx=3,75)</i>	2,15	3,42	<b>0,857</b>	0,112	0,905

<b>Структуруючий стиль (Mx=2,29)</b>	2,83	1,61	<b>0,426</b>	1,213	0,225
--------------------------------------	------	------	--------------	-------	-------

Аналізуючи результати згідно шкали вивчення лідерського стилю, дає підстави стверджувати, що юнаки більше проявляють ознаки структуруючого (ділового, центрованого на певній задачі) стилю, а дівчатка – доброзичливого (центрованого на особистості, на співпраці з співробітниками) стилю. Досліджуваним групам властивий середній (тобто помірний) рівень прояву стилю лідерської поведінки, а це дає підстави говорити про їх значний ресурсний потенціал, який можна реалізовувати в умовах цілеспрямованого навчально-виховного впливу.

Разом з тим застосування *t*-критерія Стьюдента, використання якого перевірено за допомогою критерія однорідності дисперсій Лівіня при  $p > 0,05$ , дозволяє констатувати про те, що досліджувані ознаки лідерського та гендерного стилів різностатевих досліджуваних статистично достовірно не відрізняються, а відмінності мають лише кількісний характер. В результаті проведеного емпіричного дослідження було встановлено, що система розвитку фахових якостей менеджера потребує ще вдосконалення.

## ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі розглянуто теоретичне й емпіричне дослідження психологічних особливостей процесу фахової підготовки

менеджерів з врахуванням гендерних особливостей. Отримані результати дають підстави сформулювати наступні висновки:

Проведений теоретичний аналіз проблеми самовизначення особистості майбутнього керівника дав змогу систематизувати наукові підходи стосовно фахової підготовки менеджерів у ЗВО і виявив універсальний характер досліджуваної проблеми.

Дослідження соціологічного й психолого-педагогічного аспектів професіогенезу менеджерів визначили психологічний зміст означеного феномену й дали можливість задекларувати фактор самовизначення особистості керівника як носія гендерних стандартів.

Розглянуті перспективи впровадження гендерного підходу в управлінську діяльність, обумовлює визнання позитивного результату його впровадження. Наголошено на необхідності розкриття особистісних особливостей в контексті професійної самореалізації та представлено основні проблеми становлення менеджера в контексті гендерної культури. Зазначено, що засвоєння статево-рольових моделей поведінки відбувається в контексті суб'єктогенезу гендерно-рольових стандартів щодо поведінки та рис характеру юнаків й дівчат.

Щодо результатів емпіричного дослідження, то хлопцям більш властиве чітке диференціювання моделей гендерної ідентичності стосовно до статевої приналежності. Переважна більшість майбутніх менеджерів-чоловіків є схильними до прояву маскулінності (60 %), а 29 % – до андрогінності. Отже, хлопці – майбутні менеджери – є схильними до патріархальних стереотипів сприйняття статево-рольових стандартів, натомість дівчатам властивіші ознаки андрогінності (51 % опитаних майбутніх менеджерів-жінок), це свідчить про збалансованіший гендерний підхід щодо структурування поведінкових схем особистості.

Аналізуючи результати дослідження за методикою КОЗ, бачимо, що переважають серед хлопців особи із середнім рівнем організаторських



якостей (56%) й низьким рівнем комунікативних якостей (47 %). Натомість представникам прекрасної половини людства властиві нижчий рівень організаторських якостей – 58 і середній рівень комунікативних якостей – 51%.

Аналіз гендерних відмінностей середніх величин (Mx) здатності до самоуправління в спілкуванні досліджуваних показав схильність респондентів щодо ситуативного рівня мобільності в спілкуванні (за шкалою тесту середній рівень 8-17 балів) незалежно від статі.

У поведінкових сценаріях хлопців прояви асертивності наближені до агресивної шкали. А їх ситуативна агресивність проявляється переважно у виді захисної реакції на психотравматичну ситуацію, що спричинюється фрустрацією. Дівчата ж проявляють стабільніші стратегії асертивної поведінки.

Аналізуючи результати згідно шкали вивчення лідерського стилю, дає підстави стверджувати, що юнаки більше проявляють ознаки структуруючого (ділового, центрованого на певній задачі) стилю, натомість дівчата – доброзичливого (центрованого на особистості, колаборативного, на співпраці з співробітниками) стилю. Досліджуваним групам властивий середній (тобто помірний) рівень прояву стилю лідерської поведінки, а це дає підстави говорити про їх значний ресурсний потенціал, який можна реалізовувати в умовах цілеспрямованого навчально-виховного впливу під час навчання у ЗВО.

Отримані дані проведеного емпіричного дослідження підтвердили висунуту гіпотезу.

## **СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ**

1. Абульханова-Славская К. А. Деятельность и психология личности / К. А. Абульханова-Славская. – М., 1980. – 336 с.

2. Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни / К. А. Абульханова-Славская. – М.: Мысль, 1991. – 299 с.
3. Ананьев Б. Г. О проблемах современного человекознания / Б. Г. Ананьев. – М.: Наука, 1977. – 380 с.
4. Балл Г. О. Психологія особистісно орієнтованої професійної підготовки учнівської молоді: наук.-метод. посіб. / Г. О. Балл; [за ред. В. В. Рибалки]. – Київ, 2002. – 388 с.
5. Балл Г. О. Психологія праці та професійної підготовки особистості: навч. посіб.; [за ред. П. С. Перепелиці та ін.]. – Хмельницький: Універ, 2001. – 329 с.
6. Бондаренко Н. Б. Підготовка магістрів до реалізації професійної педагогічної управлінської діяльності / Н. Б. Бондаренко, Н. М. Ляшова // Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології: наук. журн. / Мін-во освіти і науки України, Сум. держ. ун-т ім. А. С. Макаренка. – Суми: СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2014. – № 3 (37). – С. 218–226.
7. Борисова Е. М. Индивидуальность и профессия / Борисова Е. М., Логинова Г. П. – М.: Знание, 1991. – 80 с.
8. Боришевський М. Самосвідомість як фактор психічного розвитку особистості / Боришевський М. // Психологія і суспільство. – 2009. – № 4. – С. 119–126.
9. Вудвок М. Раскрепощенный менеджер / Вудвок М., Френсис Д. – М., 1991. – 134 с.
10. Гильбух Ю. З. Психология трудового воспитания школьников / Ю. З. Гильбух, Ё. П. Верещак. – Киев: Рад. шк., 1987. – 255 с.
11. Гильбух Ю. З. Тест-опросник личностной зрелости / Ю. З. Гильбух. – Киев: Науч.-практ. центр «Психодиагностика и дифференцированное обучение», 1994. – 23 с.

12. Гинзбург М. Р. Личностное самоопределение как психологическая проблема / М. Р. Гинзбург // Вопросы психологии. – 1988. – № 2. – С. 19–26.
13. Головаха Е. И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи / Е. И. Головаха. – Киев: Наук. думка, 1988. – 144 с
14. Гулякина В. В. Групповые нормы и ценности как факторы самоопределения личности старшеклассника / В. В. Гулякина. – Курск: КГПУ, 2000. – 242 с.
15. Даниленко Л. І. Управління інноваційною діяльністю в загальноосвітніх навчальних закладах: монографія / Л. І. Даниленко. – Київ: Міленіум, 2004. – 358 с.
16. Деркач А. А. Акмеология: пути достижения вершин профессионализма / А. А. Деркач, Н. В. Кузьмин. – М.: Луч, 1993. – 32 с.
17. Длуцік М. Підготовка менеджерів в Польщі. Психологічний і терапевтичний контекст соціальної праці / М. Длуцік; ред. А. Барчик, П. Барчик. – Мисловице, 2010. – С. 116–117.
18. Дукла Д. Професійні компетенції менеджера сучасної Європи визначником його професіоналізму / Д. Дукла, М. Міровска (ред.) // Соціальна праця як інструмент інтеграції місцевого суспільства. – Ченстохова, 2008. – С. 34–35.
19. Жариков Е. С. Психология управления: кн. для рук. и меседж. по персоналу / Е. С. Жариков. – М.: МЦФЭР, 2002. – 512 с.
20. Жигайло Н. І. Психологія духовного становлення особистості майбутнього фахівця: монографія / Н. І. Жигайло. – Львів: Видав. центр Львів. нац. ун-ту ім. Івана Франка, 2008. – 336 с.
21. Зарецкий В. К. Опыт использования организационно-деятельностных игр в проектировании регионального образования / Зарецкий В. К., Каменский Р. Г., Краснов С. И. – Пермь: ПОИПКРО, 1995. – 242 с.

- 22.Зязюн І. А. Педагогічна майстерність: підручник / І. А. Зязюн, Л. В. Крамущенко, І.Ф. Кривонос; за ред. І. А. Зязюна. – [2-ге вид., допов. і переробл.]. – Київ: Вища шк., 2004. – 422 с.
- 23.Кабиров Ф. З. Подход к проблеме формирования феномена профессионализма практического психолога в системе вузовской подготовки / Ф. З. Кабиров // Прикладная психология. – М.: Издат. Дом: МАГИСТР-Пресс, 2002. – № 2. – С. 54–65.
- 24.Карамушка Л. М. Психологія відданості персоналу організації: [монографія] / Л. М. Карамушка, І. А. Андрєєвна. – Київ; Львів: Галицький друкар, 2012. – 212 с.
- 25.Карамушка Л. М. Психологія управління: навч. посіб. / Карамушка Л. М. – Київ: Міленіум, 2003. – 344 с.
- 26.Карамушка Л. М. Самоактуалізація менеджерів у професійно-управлінській діяльності (на матеріалі діяльності комерційних організацій): монографія / Л. М. Карамушка, М. Г. Ткалич. – Київ; Запоріжжя: Просвіта, 2009. – 260 с.
- 27.Карпов А. В. Психология принятия управленческих решений / А. В. Карпов; под ред. В. Д. Шарикова. – М.: Юрист, 1998. – 440 с.
- 28.Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. – Ростов н/Д.: Изд-во «Феникс», 1996. – 512 с.
- 29.Колпаков В. М. Управление развитием персонала: учеб. пособ. для студ. вузов / В. М. Колпаков. – Киев: МАУП, 2006. – 712 с.
- 30.Кон И. С. В поисках себя: личность и ее самосознание / И. С. Кон. – М.: Политиздат, 1984. – 335 с.
- 31.Кудряшова Л. Д. Системно-психологическая оценка кадров руководителей и управленческих систем / Л. Д. Кудряшова. – Кишинев: Штиинца, 1983. – 160 с.

32. Кузьмин Е. С. Руководитель и коллектив: социально-психологический очерк / Кузьмин Е. С., Волков И. П., Емельянов Ю. Н. – Л., 1974. – 167 с.
33. Кузьмина Н. В. Предмет акмеологии / Н. В. Кузьмина. – [2-е изд., испр. и доп.]. – СПб.: Политехника, 2002. – 189 с.
34. Максименко С. Д. Онтогенез особистості: [Про пробл. розв. особистості з позицій генет. психології] / С. Д. Максименко // Практич. психологія та соц. Робота. – 2006. – № 9. – С. 1–10; № 10. – С. 1–10.
35. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М.: Междунар. гуманит. фонд «Знание», 1996. – 312 с.
36. Маслов В. И. Теория и методика организации непрерывного повышения квалификации руководителей школ / В. И. Маслов. – Киев: МО УССР, 1990. – 259 с.
37. Маслоу А. Дальние грани людской психики / А. Маслоу. – СПб.: Питер, 1997. – 408 с.
38. Молл Е. Г. Планирование своей карьеры руководителем / Е. Г. Молл // Вопросы психологии. – 1998. – № 3. – С. 85–91.
39. Петровский А. В. Личность. Деятельность. Коллектив / А. В. Петровский. – М.: Политиздат, 1982. – 255 с.
40. Пряжников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение / Н. С. Пряжников. – М.: Изд-во ин-та практ. психологи; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. – 256 с.
41. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – СПб.: Питер, 2002. – 720 с.
42. Савчин М. В. Соціальна психологія / М. В. Савчин. – Дрогобич: Відродження, 1998. – 208 с.
43. Смутьсон М. Л. Психологія розвитку інтелекту: монографія / М. Л. Смутьсон; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – [2-е вид., виправл. і доповн.]. – Київ: Нора-Друк, 2003. – 296 с.

- 44.Татенко В. О. Субъект психической активности: поиск новой парадигмы / Психолог. журн. – 1995. – Т. 16, № 3. – С. 125–139.
- 45.Технології роботи організаційних психологів: навч. посіб. / за наук. ред. Л. М. Карамушки. – Київ: Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.
- 46.Титаренко Т. М. Життєві домагання особистості у гендерному контексті / Т. М. Титаренко // Проблеми загальної та педагогічної психології: зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка / за ред. С. Д. Максименка. – Київ, 2003. – Т. 5, ч. 6. – С. 276–281.
- 47.Токарева Н. М. Рефлексивно-діалогічна парадигма становлення особистості постіндустріального суспільства у вимірах культури / Н. М. Токарева // Теорія і практика професійного становлення особистості в соціокультурному просторі: монографія / авт. кол.: О. П. Крупський, О. О. Лаврентьєва, Т. О. Дороніна [та ін.]; за ред. О. О. Лаврентьєвої, О. П. Крупського, Є. В. Намлієва. – Дніпропетровськ: Акцент ПП, 2014. – С. 30–48.
- 48.Токарева Н. М. Рефлексивно-комунікативна культура фахівця як передумова професіоналізму / Н. М. Токарева // Професійна культура фахівця: сутність, реалії, перспективи: матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф. (23–24 листоп. 2016 р. м. Суми). – Суми: ФОП Цьома С. П., 2016. – С. 37–41.
- 49.Федоришин Б. О. Психолого-педагогічні основи професійної орієнтації: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Федоришин Борис Олексійович; Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України. – Київ, 1996. – 310 с.
- 50.Франкл В. Человек в поисках смысла / Франкл В. – М.: Прогресс, 1990. – 368 с.
- 51.Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность / Х. Хекхаузен. – [2-е изд.]. – СПб.: Питер; М.: Смысл, 2003. – 860 с.

- 52.Чемеринська Д.І. Психологічні особливості професійної підготовки менеджерів: гендерний дискурс: дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.05 / Чемеринська Дзвіна Іванівна; Ін-т психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. – Київ, 2019. – 239 с.
- 53.Чемеринська Д. І. Теоретико-методологічні основи самоствердження особистості керівника у вітчизняній та зарубіжній психології / Д. І. Чемеринська // Проблеми сучасної психології: зб. наук. праць. Випуск 26.- Кам'янецьПодільський, 2014. – С. 631-646.
- 54.Чепелева Н. В., Пов'якель Н.І. Теоретичне обґрунтування моделі особистості практичного психолога. // Психологія: зб. наук. пр. – Київ: НПУ ім. М. П. Драгоманова, 1998. – Вип. III. – С. 35–41.
- 55.Юридична енциклопедія / ред. Ю. С. Шемшученко [та ін.] ; НАН України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. — К. : Вид-во «Українська енциклопедія» ім. М. П. Бажана, 1998–2004 .
- 56.Якиманская И. С. Личностно-ориентированное обучение в современной школе / И. С. Якиманская. – М.: Сентябрь, 2000. – 112 с.
- 57.Ярошевский М. Г. История психологии от античности до середины XX века: учеб. пособ. М.: Директмедиа Паблицинг, 2008. – 772 с.
- 58.Breakwell G.M. Coping with threatened identities. L.-N.Y.: Mithuen, 1986.
- 59.Goffman E. The neglected situation // Amer. Anthropol. 1964. V. 66. N 5. Part. 2.
- 60.Habermas J. Identitat // Zur Rekonstruktion des Historischen Materialismus. Frankfurt: Suhrkamp Verl., 1976.
- 61.Marcia J. E. Identity in adolescence // Handbook of adolescent psychology / Edited by J. Andelson. NY: Wiley.'1980. P. 159-187.
- 62.Stogdill R. Handbook of Leadership / Bernard M Bass, Ralph M Stogdill. – 3 Sub edition. – New York: Free Press, 1990. – 1184 p.

## ДОДАТКИ

**Додаток А**  
**Психодіагностичні методики**

**Додаток А1**

**Текст методики КОС-1**

(В. Синявського і В. Федоришина) на дослідження комунікативних та організаторських якостей

1. Чи є у Вас прагнення до вивчення людей і встановлення знайомств з різними людьми?
2. Чи подобається Вам займатися суспільною працею?
3. Чи довго Вас турбує відчуття образи, заподіяної Вам ким-небудь з ваших товаришів?
4. Чи завжди Вам важко орієнтуватися в наявній критичній ситуації?
5. Чи багато у Вас друзів, з якими Ви постійно спілкуєтеся?
6. Чи часто Вам вдається схилити більшість своїх товаришів до схвалення Вашої думки?
7. Чи правильно, що Вам приємніше і простіше проводити час за книгами або за яким-небудь іншим заняттям, ніж із людьми?
8. Якщо виникли деякі перешкоди у здійсненні Ваших намірів, чи легко Вам відмовитися від своїх намірів?
9. Чи легко Ви встановлюєте контакти з людьми, які старші від Вас віком?
10. Чи любите Ви придумувати або організовувати зі своїми товаришами різні ігри й розваги?
11. Чи важко Вам входити до нових для Вас компаній (колективів)?
12. Чи часто Ви відкладаєте на інші дні справи, які треба виконати сьогодні?



13. Чи легко Вам вдається встановлювати контакти і спілкуватися з незнайомими людьми?
14. Чи прагнете Ви добитися того, щоб Ваші товариші діяли відповідно до вашої думки?
15. Чи важко Вам прижитися в новому колективі?
16. Чи правильно, що у Вас не буває конфліктів із товаришами через невиконання ними своїх обіцянок, зобов'язань, обов'язків?
17. Чи прагнете Ви за слушної нагоди познайомитися і поговорити з новою людиною?
18. Чи часто у рішенні важливих справ Ви берете ініціативу на себе?
19. Чи дратують Вас інші люди і чи хочеться Вам побути одному?
20. Чи правда, що Ви погано орієнтуєтесь у незнайомій для Вас обстановці?
21. Чи подобається Вам постійно знаходитися серед людей?
22. Чи виникає у Вас роздратування, якщо Ви не можете завершити почату справу?
23. Чи зазнаєте Ви труднощів, якщо доводиться виявити ініціативу, щоб познайомитися з новою людиною?
24. Чи правда, що Ви стомлюєтесь від частого спілкування з товаришами?
25. Чи любите Ви брати участь у колективних іграх?
26. Чи часто Ви виявляєте ініціативу у питаннях, що стосуються інтересів Ваших товаришів?
27. Чи правда, що Ви відчуваєте себе невпевнено серед незнайомих людей?
28. Чи правильно, що Ви не завжди прагнете довести свою правоту?
29. Чи вважаєте Ви, що для Вас немає особливих труднощів внести пожвавлення у малознайому групу?
30. Чи берете Ви участь у суспільній роботі в школі (на виробництві) ?

31. Чи прагнете Ви обмежити коло своїх знайомих?
32. Чи правильно, що Ви не прагнете відстоювати свою думку або рішення, якщо його не відразу прийняли товариші?
33. Чи відчуваєте Ви себе невимушено, потрапивши у незнайомий колектив?
34. Чи охоче Ви беретеся за організацію різних заходів для своїх товаришів?
35. Чи правда, що Ви не відчуваєте себе достатньо упевненим і спокійним, коли доводиться говорити що-небудь великій групі людей?
36. Чи часто Ви спізнюєтеся на ділові зустрічі, побачення?
37. Чи правильно, що у Вас багато друзів?
38. Чи часто Ви стаєте центром уваги своїх товаришів?
39. Чи часто Ви бентежитесь, відчуваєте незручність у спілкуванні з малознайомими людьми?
40. Чи правда, що Ви не дуже упевнено почуваетесь в колі великої групи своїх товаришів?

## Текст Методики-опитувальника «Вивчення здатності до самоуправління у спілкуванні»

Методика спрямована на вияв мобільності респондентів у спілкуванні, здатності мимовільно (за власною ініціативою) коректувати та змінювати форми спілкування, що склалися.

*Кожне висловлювання тесту оцінюється «так» чи «ні».*

1. Вважаю, що імітувати поведінку інших людей важко.
2. В моїй поведінці найчастіше відображено те, що Я думаю і в чому Я впевнений.
3. На вечірці Я не намагаюся говорити або робити те, що приємно іншим.
4. Я можу захищати тільки ті дії, в які Я вірю.
5. Я можу говорити експромтом навіть на ті теми, з яких не маю майже ніякої інформації.
6. Я вважаю, що вмію проявити себе так, щоб справити враження на людей і розвеселити їх.
7. Якщо Я невпевнений, як треба себе поводити в певній ситуації, Я починаю орієнтуватися, спостерігаючи за поведінкою інших людей.
8. Можливо, з мене вийшов би гарний актор.
9. Я не часто потребую порад друзів, щоб зробити вибір в книжках, музиці, фільмах.
10. Іншим здається, що Я глибше переживаю емоції, ніж насправді.
11. Я більше сміюся з комедії, коли дивлюся її з друзями, ніж коли поодиноці.
12. В групі людей Я не часто буваю в центрі уваги.
13. В різних ситуаціях, з різними людьми Я веду себе по різному.
14. Мені не дуже легко добитися того, щоб інші відчували до мене симпатію.

15. Навіть, якщо Я не в гуморі, Я часто роблю вигляд, що приємно проводжу час.

16. Я не завжди такий, яким здаюся.

17. Я не стану висловлювати власної думки або змінювати поведінку, коли мені хочеться комусь сподобатися або добитися прихильності.

18. Мене вважають людиною, здатною розвеселити оточуючих.

19. Щоб подобатися, налагодити стосунки з людьми, Я намагаюся, перш за все, робити те, чого від мене чекають люди.

20. Я ніколи не проявляв себе досить успішно, коли грав з іншими в ігри, що вимагали кмітливості або імпровізованих дій.

21. Мені важко коли намагаюся змінити свою поведінку так, щоб вона відповідала різним людям і ситуаціям.

22. Під час вечірки Я надаю іншим можливість шуткувати і розповідати історії.

23. В компаніях Я почуваю себе ніяково.

24. Якщо це буде необхідно, Я можу будь-кому дивлячись прямо в очі сказати неправду і при цьому зберігати безпристрасний вираз обличчя.

25. Я можу зробити так, щоб інші були зі мною приятні, навіть, якщо вони мені не подобаються.

**Текст тесту на дослідження асертивності В. Шпалінського і К. Помазан**

1.	Коли колега чи знайомий просить у мене грошей у борг, я не можу сказати «ні», навіть якщо моє власне фінансове становище залишає бажати кращого.	1 2 3 4
2.	Я не вмію знайомитися з людьми, до яких відчуваю симпатію. Зазвичай чекаю, коли вони зроблять перший крок.	1 2 3 4
3.	Коли мене кличуть кудись і я бачу, що моя згода має значення, я не можу відмовити, навіть якщо відчуваю величезне бажання це зробити.	1 2 3 4
4.	Коли хто-небудь стає без черги переді мною, я не можу осадити цієї людини, навіть якщо відчуваю величезне бажання це зробити.	1 2 3 4
5.	Під час різного роду дебатів чи обговорень я не вмію переривати співрозмовників, навіть якщо стає ясно, що вони займаються переливанням із пустого в порожнє.	1 2 3 4
6.	Мені буває болісно важко відповісти відмовою на чийсь вимоги чи прохання.	1 2 3 4
7.	Я не вмію у розмові поставити крапку, навіть якщо людина, з якою я розмовляю, і тема бесіди мені абсолютно нецікаві чи, наприклад, я куди-небудь поспішаю.	1 2 3 4
8.	Розмовляючи з ким небудь, я не здатний заперечити, навіть якщо думаю, що моя точка зору більш правильна. Мені легше промовчати.	1 2 3 4
9.	Для мене болісно звертатися до інших з розпитами, коли я чогось не розумію(на роботі, в інституті, школі, вдома).	1 2 3 4
10.	На засіданнях і різних зборах я волю відмовчуватися, щоб не опинитися у незручному становищі.	1 2 3 4
11.	Коли хто-небудь відміняє заздалегідь призначену зустріч, я не можу запропонувати перенести її на зручний для мене час. Зазвичай чекаю, коли хтось зробить це першим.	1 2 3 4
12.	Якби я почав наказувати, то швидше за все вийшло б, як у приказці «Накажи й зроби сам».	1 2 3 4
13.	Коли хто-небудь із ближніх поводить себе зі мною несправедливо, я не протестую. Намагаюся поводитися так, щоб ці люди не помітили, що я прикро вражений.	1 2 3 4
14.	Запросити на побачення людину протилежної статі, яка мене зацікавила, вище моїх сил.	1 2 3 4

15.	Коли мене хвалять, говорять компліменти, я розгублююся, не знаю, як на це реагувати, почуваю себе безпомічним.	1 2 3 4
16.	Якщо я принесу з магазину зіпсовані продукти, то скоріше викину їх, чим піду висувати претензії.	1 2 3 4
17.	Я відчуваю тремтіння, варто мені тільки уявити, що можу опинитися безробітним і доведеться шукати роботу.	1 2 3 4
18.	Під час розмови про що-небудь важливе з тим, від кого я залежу, я починаю висловлюватися неясно, а іноді, недоречно.	1 2 3 4
19.	Мені дуже неприємно, коли виникає необхідність попросити про що-небудь незнайому людину, наприклад продати білет на транспорт чи передати гроші на талони.	1 2 3 4
20	Для мене неприємно заводити розмову з особами вищого рангу, навіть якщо необхідно щось їм повідомити.	1 2 3 4