

**Міністерство освіти і науки України  
Чернівецький національний університет  
імені Юрія Федьковича**

Факультет педагогіки, психології та соціальної роботи

Кафедра психології

**Психологічні та особистісні характеристики управлінської діяльності  
студентів – членів студентського самоврядування**

**Дипломна робота  
Рівень вищої освіти - другий (магістерський)**

Виконала:

студентка 6 курсу, групи 612  
спеціальності 053 Психологія

Шутак Наталія Іванівна

Керівник: к.псих.н., доц. Собкова С. І.

Рецензент:

к.псих.н., доц. Чаплак Я. В.

**До захисту допущено:**

**Протокол засідання кафедри № \_\_\_\_**

від „\_\_\_\_” \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

зав. кафедри \_\_\_\_\_ доц. Андрєєва Я.Ф.

Чернівці – 2022

**ЗМІСТ**

Вступ .....	4
Розділ I. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ РОЗУМІННЯ ПОНЯТТЯ «ОРГАНІЗАЦІЯ» ТА ЇЇ ОСНОВНИХ ХАРАКТЕРИСТИК .....	7
1.1. Поняття про організацію.....	7
1.2. Особливості формування організації .....	10
1.3. Класифікація організацій .....	13
1.4. Психологічні особливості організаційного розвитку в сучасних суспільних та економічних умовах .....	15
1.5. Психологічні умови особистісної самореалізації в управлінській діяльності .....	18
Розділ II. САМОУПРАВЛІННЯ ЯК ФОРМА ФУНКЦІОНУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ .....	27
2.1. Поняття самоуправління в організації .....	27
2.2. Система самоорганізації в групі та її основні соціальні функції .....	30
2.3. Поняття студентського самоврядування .....	31
2.4. Особливості організації та функціонування студентського самоврядування (самоуправління) Буковинського державного медичного університету .....	35
2.5. Специфіка процесу соціалізації у студентському періоді .....	44
Розділ III. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ХАРАКТЕРИСТИК УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЧЛЕНІВ СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ БДМУ .....	48
3.1. Організаційні та методичні засади емпіричного дослідження .....	48
3.2. Опис результатів емпіричного дослідження .....	55
3.2.1. Аналіз результатів дослідження рівнів емоційного інтелекту у	55

студентів .....	
3.2.2. Про особливості комунікативних та організаторських схильностей студентів .....	62
3.2.3. Аналіз результатів вивчення лідерських якостей у студентів.....	68
3.2.4. Результати діагностики схильності до певного стилю керівництва у студентів .....	72
3.2.5. Аналіз результатів дослідження рівня суб'єктивного контролю у студентів .....	77
3.3. Результати математико-статистичного опрацювання даних дослідження.	78
Висновки .....	87
Список використаних джерел .....	91
Додатки .....	97

## ВСТУП

Сьогодні Україна ставить перед собою мету, яка передбачає інтеграцію до європейського простору. Варто зауважити, що досягнення такої мети можливе за умов демократизації усього українського суспільства. Важливим при цьому є спрямування на європейські цінності. А задля того, щоб відбулася незворотність демократичних процесів, наша держава має потребу у набутті усіма соціальними інститутами, у тому числі і вищими закладами освіти, насамперед, відповідних демократичних цінностей. Саме така потреба зумовлює **актуальність дослідження**.

У ХХ столітті наша держава як частина минулої соціалістичної системи розпочала епоху демократії, яка набула свого еволюційного розвитку при переході до наступного століття. У наш час крокування у бік демократії набуло швидких темпів і глобального масштабу.

**Науково-методологічні засади дослідження.** До вагомих досліджень у напрямку вивчення посткомуністичних особливостей розвитку демократії можна віднести роботи таких дослідників, як: А. Агг, Р. Грей, Г. Екерт, П. Льюїс, Б. Паррот, Р. Роуз, Г. Соренсен, С. Уайт, Л. Холмс. Їх цікавила проблема демократизації в період посткомунізму та в контексті сучасних процесів глобалізації. Серед українських науковців варті уваги роботи Т. Алексєєвої, Є. Бистрицького, Є. Головахи, О. Дергачова, Є. Кіш, І. Кураса, В. Полохало та ін.

Аналіз наукової літератури свідчить про інтерес до проблеми самоврядування С. Бенна, Т. Гоббса, Ж. Делеза, Л. Слободянюка, К. Ясперса у філософському аспекті, О. Астахова, М. Грушевського, Р. Делімарського, Т.

Крупа, Л. Косаківського, О. Мироненко, О. Мишанича, О. Субтельного, Н. Суворова та ін. – в історичному аспекті.

Питання становлення та функціонування вищих закладів освіти та конкретно – самоврядування в них, наявні в роботах Т. Баландіної, Т. Бондар, В. Дриночкіна, К. Іванової, В. Ігнатовича, Т. Зайченко, Г. Ліпатнікової, О. Овчарук, С. Петрової, Є. Подольської, Є. Покладка, М. Приходька, В. Спасської, Б. Струкова, П. Уварова, С. Черкасової та ін. Цікавими є праці, присвячені специфіці роботи в соціальних системах самоуправління. Це праці науковців О. Батанова, З. Бондаренко, Е. Володової, О. Касперовича, Т. Семигіної, О. Софіна, Л. Найдьонової та ін.

Нормативно-правовою базою дослідження визначено відповідні Закони України, зокрема Закони «Про місцеве самоврядування в Україні», «Про освіту», «Про вищу освіту», «Положення про студентське самоврядування у вищих навчальних закладах» тощо.

**Об'єкт дослідження** – управлінська діяльність студентів в умовах вищого закладу освіти.

**Предмет дослідження** – психологічні та особистісні характеристики студентів – членів студентського самоврядування.

**Мета дослідження** полягає в теоретичному обґрунтуванні та емпіричній перевірці психологічних особливостей студентів, які здійснюють управлінську діяльність у складі студентського самоврядування закладу вищої освіти.

**Гіпотеза дослідження** базується на припущенні про те, що:

- потреба у функціонуванні студентського самоврядування зумовлюється специфікою віку, етапом соціалізації та особливостями функціонування освітнього закладу;
- участь у студентському самоврядуванні забезпечується наявністю у студентів відповідних психологічних якостей та характеристик, що формують у них потребу в активній лідерській діяльності в умовах вищого закладу освіти.

У відповідності до об'єкта, предмета, мети і гіпотези дослідження виокремлюються **такі завдання дослідження:**

1. На підставі теоретичного аналізу наукової літератури розкрити зміст понять «самоуправління» та «студентське самоврядування».
2. Показати особливості, структурні складові та основні напрями студентського самоврядування у вищому закладі освіти.
3. З'ясувати сутність і зміст функціонування студентського самоврядування та його значення для розвитку вищого закладу освіти.
4. Емпірично дослідити особистісно-психологічні характеристики, які сприяють управлінській діяльності студентів у складі студентського самоврядування як ознаки демократизації сучасного суспільства.

Для досягнення мети та реалізації завдань, поставлених у роботі, використано комплекс **методів дослідження**, а саме:

- *теоретичних*: метод конкретизації, систематизації та узагальнення, а саме аналіз наукової літератури з досліджуваної проблематики; з'ясування ступеня розробленості проблеми діяльності студентського самоврядування; узагальнення основних підходів до вивчення досліджуваної проблеми; розкриття сутності діяльності студентського самоврядування;
- *методу моделювання*: дослідження моделі діяльності студентського самоврядування та його органів в конкретному освітньому закладі;
- *емпіричних*: узагальнення досвіду діяльності студентського самоврядування на основі нормативних документів, організаційних засад, психологічного спостереження; анкетне опитування; тестування;
- *методів математичної статистики*, а саме: кореляційний аналіз, дисперсійний аналіз, параметричний тест Стьюдента, непараметричний тест Колмогорова – Смірнова,  $\chi^2$ -квадрат тест.

**Експериментальна база дослідження.** Емпіричне дослідження проведене на базі Буковинського медичного університету. До нього залучено 50 респондентів. Контингент досліджуваних – студенти – члени студентського

самоврядування (25 осіб) і пересічні студенти, які не входять до складу студентського самоврядування (25 осіб) вищого закладу освіти.

**Структура роботи:** робота містить вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел (56 найменувань) та додатків. Основний текст роботи вміщує 84 сторінки. Загальний обсяг роботи становить 114 сторінок. У роботі наявні 10 таблиць та 29 рисунків.

## Розділ I.

### ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ РОЗУМІННЯ ПОНЯТТЯ «ОРГАНІЗАЦІЯ» ТА ЇЇ ОСНОВНИХ ХАРАКТЕРИСТИК

#### 1.1. Поняття про організацію

Сенсом життя конкретної людини завжди стає досягнення відповідних цілей. Цих цілей людина може досягати самотужки, однак часто для реалізації поставлених завдань буває недостатньо тільки її зусиль. У такому випадку досягнення мети можливе сукупністю індивідів або групою людей. Саме тому у сучасному менеджменті саму організацію виокремлюють як об'єднання індивідів в щось єдине ціле з метою виконання спільної діяльності [21].

Власне термін «організація» з погляду менеджменту зазвичай уживається з точки зору двох значень. При першому підході під організацією розуміється певне підприємство або відомство, а при іншому – організація діяльності людини як відповідна функція. Не зважаючи на обидва підходи, друге розуміння цього поняття безумовно розглядається в межах першого, оскільки організація будь-якої людської діяльності перебуває у залежності від структурної побудови конкретного підприємства.

Сам термін «організація» має походження від грецької мови і несе в собі значення побудову, об'єднання чогось або когось у відповідне єдине ціле, приведення усього до жорсткої системи. Тому під «організацією» варто розглядати складне виробниче утворення, яке складається із виробничо-самостійних систем, які об'єднані спільним керівництвом [29].

У більш широкому розумінні організація – це група людей, діяльність яких свідомо координується для досягнення загальної мети або цілей.

*Організація* – це таке об'єднання людей, що взаємодіють один з одним та використовують різного роду ресурси задля досягнення певної мети або цілей. Організацію також розглядають як впорядковану структуру, в якій люди, наділені різними ролями, посадою чи обов'язками взаємодіють та співіснують задля досягнення певної мети [2].

Існує визначення організації як інституціоналізованої групи людей, як фізичних осіб, так і юридичних, які взаємодіють на засадах матеріальних, правових, економічних та інших умов задля досягнення поставлених конкретних цілей [29].

Тобто, організація – соціальне утворення, що об'єднує у своїй структурі певну кількість людей, діяльність яких наділена певною суспільно корисною метою і яка відповідним чином координується.

Часто термін «організація» використовується для позначення або структурної одиниці чи структурних підрозділів, або групи, яка виконує певний вид роботи, або системи управління і т.і. Зазвичай люди об'єднуються в організації тоді, коли вони неспроможні самостійно розв'язати конкретну проблему.

Щоб бути справжньою організацією, конкретна група людей повинна відповідати таким *вимогам*:

- мають бути мінімум двоє осіб, які вважають себе приналежними до цієї групи;
- наявність мінімум однієї спільної для них мети;



- наявність таких членів групи, які свідомо обирають спільну діяльність задля досягнення значимої для них усіх мети [21].

Організації, які наявні і функціонують в суспільстві, бувають різними за характером і за метою функціонування. Це створює можливість забезпечувати різні сфери людського життя. Організації є також різними за формою власності, можуть мати комерційну й некомерційну основу, однак, усі вони діють на засадах відповідних правил і певних принципів [29].

*Організації* можуть бути різними, наприклад [29]:

- компанії;
- профспілки;
- спортивні клуби;
- неприбуткові організації;
- політичні партії;
- державні установи;
- організації гуманітарної допомоги;
- університети;
- органи місцевого самоуправління та самоврядування тощо.

Конкретно кожна організація наділена основними *компонентами*, до яких належить [29]:

- група взаємодіючих між собою людей;
- завдання та заходи, які необхідно виконувати скоординовано задля досягнення відповідної мети;
- мета та цілі;
- ресурси або конкретні матеріали;
- норми та законодавчі документи, які визначають взаємовідносини та відносини людей в організації та їх роль в ній.

Для досягнення мети організації є потреба у відповідних ресурсах. Такими є [19]:

- трудові;

- матеріальні;
- фінансові;
- інформаційні;
- енергетичні тощо.

Певна організація в своїй діяльності має виділяти найважливіші *ресурси*, які зможуть забезпечити їй конкурентність на ринку. До таких ресурсів можна віднести, наприклад, унікальні послуги, використання новітніх технологій, відповідні інформаційні ресурси тощо [29].

Виокремлюють формальні й неформальні організації. Формальні організації наділені наведеними характеристиками, тобто це організації, в яких діяльність її членів свідомо організовується і регламентується відповідними нормативними документами. Неформальні ж організації або об'єднання, зазвичай, виникають спонтанно, в умовах частотої взаємодії людей, які об'єднані спільними інтересами і потребують спілкування, взаємодопомоги і взаємозахисту. Неформальні групи можна зустріти практично в кожній формальній організації. Інтереси або соціальні потреби цих груп не можуть задовільнитися в межах формальних відносин. До неформальних організацій належать колективи, яким притаманна, наприклад, любов до певного виду спорту, музики, театру, мистецтва тощо. Така неформальна організація має своїм підґрунтям товариські взаємини та особистий вибір учасників. Для неї притаманна соціальна самостійність. Також у неформальних групах є відповідна структура, лідер, неписані норми і правила. Неформальна організація значно впливає на формальну і має на меті зміну існуючих відносин у відповідності до своїх потреб. Саме тому неформальними групами керувати значно складніше, ніж формальними [10; 25; 36].

При управлінні неформальними групами у керівництва виникають певні труднощі, оскільки [10]:

- з початку існування групи у керівництва про неї існує, зазвичай, невисока думка;
- діяльність групи може бути непродуктивною;

- прийняті в групі норми поведінки можуть різнитися від формальних;
- існування тенденції до опору змінам.

Практика управління свідчить, що в будь-якому разі потрібно рахуватися з неформальною групою, а її позитивні тенденції, такі, як дух колективізму, прагнення до успіху потрібно вдало використовувати на користь усієї організації.

## 1.2. Особливості формування організації

У представлені будь-якої організації як системи може висуватися на перший план сукупність відповідним чином взаємопов'язаних її елементів, які утворюють єдине ціле. Розташування, склад і характер відносин між цими елементами і визначають структуру конкретної організації. Остання може розглядатися як форма розподілу різноманітних видів діяльності між компонентами організації і, також, як форма координації діяльності цих компонентів, яка спрямована на досягнення поставленої організацією мети [24].

Організація як така стала об'єктом дослідження Ч. Беббіджа, О.Гастева, Г. Емерсона, Ф.Тейлора А. Файоля, Г. Черга та інших.

На думку Г. Емерсона, правильна організація, яка є продуктивною і творчою, повинна полягати в тому, щоб компетентні фахівці формували основні принципи організаційної справи [28].

У свою чергу А. Файоль відзначає, що організація є інструментом для аналізу відносин між її відділами, для визначенні завдань для її членів та для впровадження змін .

Засновником теорії організації був М. Вебер, який розробив теорію, основними елементами якої стали [30]:

1. Розподіл праці. Тут чітко визначені влада і відповідальність відносно кожного члена організації, що зафіксовано у офіційних обов'язках.
2. Побудова організації за ієрархічним принципом.

3. Правила, норми, процедури, які визначають як права, так і обов'язки працівників.
4. Внутрішня система формальних відносин як взаємодія між посадами.
5. Формальний підбір кадрів на конкурентній основі з подальшим просуванням за ознаками стажу, віку, раніше досягнутих результатів.

Будь-яка організація як об'єкт управління містить в собі непросту динамічну систему відносин і зв'язків. Саме тому важливо згадати про *структуру управління* як про порядок розміщення елементів керівної системи, її внутрішньої організації, оскільки вона дає можливість виконати усі необхідні функції цієї системи. Ця структура визначає розподіл праці в керівній системі за ланками і ступенями управління і взаємозв'язок усіх органів управління.

*Структура*, яка вважається *оптимальною* – це така, яка найкращим чином уможливує ефективну взаємодію організації з довкіллям, здійснювати продуктивний і доцільний розподіл, спрямовування зусиль співробітників і так задовольняти потреби своїх клієнтів та ефективно досягати власних цілей.

Сьогодні існує точка зору стосовно того, що *організація як процес* є функцією, яка більшою мірою і найбільш безпосередньо пов'язана із постійною координацією чисельних задач і, виходячи з цього, формальних взаємостосунків людей, які є їх виконавцями [20].

*Розподіл праці* в організації сприяє підвищенню ефективності її функціонування, але, водночас, це викликає необхідність узгоджувати, координувати дії окремих її членів як виконавців. При *горизонтальному розподілі праці* в організації утворюються спеціалізовані відділи або служби, які виконують роботи різного роду відповідно до функціональних ознак. *Вертикальний розподіл праці* сприяє відокремленню управлінської праці від самого виконання зазначених вище робіт. Саме цей рівень відзначає кількість управлінських рівнів та їх підпорядкованість. Отже, *організація* – процес створення організаційної структури, що уможливує ефективно працювати людям задля сумісного досягнення цілей [30].

Переважає більшість науковців вважають, що організаційний процес містить дві складові: розподіл організації на відповідні підрозділи та утворення взаємин повноважень. Ці обидві складові, взаємовпливаючи одна на одну, взаємозалежні. У процесі реалізації організаційної функції саме від якості зазначених складових залежить організаційна ефективність в цілому [30].

Як зазначається, основними складовими функціонування організації виступають [30]:

- упорядкування задач у відповідності до найважливіших процесів як складових організації;
- короткі управлінські шляхи;
- баланс між стабільністю та гнучкістю;
- здатність до активності та самоорганізації, що орієнтовані на цілі організації;
- орієнтація на стабільність дій, які циклічно повторюються.

Саме так організація може узгоджувати дії всіх її членів.

Спрямованість перелічених дій має визначатись загальноорганізаційними цілями. А узгодженість цих дій досягається чітким визначенням місця кожної людини в організації. А забезпечення зв'язків відбувається за допомогою відповідної організації взаємодії.

Запорукою успішного функціонування певної організації є виконання організаційної побудови. Це питання є одним із найскладніших оскільки від його вирішення залежить взаємодія та узгодженість усіх структурних одиниць.

### **1.3. Класифікація організацій**

Соціальні організації набувають різноманітних форм. Прикладами можуть бути підприємство, лікарня, заклад вищої освіти, школа, політична партія, орган влади, спортивне товариство тощо. Важливу роль у їх діяльності відіграють стосунки між людьми, саме тому соціальна організація стає предметом

дослідження різних суспільних наук. Але розмаїття організацій та їх складність робить необхідною їх класифікацію.

Класифікація має на меті групування об'єктів за подібними ознаками. Класифікація організацій уможлиблює [46]:

- систематизувати об'єкти за особливостями, подібністю та відмінностями;
- встановити подібність проблем і типізувати їх у відповідності до різних організацій для застосування набутого досвіду, використання методики виконання, яку застосовували в інших організаціях;
- охарактеризувати суспільство з погляду організації для використання під час аналізу змін, які можливі у структурі суспільства.

Загалом, спираючись на різні теорії, організації виокремлюють таким чином:

*а) за показником формалізації:*

- формальні (ім притаманні чіткі цілі, відповідні правила поведінки, структура і зв'язки);
- неформальні (діють без визначених цілей, структури та правил) організації;

*б) за формою власності:*

- приватні;
- комунальні;
- корпоративні (колективні);
- державні;

*в) за результатом:*

- комерційні (з орієнтуванням на прибуток);
- некомерційні (з орієнтуванням на соціальний ефект);

*г) за вирішуваними завданнями:*

- фінансові;
- економічні;
- освітні;
- політичні;

- військові;
- медичні та інші організації;
- д) за принципом об'єднання членів організації:*
- добровільні (релігійні організації, клуби, політичні партії),
- примусові (школа, армія, тюрма, психіатрична лікарня);
- унітарні (члени таких організацій об'єднуються з метою досягнення як загальної, так і індивідуальної мети, а саме: банки, підприємства, вищі заклади освіти);
- ж) за характером діяльності:*
- технологічні (впроваджують технологію по виготовленню продукції або з надання відповідних послуг);
- програмно-цільові (реалізують конкретну програму діяльності щодо вирішенням відповідної соціальної проблеми);
- непрограмні (реалізують програму дій, яку неможливо визначити наперед).

Організації також поділяються на штучні і природні. Штучні створюються, безумовно, штучним шляхом: спочатку проектується, потім будуються і надалі практично реалізуються. Як приклад, це – підприємства, лікарні, школи. У той самий час інші організації виникають без завчасного проектування та наперед визначених дій. Як приклад до таких належить стихійне поселення людей.

Однією з базових класифікацій організацій є їх об'єднання у:

1) *ділові організації*, які включають штатних працівників з відповідною заробітньою платою, а також – відповідний адміністративно-управлінський апарат;

2) *громадські організації*, що являють собою об'єднання навколо конкретних суспільно значущих проблем. Такими можуть бути політичні партії або громадські організації. Регулювання діяльності таких організацій забезпечується відповідним статутом і принципом виборності керівництва;

3) *асоціативні організації* – це об'єднання, які утворюються на основі симпатій та прив'язаності. Це такі, як, наприклад, сім'я або студентська компанія.

#### **1.4. Психологічні особливості організаційного розвитку в сучасних суспільних та економічних умовах**

Проблема розвитку та функціонування організацій у сучасному соціумі досліджувалась такими науковцями, як Р. Коуз, Д. Марч, М. Сайерт, Г. Саймон та ін.

Питання, які стосуються психологічних аспектів розвитку організацій, підвищення ефективності управління, досягнення значних кінцевих показників діяльності тощо сьогодні набувають важливості і актуальності, відбиваючи при цьому характер сучасності. Це актуально тому, що в сучасних умовах конкуренція в системі управління та прийнятті організаційних рішень визначає загальний успіх усієї організації, створює умови для її виживання і формує подальші перспективи розвитку [14].

Потреба самостійного вирішення проблем для кожної організації вимагають застосування науково обґрунтованих технологій і методів організаційних змін. Їх зміст і роль визначається динамічністю довкілля. Тому впливає потреба у розробці відповідної концепції.

Розгляд психологічних особливостей функціонування і розвитку організацій передбачає врахування різних чинників, які здійснюють вплив на цей процес (економічних, політичних, законодавчих і т.і.). І тут вагоме місце посідають психологічні чинники. Ці чинники передбачають урахування індивідуально-психологічних особливостей членів організації і закономірностей їхньої взаємодії в цих організаціях і соціальних групах. І значущість цих чинників особливо зростає, оскільки відбувається ускладнення управлінських проблем. Ця проблема стосується усіх типів організацій. Це стосується двома *групами причин* [14].

*По-перше*, наявністю тенденцій, які виявляються у всьому світі у межах функціонуванні організацій: зміна змісту людської діяльності у бік ускладнення;



взаємозалежність діяльності членів організації один від одного; увага на підготовку та орієнтація на професійну кар'єру людей, які є членами організації; перехід до демократичних цінностей тощо).

*По-друге*, присутністю особливих умов діяльності організацій в країні, що обумовлено специфічними процесами в нашому соціумі, а саме, в період військового стану. Такі умови сприяють підвищенню строгості у соціумі.

.Усе це обумовлює необхідність психологічного забезпечення управлінської діяльності в організаціях. Тут важливу роль має відіграти психологія організацій як галузь практичної психології в Україні. Її головне призначення – надання психологічної допомоги як менеджерам, так і персоналу у вирішенні наявних проблем, які пов'язані не тільки з управлінською і професійною діяльністю, так і розвитком організації в цілому.

Організація як об'єкт – одиниця, яка створена задля введення в дію всіх чинників виробництва. Мета такого впровадження – виробити й реалізувати послуги або товари. Сама організація часто розглядається як атрибут певного об'єкта, як його прагнення до впорядкованої структури. Це означає, що сам об'єкт має відповідну внутрішню будову і об'єднує частини, які певним чином пов'язані між собою і які між собою взаємодіють. Організація символізує деяку діяльність, сутність якої – вироблення нових норм, налагодження зв'язків, координацію зусиль членів колективу. Така діяльність спрямована на досягнення ефекту синергії через узгодження дій, інтеграції та кооперації індивідів в конкретній групі.

*Організація* розглядається як штучно створена система, яка носить соціальний характер і виконує відповідну суспільну функцію. Це – суперечливий і складний об'єкт дослідження, оскільки він має безліч суперечливих, подеколи навіть конфліктуючих цілей і який діє в умовах регламентацій також суперечливого характеру [14].

Існує різні *способи управління* [там само].

Перший з них, що являє собою *лінійну структуру*, передбачає позицію, коли виконавець є у підпорядкуванні і отримує відповідні вказівки суто від одного керівника. Такий спосіб є простим, кожному зрозумілим і логічним. У такому випадку будь-який структурний підрозділ очолює начальник, який наділений необхідними повноваженнями. Він усі функції здійснює одноосібно, його рішення є обов'язковими для виконання з боку підлеглих. Тут оптимальною робочою групою вважається колектив, з керуванням яким справляється одна людина. Варто пам'ятати, що принцип єдиноначальності не тільки сконцентровує всю повноту влади в одній людині, а й накладає на керівника персональну відповідальність. Вищий орган управління не має повноважень віддавати розпорядження виконавцям, оминаючи при цьому безпосереднього керівника. Але тут керівник зобов'язаний сам виконувати усі управлінські роботи і часто він може відчувати інформаційне перевантаження. Лінійна структура має виправдання у застосуванні її в невеликих дворівневих організаціях або як елемент складніших систем. Перевагою лінійних структур є їх чіткість, простота і недвозначна підпорядкованість і відповідальність усіх структурних елементів. Однак діапазон застосування їх обмежений. Це відбувається через ті організаційні труднощі, які виникають при розв'язанні багаторівневих завдань.

*Функціональна структура* як інший спосіб управління значною мірою полегшує роботу керівника, оскільки у нього призначені заступники і йому потрібно працювати тільки з ними, а не з кожним індивідуально. При цьому конкретний заступник за відповідним напрямком зобов'язаний у межах своєї компетентності вирішувати ті виробничі завдання, які виникають, і він має право до прийняття самостійних рішень в межах власних повноважень.

Таку структуру часто називають класичною або традиційною, оскільки вона існує вже багато років та особливості її функціонування глибше досліджені. Вона є особливо плідною, коли виробничому процесу притаманна спеціалізація за кількома напрямками. Це вимагає, у свою чергу, спеціалізації керівників в усіх цих видах робіт.

Традиційно в організації діють такі *функціональні блоки*: планування, управління, постачання, обліку і маркетингу. Досвід управління демонструє, що функціональну структуру варто застосовувати тоді, коли підприємство діє в стабільних зовнішніх умовах. Досвід показує, що головною причиною зниження ефективності діяльності підприємства в переважній більшості випадків буває невідповідність структури управління і спроби централізувати управління на найвищих ієрархічних рівнях. Організаційна структура, яка є оптимальною, здатна вирішити *такі завдання*: координацію роботи наявних функціональних служб підприємства з чітким визначенням прав і обов'язків, відповідальності і повноважень усіх учасників управлінського процесу.

Будь-яка структура управління в організації приречена на зміни та вдосконалення. І чим раніше управлінці визначають необхідність таких змін, тим ефективнішим буде сам процес управління, тим меншою буде загроза регресу системи.

### **1.5. Психологічні умови особистісної самореалізації в управлінській діяльності**

Часто трапляється таке, що ставлячи на перше місце в організації отримання вигоди або бажаного результату, практично зовсім не приділяється увага мотиваційному компоненту та власному прагненню людей до розкриття свого потенціалу. Зазвичай у вимогах стоїть такий чинник, однак належної допомоги та впливу на це з боку керівництва не завжди вистачає. Однак, важливість цієї проблематики неможливо ігнорувати. Чому? Насамперед, самореалізація працівників і самих керівників підвищує у них рівень працездатності. По-друге, наявне підвищення результатів та можливостей праці, тобто отримується вигода із самої діяльності. По-третє, усе це запобігає професійному вигоранню людей, мотивуючи їх до професійного росту та самоудосконалення [11].

У межах сучасної психологічної науки питання про феномен «самореалізація» перебуває в актуальному полі. На сьогодні чимало науковців присвятили цій проблематиці власні дослідження.

Однією з особливостей діяльності організацій в сучасних умовах є те, що ефективність діяльності, ріст і масштаби її досягнень перебувають у залежності від рівня самореалізації менеджерів. Тому постає питання про необхідність виявлення індивідуальних особливостей цього у менеджерів організацій та презентування психолого-організаційних детермінант у цьому процесі.

Аналіз літератури зарубіжних авторів засвідчує, що проблема особистісної самореалізації досить глибоко наявна у роботах, які присвячені аналізу якісних характеристик самореалізації, його рівнів та змісту. До таких авторів належать: А. Маслоу, К. Роджерс, К. Хорні, К. Юнг та інші. Ідеї особистісного зростання в межах самореалізації відображено в роботах таких вітчизняних дослідників, як Г. Балл, С. Максименко, В. Моляко, В. Татенко, Н. Чепелева, О. Щотка та інших. Особливості менеджерської діяльності в сучасних організаціях відображено в роботах В. Агапова, О. Бондарчук, О. Борисової, О. Винославської, А. Деркача, О. Єгоршина, Л. Карамушки, Г. Ложкіна, Л. ОрбанЛембрик, В. Третяченко та інших.

Поняття «самореалізація» найчастіше інтерпретується в сенсі «реалізація власного потенціалу». За останні роки дослідницький інтерес до цієї проблеми досить різко зріс. Таке посилення уваги до проблеми самореалізації пов'язане з її визначальною роллю в розвитку особистості, увагою до таких якостей людини, як здатність до самовдосконалення і саморозвитку.

Сьогодні погляди на поняття «самореалізація» різняться. Так, одні дослідники вважають самореалізацію явищем, яке обумовлене властивій природі людини спрямованістю бути істотою, яка само актуалізується, інші говорять про процесуальну детерміацію. Складність вивчення цієї проблеми полягає додатково і в тому, що самореалізація не може безпосередньо спостерігатися, а можна спостерігати лише її результати, які відбиті в психіці суб'єкта. Самореалізацію

складно виміряти через її суб'єктивність, її також важко контролювати під час експерименту через вплив безлічі чинників [11].

Гуманітарна психологія, основоположником якої є А. Маслоу, під самореалізацією розуміє стан здійснення інтернальної природи людини. Цей процес означає все повніше становлення особи, вираження нею своєї внутрішньої суті, яка проявляється на зовнішньому рівні життя. Це власне те, що робить людину важливою особою. І тоді її самореалізація розуміється як розкриття власних можливостей через той шлях, який веде людину до успішнішого і щасливішого життя. Самореалізація особи символізує максимально повне розкриття не тільки індивідуальних, але ще й універсальних якостей, які властиві кожній розвиненій людській істоті. Самореалізація – це також формування відповідних якостей особи, що повно відбивають внутрішню природу людини як досконалої особистості. У свою чергу, внутрішня природа людини представлена свідомістю. Остання, будучи сутнісною характеристикою людини, визначає стиль її мислення і поведінки. Тому самореалізація напряму пов'язана з розкриттям потенціалу людської свідомості. Ще можна стверджувати, що самореалізація є показником певної внутрішньої зрілості цієї свідомості людини. А повне використання її потенціалу робить людину усе більш досконалою особистістю чинників [11].

Відомо, що найповніше розкриття здібностей людини стає можливим лише в суспільно значущій діяльності. При цьому тут важливо, щоб здійснення діяльності було зумовлено не тільки суспільством (ззовні), але і внутрішньою потребою самої особи. У цьому випадку діяльність людини стає самодіяльністю, а реалізація її власних здібностей у цій діяльності набуває характеру самореалізації.

3. Фрейд одним з перших спробував розгледіти в домінуючих інстинктах людини потребу в самореалізації. За цим автором самореалізація локалізується в несвідомому прошарку людської психіки і виявляється в людському «прагненні до задоволення», що притаманно людському індивіду з народження. Цій інстинктивній потребі протистоять імперативні вимоги суспільної культури, а

саме, традиції, норми, правила тощо. Їх основна функція полягає в цензурі несвідомого, у придушенні інстинктивних потреб [11].

Достатньо уваги присвячує розгляду потреби в самореалізації Е. Фромм. Цей дослідник пов'язує її з потребами людини в цілісності. Він зауважує, що людина відрізняється від тварини тим, що прагне вийти далі за межі утилітарних запитів, вона хоче знати не тільки те, що стосується необхідного для виживання, але і хоче пізнати сенс життя і сутність власного «Я». Така самореалізація досягається за допомогою сформованої індивідом системи орієнтацій, яка застосовується у спілкуванні з іншими людьми. Потреба в самореалізації – це екзистенціальна потреба. Іншими словами це – психічний стан, який є незмінним у своїй основі. Соціальні умови спроможні змінити лише способи задоволення цієї потреби, тому вона може проявитись у творчості, у руйнуванні, у злочині, у любові тощо.

Мислителі-матеріалісти не піддають сумніву, що прагнення людини до самореалізації не інстинктивне, а філогенетичне за своїм походженням і, відповідно, воно зобов'язано своєю наявністю «другій людській природі», яка містить в собі [11]:

- трудовий спосіб існування;
- націленість свідомістю;
- специфічний вид взаємин між людьми, а саме – спілкування з використанням другої сигнальної системи.

Завдяки переліченому людина стала «суспільною істотою». Але її соціальне становлення супроводжувалося формуванням такої фундаментальної людської потреби, якою виявилось прагнення до відокремлення. Воно стало можливим на певній історичній сходинці розвитку суспільства, виявилось передумовою розвитку людської індивідуальності, і, як наслідок, потреби в самореалізації.

При великому розмаїтті підходів до розуміння самореалізації на сьогодні в не існує, окрім самої теорії самореалізації, ще й хоч якогось єдиного підходу у поглядах на це поняття. Більшість теорій прагнуть до пояснення самореалізації

через схоже поняття, як наприклад, поняття самоактуалізація, ідентичність, стратегія життя тощо.

В дослідженні персональної самореалізації переважають однобічні аналітичні стратегії з домінуванням однієї психологічної позиції, яка трактує цей феномен або з погляду мотивації, або – установки, або – процесу. А аналіз як теоретичних, так і емпіричних досліджень свідчить про те, що, розглядаючи самореалізацію, автори не фіксують форми її прояву, її види і структурні характеристики, а також дослідники не виокремлюють однозначно умови і чинники, які сприяють її оптимізації. Усе це слугує фундаментом для побудови і обґрунтування концепції дослідження самореалізації, яка має полі системний характер. Цілісність має на увазі те, що усі частини системи служать спільній меті. Зміна одного з параметрів впливає на усі інші. Інакше кажучи, система – це не сума або сукупність елементів, а комплекс елементів, що перебувають в певних зв'язках і стосунках. Таким комплексом елементів по відношенню до феномену самореалізації може слугувати полі системність, тобто – окремі мікро- і макросистеми, які забезпечують масштабність і міру самореалізації особи [11].

Базовими постулатами в побудові полісистемної моделі самореалізації можуть бути такі *підстави* [11]:

- комплекс систем різного рівня, які зумовлюють успішність самореалізації особи;
- вивчення самореалізації як функціональної системи, яка презентує зв'язки і співвідношення між системними рівнями і їх характеристиками;
- створення умов для вивчення горизонтальних і вертикальних системних зв'язків і ознак самореалізації;
- обґрунтування утворень, які є системотворними та інтеграційними утвореннями у межах процесу самореалізації;
- націленість на вивчення цілої системи та окремих індивідуальних характеристик самореалізації.

Фундаментальними умовами самореалізації особи є такі: психофізіологічні, психоекологічні, психологічні, соціальні і педагогічні чинники [там само].

У бік *психоекологічної системи* впливу на успішність самореалізації суб'єкта тяжіють результати досліджень С. Дерябо, Р. Зобова, В. Панова, В. Ясвина. Ці дослідники пояснюють вплив екологічних чинників різного роду на психічні прояви людини. Як наслідок такого впливу може проявлятися підвищена агресивність у поведінці, зниження життєвого тону, психологічної активності, депресія тощо. Усі ці впливи негативно відбиваються на процесі самореалізації особи.

Роль *психофізіологічних чинників* представлена в наукових доробках. В них найбільшу значущість приписують анатомо-фізіологічним особливостям, які є передумовою успішної самореалізації особи в будь-якій сфері життя, і, окрім цього, властивості нервової системи та темпераменту.

До тих *психологічних умов*, які сприяють успішності самореалізації людини, належать психічні пізнавальні процеси, а також – властивості особи і психоемоційні стани.

Ще одну систему становлять *соціальні детермінанти*. До цієї системи належать різні інститути соціалізації, які забезпечують соціально-рольові позиції її учасникам, при цьому сприяючи або перешкоджаючи процесу самореалізації особи.

*Педагогічні умови* концентруються в системі навчання і виховання. Вони є системотворними засадами самореалізації.

З поміж *форм самореалізації* особи виокремлюють зовнішню і внутрішню.

*Зовнішня* форма спрямована на самовираження людського індивіда в різних сферах життєдіяльності, зокрема: творчості, професії, спорті, навчанні, мистецтві, політичній і громадській діяльності тощо.

*Внутрішня* форма забезпечує самовдосконалення особи в інтелектуальному, фізичному, моральному, естетичному і духовному аспектах.



Також з поміж *видів прояву самореалізації* варто виокремити діяльнису, соціальну і особову [11].

*Діяльнисна самореалізація* характеризується самовираженістю особи в різних видах діяльності. Ця реалізація забезпечує високий рівень компетентності у професії. При цьому діяльність не обов'язково буває пов'язана з реальною професією людини, тобто, це може бути спорт, навчання, художня творчість, тощо.

*Соціальна самореалізація* має зв'язок з виконанням гуманітарної місії, суспільно-політичною, суспільно-господарською, суспільно-педагогічною чи іншою суспільно-корисною діяльністю.

*Особистісна самореалізація* сприяє духовному росту людини, забезпечуючи на перших етапах розвиток особистісного потенціалу : допитливості, відповідальності, працьовитості, товариськості, наполегливості, ініціативності, креативності, ерудованості, моральності тощо.

Отже, прагнення до самореалізації – це родова потреба людини. Її особливість полягає в тому, що людина, задовольняючи її в одиничних актах діяльності, ніколи не може її задовольнити цілком. Але задовольняючи цю базову потребу в різних видах діяльності, індивід переслідує власні життєві цілі, знаходить персональне місце в системі зв'язків і відносин. Варто зауважити, що такої самореалізації, як самореалізація «узагалі» не існує. Певні конкретні форми, види, способи самореалізації для різних людей різні. У полівалентності цієї потреби виявляється і розвивається людська індивідуальність. Тому, говорячи про гармонійно розвинену людську особистість, варто підкреслювати не лише багатствої всебічність здібностей, а й розмаїття потреб, власне через задоволення яких відбувається людська самореалізація.

Продуктивність і перспективність полісистемного підходу до проблеми самореалізації пов'язана з тим, що, насамперед, такий підхід сприяє вирішенню проблеми подолання розриву між різними характеристиками (динамічними, емоційними, результативними, мотиваційними, регуляторними, когнітивними і

настановно-цільовими) при дослідженні самореалізації. Ці характеристики за своєю природою є системними і цілісними. По-друге, такий підхід відкриває можливість для пізнання структури самореалізації і внутрішніх механізмів взаємодії названих характеристик. По-третє, підхід створює передумови для розробки технологій корекції і оптимізації процесу самореалізації. По-четверте, він дозволяє врахувати природу підсистем самореалізації: інструментально-стильову та мотиваційно-смыслову. Названа перша група ознак більше обумовлена природними передумовами, вона залежить від особливостей темпераменту і нервової системи. Друга група значно залежить від оточуючого соціуму, довкілля, умов діяльності, навчання і виховання. Ця група рухливіша і мінливіша. І ще такий підхід створює можливість для виявлення психологічних особливостей самореалізації особи залежно від статі, віку, оточення, етнічних і індивідуально-типологічних особливостей. Таким чином полісистемний підхід у вивченні самореалізації припускає дослідження таких *основних аспектів* об'єкту, що досліджується [11]:

- *системно-ознаковий*, який спрямований на виявлення елементів самореалізації;
- *системно-структурний*, який відбиває способи взаємодії і взаємозв'язку елементів;
- *системно-функціональний*, який має на меті розкриття функцій цілого, з'ясування причинних та функціональних зв'язків;
- *системно-інтеграційний*, який включає механізми забезпечення виявлення нових утворень через вивчення зв'язків між частинами.

Полісистемний підхід робить можливим виявлення місця і ролі досліджуваного явища. Відбувається це в макроцілісності і мікроцілісності і уможливорює побачити проблему у взаємозв'язку з іншими. Підхід сприяє усебічному і глибинному розгляду об'єкта, проникненню в сутність процесу, виявленню як істотних, так і несуттєвих зв'язків, також дослідженню внутрішніх і зовнішніх чинників, наявних протиріч, відмінностей, що допомагає дослідникові під іншим кутом зору розглядати самореалізацію та розкривати її істотні сторони.

У розмаїтті конкретного виявляються загальні сторони, закономірності, властивості, які являють собою елементи загальнішого взаємозв'язку. Цей підхід припускає вивчення об'єкту з позицій цілого, яке є складнішим, як органічного елементу, а не такого, який ізольований від інших, об'єктів, що пов'язані з ним. Отже, результатом дослідження стає виявлення значущих взаємозв'язків у межах психологічних умов професійної самореалізації особи в управлінській сфері діяльності.

## Розділ II.

# САМОУПРАВЛІННЯ ЯК ФОРМА ФУНКЦІОНУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ

### 2.1. Поняття самоуправління в організації

Як наукова категорія самоуправління пов'язане з поняттям «організація». Окрім того, воно має на меті об'єднання основоположних понять «управління» і «організація», і, як доповнення, самоорганізацію. Остання дозволяє полегшувати управління тим, що має здатність до змін в необхідному напрямку [26].

Власне під самоуправлінням розуміють автономне функціонування організаційної системи або її підсистеми, яка наділяється правом самостійного прийняття рішень, які стосуються внутрішніх проблем діяльності. У такому функціонуванні зливаються виконавчі та дорадчі функції [44].

Проблема створення найсприятливіших умов реалізації усіх можливостей організаційної системи через застосування різних методів, засобів, методів та прийомів впливу на конкретний суб'єкт привертала увагу різних дослідників, як теоретичного напрямку, так і практичного. До таких належать: В. Атаманчук, А. Ісаєнко, В. Маслов, В. Пікельна, С. Хриков та інші.

Науковців також цікавлять питання методів та форм кадрової підготовки у межах різних соціальних сфер (В. Семиченко, С. Максименко, К. Шендеровський), а також самоменеджменту (А. Браун, О. Конопкін, М. Боришевський, Г. Щьокін та ін.).

Безперечно система самоуправління в якості передумови власного функціонування вимагає відповідної попередньої організації, а саме самоуправління володіє об'єктивними межами. Завдання полягає в тому, щоб встановити відповідні кордони самоуправління в ієрархії систем, а потім виявити

оптимальні форми і методи його організації. Ідея самоуправління стосовно різного роду господарських, правових, соціальних та інших проблем завжди виявлялася актуальною. Самоуправління як соціальний інститут існувало і в умовах абсолютної монархії [26].

Як бачимо, основним поняттям самоуправління стає слово «управління». Однак, єдності в поглядах на сутність цього поняття досі немає. Вважається, що усі ці погляди об'єднує позиція стосовно того, що для управління необхідно, насамперед, впливати, а також, бачити і усвідомлювати мету такого впливу [54]. Досить достойним для розгляду є твердження про те, що сутність управління полягає у діяльності, яка спрямована на створення умов, під чим розуміється ідея про те, що управління спрямовується на забезпечення динамічного характеру розвитку організації через перетворення усіх складових компонентів [53].

Правомірною буде думка, що більшість дослідників наголошують на тому, що управління – це, насамперед, цілеспрямована діяльність з орієнтацією на досягнення цілей, яка здійснюється шляхом застосування різних методів [4].

Усі методи та об'єкти самоуправління, як власне і саме поняття, розглядаються у межах соціального менеджменту [37].

У свою чергу самоуправління визначається як процес перетворення як окремої особи, так і трудового колективу з об'єкта управління в суб'єкт цього управління. У такому разі кожний конкретний член колективу з числа персоналу може вирішувати питання, яке перебуває в межах наданих йому повноважень. Таке управління передбачає у результаті утворення асоціації з числа працівників, які можуть самостійно регулювати поєднання працівників з чинниками виробництва і відповідний розподіл праці [37].

До принципів самоуправління зазвичай належать [44]:

- поєднання між собою різного роду демократії (представницької і прямої безпосередньої);
- поєднане застосування державних і громадських управлінських начал;
- одночасне централізоване управління і відповідна самостійність.

Відносини самоуправління науковцями тлумачаться як, так званий, «підхід знизу». При такій умові напрацьовуються такі засоби подальшого розвитку самоуправління і його поглиблення, які створюють можливість поширення їх і на вищі існуючі рівні регулювання системи соціальних відносин. М. Руженський показує обов'язкові *умови*, при яких відбувається розвиток самоуправління:

- участь персоналу в обліку і контролю за працею та її мірою, а також – за споживанням;
- перетворення контролю на самоконтроль;
- самостійне прийняття суб'єктом управління рішень і їх обов'язкове подальше виконання;
- особиста відповідальність кожного суб'єкта управління за виконання прийнятих рішень;
- реалізація особистісних можливостей кожного члена організації і усього колективу [37].

До *чинників*, які впливають на розвиток самоуправління, також відносять такі [4]:

- самостійний розподіл функцій між членами колективу;
- актуальна перепідготовка працівників, підвищення їх кваліфікації за ініціюванням організації та за її кошти;
- проведення необхідної супервізії;
- обов'язковість мотивації;
- сприяння адаптації нових членів організації
- можливість самонавантаження та відповідне самостійне планування власної діяльності та виконання конкретних обов'язків;
- участь у розробці інструкцій, які стосуються посадових характеристик;
- позитивний соціально-психологічний клімат.

Однак на практиці в реалізації самоуправління виникають значні труднощі.

*Причинами* цього є [37]:

- дотримання старих методів адміністрування;

- особливості конкретного трудового колективу, наприклад, схильність до конфліктності;
- нерационально визначене співвідношення між самостійністю і самоуправлінням;
- різна ступінь участі персоналу в управлінні.

Отже, самоуправління презентується як досить перспективний, але складний у своєму функціонуванні і суперечливий метод розвитку соціального менеджменту. Саме тому ця проблема і надалі потребує комплексного дослідження з точки зору реалізації принципів самоуправління у відповідну практику.

## **2.2. Система самоорганізації в групі та її основні соціальні функції**

*Самоорганізація* – це багаторівневий процес самодіяльності особи, який передбачає послідовну зміну спрямованих внутрішніх самопроцесів, поетапність цілеспрямованих дій особистості, направлених на зміну зовнішнього середовища в інтересах суб'єкта діяльності. Самоорганізація є способом організації життєдіяльності особи, змістові та процесуальні властивості якого мають унікальні характеристики, що визначаються індивідуальними особливостями суб'єкта самоорганізації.

Виокремлюють такі основні соціальні функції [52]:

- 1) світопізнавальна;
- 2) управлінська;
- 3) владно-адміністративна;
- 4) господарююча;
- 5) виконавча.

У відповідності до них стає можливою самоорганізація людської спільності в упорядковану систему, яка може функціонувати на будь-якому рівні. Прикладом

цього є сучасні організації, які від натовпу відрізняє присутність функціонального розподілу.

Для того, щоб основні соціальні функції виконувались якісно, потрібно здійснювати правильний підбір людей, компетентних щодо виконання цих функцій, тобто людей, які володіють належними властивостями та відповідною кваліфікацією. Кожна з таких соціальних груп володіє власною колективною психологією та незмінною константою, яка має назву соціотип.

У випадку самоорганізації головним стає самопізнання людиною власної природи, готовність взяти на себе відповідні обов'язки і відповідальність за діяльність. Однак, тут не завжди вдається уникнути допущення помилок, тому часто потрібно мати так званий погляд «з боку».

Виокремлено *причини ефективності суспільства*, яке організоване з урахуванням такого підходу [52].

*По-перше*, тут властива орієнтація на виявлення різних людських талантів та здібностей, а також – на їх найповнішу реалізацію.

*По-друге*, світогляд суспільства не сприяє виникненню штучних потреб і втробленню непотрібних речей.

*По-третьє*, тут людина не буде самотньою, оскільки у своїй групі вона у будь-який момент знайде розуміння і підтримку.

*По-четверте*, у цьому суспільстві робота, здебільшого, виконується людьми компетентними, які її люблять.

Отже, в самоорганізованому суспільстві людина повинна шукати своє покликання, а її успіх у житті визнається тоді, коли ця людина знаходить споріднену працю. І це не залежить від її місця в ієрархії суспільного організму.

### **2.3. Поняття студентського самоврядування**



При розгляді цього поняття потрібно розуміти тлумачення терміна «самоврядування» загалом. Так, «Тлумачний словник сучасної української мови» визначає самоврядування як «форму управління, за якою чи суспільство, чи організація має право самостійно вирішувати наявні питання внутрішнього керівництва». Звідси можна дійти висновку, що студентське самоврядування передбачає участь студентів в управлінні закладом вищої освіти [8].

*Студентське самоврядування* розглядається як форма самоорганізації студентів, механізм їх представництва і відстоювання ними своїх прав, можливість їх самореалізації та здобуття ними навичок управління [там само].

Актуалізуючи проблеми, які виникають в студентському середовищі, перед адміністрацією вищого закладу освіти, студенти як вчать вести конструктивні перемовини, визначати актуальне коло своїх повноважень, здійснювати делегування своїх представників до вищих органів самоврядування тощо [16].

Питанням історії становлення автономії у вищих закладах освіти та питанням студентського самоврядування присвячені праці Т. Бондар, В. Дриночкіна, Т. Зайченко, К. Іванової, О. Овчарук, С. Петрової, Є. Подольської, В. Спаської, П. Уварова, С. Черкасової та ін. Власне студентське самоуправління у межах соціокультурного аспекту розкривається в дослідженнях Т. Баландіної. Різні аспекти цієї самовладної структури представлені в роботах О. Батанова, З. Бондаренко, О. Касперовича, Л. Найдьонової та ін.

Сьогодні студентське самоврядування наділене визначною роллю в управлінні вищим навчальним закладом. Відбувається воно на засадах демократизації в умовах автономії освітніх закладів. Така діяльність сприяє здобуттю навичок самостійності, опануванню умінь управлінської діяльності, розвитку креативності, підвищенню творчого потенціалу особи. Усе це є важливим чинником формування лідерських якостей, засвоєння засад управлінської культури тощо. Також залучення представників органів студентського самоврядування до керівництва освітнім закладом сприяє відкритості, прозорості у прийнятті управлінських рішень, які стосуються самої

організації та освітнього процесу вишу. Така позиція стає сприятливою для розвитку вищого закладу освіти [43].

Студентське самоврядування сьогодні – це дуже актуальне питання, яке стосується розвитку демократичного суспільства [50]. В умовах, коли прогресивно розвиваються та створюються на засадах інноваційності заклади вищої освіти, вагоме місце посідає активна позиція студентства. Саме студентам доводиться все більше творити та зміцнювати демократичну країну. Тому у закладах вищої освіти утворюються органи студентського самоврядування. Вони сприяють особистісному розвитку студентів, формуванню у них управлінських, організаційних та ораторських навичок.

Найефективнішими *формами організації роботи студентського самоврядування* з формування лідерських якостей студентів вважаються такі:

- *форми співуправління з керівництвом закладу вищої освіти;*
- *форми реалізації управлінських повноважень, до яких належать студрада, старостат, оргкомітет, рада групи, рада факультету, групові та факультетські збори тощо;*
- *форми реалізації цільових функцій, серед яких такі: студклуб, пресцентр, студентське наукове товариство, спорткомітет, служба безпеки та інші профільні об'єднання;*
- *форми підготовки студентського лідера передбачають години куратора, самопрезентацію першокурсників, зміну студентського активу;*
- *форми соціального партнерства у виглядів громадських організацій, рухів, форумів тощо;*
- *форми оцінки результативності діяльності, такі, як звіти, засідання, круглі столи, дебати, моніторинги і т.і. [22].*

Сприяння становленню особистісної активності у студентів стає важливим індикатором ефективності професійної підготовки, оскільки це стимулює здатність до творчості, професійний розвиток, самостійність, бажання саморозвитку та спрямованість на досягнення результату [41]. Водночас усе це

потребує відповідної мотивації, заохочення та стимулювання. З погляду науковців, стимулювання діяльності людини розглядається як актуалізація її потреб і відчуття нею задоволення від виконання певних дій [33].

Вагомим аспектом становлення і формування лідерських якостей стає зацікавленість з боку адміністрації та викладачів. Без підтримки колективу успішне функціонування органів самоврядування студентства практично неможливе.

Яким варто розглядати студентського лідера? Як особу, яка уміє брати відповідність за інших, як людину яка уміє досягати поставлених цілей, як управлінця, якому притаманна здорова амбітність. Як зазначає В. Ягодніков, лідер – це член групи, за яким визнається перевага в статусі та який має право приймати відповідальні рішення у важливих ситуаціях. Також лідер – це індивід, здатний виконувати провідну роль при організації спільної діяльності і який вміє врегульовувати взаєностосунків у групі. Лідер – це людина, яка завдяки власним особистісним якостям, може впливати на членів соціальної групи [9].

У процесі функціонування студентського самоврядування особі доводиться комунікувати з незнайомими людьми. При такому спілкуванні формується важлива якість лідера – комунікативна.

Одним з важливих чинників, які характеризують керівника студентського самоврядування, вважається самосвідомість лідерства. Стиль керівництва відіграє вагому роль. При цьому враховуються умови функціонування і зміст поставлених завдань. Адже, за висловом В. Черчилля, лідер повинен вміти винайти користь у найневигідніших ситуаціях. Тому робота в органах студентського самоврядування уможлиблює вирішення питань, які трапляються на шляху керівника цієї організації. Одним з основних девізів лідера, вважає В.Черчиль, має бути девіз «Ніколи не здавайтесь!» [8].

Виокремлюють такі особливості характеру учасників студентського самоврядування, як: ініціативність, самостійність у прийнятті рішень, планування і реалізація заходів в інтересах колективу, здатність до самоаналізу власної

діяльності, рефлексія зробленого, прийняття відповідних ситуації рішень, які сприяють розвитку конкретних особистісних якостей, становленню активної позиції у житті [1].

Також підтверджено, що замученість студентів в процесі діяльності закладу вищої освіти є дуже ефективною для його функціонування. Також створення умов для взаємодії студентів з органами самоврядування позитивно впливає на рівень включеності студентів у процеси функціонування вищої школи [5].

В умовах сьогодення наша країна потребує нового покоління лідерів з відповідним стратегічним мисленням, неординарним баченням ситуації, здоровими амбіціями, впевненістю у собі та бажанням досягати результату. Тому дуже важливо розуміти, що наявні представники студентського самоврядування, його очільники, це – майбутнє нашої держави.

#### **2.4. Особливості організації та функціонування студентського самоврядування (самоуправління) Буковинського державного медичного університету**

**Нормативна база.** У своїй діяльності органи студентського самоврядування Буковинського державного медичного університету (далі – БДМУ) керуються;

- Конституцією України;
- Законом України «Про вищу освіту»;
- Закону України «Про освіту»;
- чинним законодавством України;
- статутом БДМУ;
- Положенням про студентське самоврядування у БДМУ;
- Положенням про студентське наукове товариство БДМУ;

- Угодою між адміністрацією Буковинського державного медичного університету та Студентською радою БДМУ щодо забезпечення належних умов діяльності студентського самоврядування;
- Положенням про студентське тьюторство БДМУ;
- Положенням навчально-практичного проекту «Школа лідерів» БДМУ;
- Положенням про студентські гуртожитки БДМУ;
- Правилами внутрішнього розпорядку студентських гуртожитків БДМУ;
- Кодексом академічної доброчесності БДМУ;
- Морально-етичним кодексом студентів БДМУ;
- Кодексом етики та корпоративної культури;
- Правилами проведення виборів представницьких та виконавчих органів студентського самоврядування.

### **Опис діяльності студентського самоврядування в БДМУ.**

Самоврядування у Буковинському державному медичному університеті (далі – БДМУ, Університеті) – є гарантованим державою правом студентів самостійно або через виконавчий орган студентського самоврядування Університету – Студентську раду (далі – СР) вирішувати питання навчання і побуту, захисту прав та інтересів студентів, сприяння гармонійного розвитку їх особистості, формування навичок майбутнього організатора, керівника, а також брати участь в управлінні Університету.

Студентське самоврядування об'єднує всіх студентів БДМУ. Студенти, які навчаються в Університеті, мають рівні права та можуть обиратися та бути обраними в робочі, дорадчі, виборні та інші органи студентського самоврядування.

Діяльність органів студентського самоврядування направлена на вдосконалення навчально-виховного процесу, спрямованого на якісне навчання, формування духовності та культури студентів, підвищення у студентської молоді соціальної активності та відповідальності за виконання дорученої справи.

### **Основні завдання органів студентського самоврядування БДМУ:**

- прийняття актів, що регламентують їхню організаційну діяльність;
- забезпечення і захист прав та інтересів студентів;
- забезпечення виконання студентами своїх обов'язків;
- сприяння навчальній, науковій, міжнародній, волонтерській, мистецькій, тощо діяльності студентів та розвитку спорту і туризму;
- організація співробітництва з органами студентського самоврядування інших вищих навчальних закладів і молодіжними та громадськими організаціями;
- сприяння залученню студентів до вторинної зайнятості у вільний від навчання час;
- участь у вирішенні питань міжнародного обміну та академічної мобільності студентів;
- безпосередня участь студентів у реалізації державної молодіжної політики;
- забезпечення інформаційно-молодіжної, правової, психологічної, фінансової допомоги студентам (спільно з відповідними службами Університету);
- залучення студентів до волонтерської діяльності у вільний від навчання час;
- аналіз навчальної дисципліни студентів та надання організаційної допомоги з її оптимізації;
- реалізація засад та принципів академічної доброчесності у відповідності до Кодексу академічної доброчесності БДМУ та Морально-етичного кодексу студентів БДМУ та оперативне реагування на їх порушення;
- залучення студентів до гуртків та студій художньої самодіяльності;
- проведення вечорів відпочинку, конкурсів, КВК, посвяти в Студенти, випускних вечорів, днів факультету тощо;
- участь у поселенні та виселенні студентів з гуртожитків;
- спільно з навчальним відділом, Координаційною радою з гуманітарних питань та виховання, деканатами, адміністративно-господарською частиною Університету, помічником ректора з соціальних питань, завідувачами гуртожитків організовують належний побут, відпочинок і дозвілля студентів у гуртожитках (участь в організації ремонту кімнат, забезпеченні зберігання і

підтримки в необхідному стані приміщень, обладнання та іншого майна Університету);

- координація діяльності з викладачами, кураторами академічних груп студентів та кафедрами, деканатами факультетів;
- організаційний супровід студентів на конференціях, вечорах відпочинку тощо;
- пропаганда здорового способу життя та профілактика девіантної поведінки студентів, протидія наркоманії, токсикоманії, алкоголізму, тютюнопалінню тощо.

**Сфери впливу студентського самоврядування в університеті.** За погодженням з органом студентського самоврядування в Університеті приймається рішення:

- відрахування осіб, які навчаються в Університеті та їх поновлення на навчання;
- переведення осіб, які навчаються в Університеті за державним замовленням, на навчання за контрактом за рахунок коштів фізичних та юридичних осіб;
- переведення осіб, які навчаються в Університеті за контрактом за рахунок коштів фізичних та юридичних осіб, на навчання за державним замовленням;
- призначення заступника декана, проректорів, відповідальних за роботу зі студентами;
- поселення осіб, які навчаються в Університеті, в гуртожиток і виселення з гуртожитку;
- затвердження рішень з питань студентських гуртожитків для проживання осіб, які навчаються в Університеті, призначення стипендій;
- затвердження Правил внутрішнього розпорядку Університету в частині, що стосується осіб, які навчаються.

#### **Права і обов'язки органів студентського самоврядування БДМУ:**

Органи студентського самоврядування мають *право*:

- отримувати від адміністрації Університету консультативну, правову підтримку та інформацію, необхідну для виконання своїх завдань;

- розпоряджатися коштами та іншим майном, що знаходяться на балансі та банківських рахунках органів студентського самоврядування;
- звертатися з пропозиціями, клопотаннями до адміністрації Університету та органів студентського самоврядування всіх рівнів стосовно питань, що належать до повноважень цього органу та отримувати відповіді щодо порушених питань;
- вести конструктивний діалог з адміністрацією Університету щодо дій посадових осіб, керівників структурних підрозділів, органів студентського самоврядування, якщо вони порушують права студентів, подавати скарги на їхні дії відповідно до Закону України «Про звернення громадян», вимагати реагування на скаргу згідно до чинного законодавства.

Органи студентського самоврядування *зобов'язані*:

- забезпечувати реалізацію прав та інтересів Студентів, сприяти виконанню Студентами своїх обов'язків;
- порушувати питання щодо розв'язання проблем Студентів перед адміністрацією Університету;
- звітувати перед студентською громадою групи, курсу, факультету, фахового коледжу БДМУ, гуртожитку Університету про свою діяльність;
- координувати діяльність СС в Університеті з іншими студентськими об'єднаннями, осередками тощо;
- керуватися у своїй діяльності принципами академічної доброчесності;
- затверджувати, в установленому порядку, зміни та доповнення до Положення про студентське самоврядування та інші питання, що потребують розгляду на Конференції Студентів БДМУ.

**Структура й організація роботи органів студентського самоврядування БДМУ.** Органи студентського самоврядування функціонують відповідно до принципів:

- добровільності, колегіальності, відкритості;
- виборності та звітності органів студентського самоврядування;



- рівності права студентів на участь у студентському самоврядуванні;
- незалежності від впливу політичних партій та релігійних організацій.

Представницькі, виконавчі та контрольні-ревізійні органи студентського самоврядування обираються строком на один рік, не більш як на два строки. Студенти, обрані до складу органів студентського самоврядування, можуть бути усунені зі своїх посад за результатами загального таємного голосування студентів. Для ініціювання такого голосування потрібно зібрати підписи не менш як 10 відсотків студентів Університету.

З припиненням особою навчання у БДМУ припиняється її участь в органі студентського самоврядування у порядку, передбаченому даним Положенням.

Студентське самоврядування здійснюється на рівні Університету, факультету, фахового коледжу БДМУ, курсу, академічної групи, гуртожитку. На всіх рівнях органи студентського самоврядування є виборними. Їх формування та термін повноважень визначаються Положенням про студентське самоврядування в Університеті. Первинна структурна одиниця студентського самоврядування створюється на рівні академічної групи.

Вищим органом студентського самоврядування Університету є Конференція студентів БДМУ (далі – Конференція), делегати якої також підлягають обранню виключно шляхом прямого таємного голосування, на якій:

- ухвалюється Положення про студентське самоврядування Університету, повноваження та порядок обрання виконавчих та контрольні-ревізійних органів студентського самоврядування, порядок звітності та інформування студентів про поточну діяльність органів студентського самоврядування;
- заслуховують звіти представницьких, виконавчих і контрольні-ревізійних органів студентського самоврядування, дають їм відповідну оцінку;
- затверджують процедуру використання майна та коштів органів студентського самоврядування, підтримки студентських ініціатив на конкурсних засадах;
- затверджують річний кошторис витрат органів студентського самоврядування, вносять до нього зміни та доповнення, заслуховують звіт про його виконання;

- обирають контрольно-ревізійну комісію з числа студентів для здійснення поточного контролю за станом використання майна та виконання кошторису органів студентського самоврядування;
- обирають Студентську виборчу комісію з метою обрання представницьких та виконавчих органів студентського самоврядування;
- визначають обов'язки обраних членів виконавчого органу студентського самоврядування Університету – Студентської ради;
- заслуховується звіт Голови СР і виноситься ухвала щодо діяльності СР;
- спільно з первинною профспівковою організацією студентів визначається порядок обрання представників зі складу студентів на Конференцію трудового колективу Університету;
- розглядаються найважливіші питання життєдіяльності студентів, окреслені основними завданнями органів студентського самоврядування;
- конференція студентів проводиться не менше одного разу на рік;
- позачергова Конференція скликається на вимогу 10 відсотків студентів Університету або ініціюється Головою та членами СР Університету;
- делегати Конференції обираються студентами факультетів терміном на 1 рік, шляхом прямого таємного голосування і можуть перебувати на посаді не більш як два строки, з квотою визначеною СР з врахуванням представництва спеціальностей, за якими проводиться навчання в Університеті на до дипломному рівні.
- у випадку надзвичайних ситуацій, пов'язаних з військовими діями, інфекційними захворюваннями, стихійними лихами тощо делегати Конференції продовжують свої повноваження до проведення прямого таємного голосування.

У цих умовах делегати Конференції затверджують в.о. голови СР, в.о. секретаря СР та інших повноважень Конференції.

*Студентська рада* є виконавчим органом студентського самоврядування Університету, вона є колегіальною та формується на засадах представництва від усіх виконавчих органів студентського самоврядування нижчих рівнів.

До складу СР за результатами виборів або за посадою входять: студентські декани, голови студентських рад гуртожитків, голова Студентської ради фахового коледжу БДМУ, голова студентського наукового товариства, голова спортивно-оздоровчої комісії спортивного клубу БДМУ, редактор студентської газети «Гіппократик», заступник голови профкому по роботі зі студентами.

Квота членства СР визначається Студентською радою терміном на 1 рік, не більш як два строки, з врахуванням представництва всіх спеціальностей, за якими проводиться навчання в Університеті на до дипломному рівні.

*До повноважень Студентської ради Університету належать:*

- забезпечення організації проведення Конференції студентів БДМУ;
- забезпечення виконання рішень Конференції студентів БДМУ;
- СР може ініціювати проведення позачергових Конференцій студентів БДМУ;
- забезпечує організацію й проведення наукових, науково-практичних, практичних конференцій, семінарів, круглих столів тощо, які стосуються діяльності ОСС в Україні та за її межами;
- схвалює списки студентів на проживання в гуртожитках та контролює поселення студентів Університету в гуртожитки;
- погоджує Правила внутрішнього розпорядку Університету;
- має інші повноваження, передбачені Положенням про студентське самоврядування в Університеті;
- затверджує, за попереднім схваленням Студентської виборчої комісії Правила проведення виборів представницьких та виконавчих органів студентського самоврядування БДМУ, а також терміни їх проведення.

При СР створюються *комісії*: навчальна, наукова, інформаційно-правова, соціально-психологічних питань, з моніторингу якості освіти та симуляційного

навчання, міжнародних зв'язків, культури та дозвілля, спортивно-оздоровча, побутова.

Вищим представницьким органом студентського самоврядування курсу є збори курсу, виконавчим – Старостат, головою якого є староста курсу та до складу якого входять старости академічних груп. Члени старостату відповідають за роботу окремих секторів (*навчального, наукового, інформаційно-правового, з моніторингу якості освіти та симуляційного навчання, соціально-психологічних питань, міжнародних зв'язків, спортивно-оздоровчого, культури та дозвілля, побутового*). У випадку надзвичайних ситуацій, пов'язаних з військовими діями, інфекційними захворюваннями, стихійними лихами тощо збори курсу (онлайн) до проведення прямого таємного голосування затверджують в.о. старости курсу та старост академічних груп.

Вищим представницьким органом студентського самоврядування факультету, фахового коледжу БДМУ є Конференція студентів факультету. На Конференції студентів факультету звітує виконавчий орган студентського самоврядування факультету – Студентський деканат, виконавчий орган фахового коледжу БДМУ – Студентська рада фахового коледжу БДМУ. До складу СД входять: Голова Студентського деканату – Студентський декан, секретар СД, старости курсів (за посадою). До складу Студентської ради фахового коледжу БДМУ входять: Голова Студентської ради фахового коледжу БДМУ, секретар, старости курсів (за посадою й відповідно до спеціальностей). Студенти, які обираються рішенням делегатів Конференції студентів факультету, фахового коледжу БДМУ (без права участі в голосуванні) до виконання певних завдань комісії студентських деканатів факультетів, фахового коледжу БДМУ. Голови комісій обираються Конференцією студентів факультету, фахового коледжу БДМУ. У структурі студентського деканату факультету, фахового коледжу БДМУ передбачені *комісії*: навчальна, наукова, з моніторингу якості освіти та симуляційного навчання, інформаційно-правова та соціально-психологічних

питань, міжнародних зв'язків, спортивно-оздоровча, суспільно-корисної праці та побуту студентів.

У випадку надзвичайних ситуацій, пов'язаних з військовими діями, інфекційними захворюваннями, стихійними лихами тощо Конференція факультету (онлайн), фахового коледжу БДМУ до проведення прямого таємного голосування затверджує в.о. студдекана, в.о. старост курсів, в.о. секретаря СД, в.о. голови СР фахового коледжу БДМУ, в.о. голови СР гуртожитків.

Вищим представницьким органом студентського самоврядування гуртожитків є Збори студентів гуртожитків, виконавчим – Студентська рада гуртожитку (далі СРГ або Рада гуртожитку), що очолює голова СРГ, його заступник та секретар. Голова Студентської ради гуртожитку та заступник Студентської ради гуртожитку обираються шляхом прямого таємного голосування, зі складу студентів БДМУ, які проживають в гуртожитку терміном на 1 рік, не більш ніж як на два строки. Збори студентів гуртожитків обирають склад СРГ (за ініціативою студентів БДМУ– мешканців гуртожитку), шляхом відкритого або прямого таємного голосування (при підтримці СВК) терміном на 1 рік, не більш як два строки. У складі СРГ створюються відповідні комісії за головними напрямками життєдіяльності: *житлово-побутова, культури і дозвілля, санітарно-гігієнічна, фізкультурно-масової роботи, громадського порядку.*

*Міжнародна діяльність органів студентського самоврядування.*

1. Органи студентського самоврядування можуть співпрацювати з органами студентського самоврядування вищих навчальних закладів інших країн, міжнародними організаціями та їх об'єднаннями для кращого виконання своїх завдань у межах визначених повноважень.

2. Укладання угод, проведення спільних заходів міжнародного рівня має відбуватися за погодженням з адміністрацією Університету.

3. Міжнародна діяльність органів студентського самоврядування має сприяти формуванню професійної компетентності, особистісного зростання та позитивного іміджу Університету, Буковинського краю та України.

*Фінансування.* Вчена Рада зобов'язана визначати частину коштів зі спеціального фонду Університету на забезпечення фінансування студентського самоврядування (не менше 0,5 % коштів спеціального фонду) розпоряджання коштами та іншим майном, що знаходяться на балансі та банківських рахунках. Кошти органів студентського самоврядування БДМУ спрямовуються на виконання їхніх завдань і здійснення повноважень відповідно до затвердженого ними кошторису.

*Реорганізація.* У випадку невиконання обов'язків, які висвітлені в Положенні про студентське самоврядування у Буковинському державному медичному університеті, органи студентського самоврядування реорганізуються та оновлюються.

## **2.5. Специфіка процесу соціалізації у студентському періоді**

Система вищої освіти відіграє важливу роль у розвитку суспільства. Саме тому освітні заклади через призму світової науки розглядаються як соціальні системи, що представляють собою інститут соціалізації людини, завдяки якій відбувається формування і становлення людини як особистості і громадянина.

В сучасному освітньому просторі особливої ваги набуває потреба виховання ініціативної, творчої молоді з сформованістю тих особистісних якостей, які сприяють успішній соціалізації [56]. Освіта тут представляється як практика соціалізаційного процесу, так як саме система освіти, зокрема вищої, дозволяє утримувати процес соціалізації як відтворення і передачі соціального досвіду представникам соціуму і також закріплювати у свідомості юнаків і дівчат сучасні суспільні реалії, орієнтири суспільного розвитку. Саме тому пріоритетним завданням університетської освіти є підготовка молоді до самостійного життя через засвоєння різних форм життєдіяльності, таких як навчання, спілкування, праця, громадська діяльність, дозвілля.

Студентство розглядається як така соціальна група, члени якої об'єднані спільними цілями і завданнями, які пов'язані з отриманням професійної освіти і специфікою етапу соціалізації.

Студенти розглядаються як специфічний соціальний прошарок, так як їх соціалізація, яка відбувається в конкретному специфічному соціокультурному середовищі, має певні особливості, зумовлені статусом студента, а саме: соціально-психологічні зв'язки, самоуправління у гуртожитку, поза аудиторне спілкування, взаємодія з викладачами – носіями культури і соціального досвіду) [32].

Перетворення і події, які відбуваються сьогодні в українському суспільстві, суттєво впливають на специфіку процесу включення студентів у суспільні відносини. Таким чином змінюється як зміст, так і механізми соціалізації, які науковці об'єднують у три *групи*:

- *неусвідомлювальні* (навіювання, наслідування, зараження, ідентифікація);
- *усвідомлювальні* (авторитет, належність до референтної групи, популярність);
- *окрема група механізмів*, яка включає суспільні санкції заохочення і покарання [27].

Також студентство сьогодні перебуває дією чинників, які визначають соціально-економічний, духовний і політичний розвиток нашого суспільства. І саме в середовищі студентів найбільше відбиваються усі суперечки, протиріччя і тенденції сьогодення. Виходячи з цього, варто зауважити, що спрямованість і характер перебігу процесу соціалізації в період студентства значно впливають на перспективи розвитку суспільства у цілому і на їх якість.

Наукові пошуки підтверджують, що особливості соціалізації студентської молоді впливають з соціально-психологічних особливостей студентства [38], серед яких такі:

- вік, в якому нижня межа розмита через різні терміни вступу, а верхня межа у більшості випадків не виходить за 30-річний рубіж;
- специфіка різних видів діяльності, де провідною є навчальна;

- поведінкова і діяльнісна автономність;
- підготовка до малознайомої професійної діяльності;
- пошук свого місця в житті, період самоствердження в студентському середовищі, різних соціальних групах тощо;
- поява таких новоутворень, які не властиві попереднім періодам;
- перетворення з групи невиробничого характеру в амбівалентну, яка бере участь як у матеріальному, так і духовному виробництві;
- поява корпоративності в поведінці, поглядах і т.і;
- радикалізм у власних поглядах, поведінці і готовність до участі у революційних перетвореннях.

Процес соціалізації має свої специфічні особливості для кожного вікового періоду. Наприклад, М. Заброцький проміжок життя людини від 14-15 до 18 років характеризує як етап, на якому відбувається початкова соціалізація особи. На цьому етапі основною задачею є вибір професії, ап. Також соціальне та особистісне самовизначення. Соціально-психологічні особливості тут детермінуються не віком, а соціально-професійним становищем особи [13]. І саме на цьому етапі вищий навчальний заклад стає основним інститутом соціалізації.

Через особливості вікового періоду, соціалізація у студентів має свою специфіку [3]:

- 1) завершення становлення базових цінностей, що дає поштовх до змін у поведінці;
- 2) перехід до оцінювання норм;
- 3) розуміння норм і правил поведінки, адаптація до вимог виконання різних ролей;
- 4) орієнтація поведінки на оволодіння конкретними навичками.

Розвиток соціуму може бути успішним тільки шляхом забезпечення розвитку молодого покоління. А особистісне становлення людини – це результат системи впливів, які забезпечують спосіб детермінації її розвитку. Взаємодія біологічних, психологічних і соціальних чинників розвитку, їхня певна автономність і взаємовплив створюють напрям життєвого шляху [27]. Виходячи з



цього життєвий шлях особи не варто розглядати тільки як біологічне дозрівання та розвиток, з й як процес соціалізації особи. Життєвий шлях – це своєрідна історія буття особи. Кожен акт такої драми – результат безлічі соціальних і природних умов існування [31].

До числа аспектів соціалізації студентів відносять питання формування професійної компетентності на високому рівні, ініціативності, самостійності. Також важливими стають ціннісні орієнтири молоді, які впливають на їх діяльність і особливості процесу соціалізації. Цікавим є момент впливу сучасного закладу вищої освіти на формування особистості студентів, на їх становлення у якості суб'єктів суспільної діяльності [42].

Соціалізація передбачає взаємодію індивіда і соціуму через його включення у систему соціокультурних відносин шляхом його самореалізації. Сам період студентства вважається особливою стадією соціалізації особи, що містить процес інтеграції індивіда у різні структури соціального життя суспільства. Специфіка соціалізації студентів зумовлена особливостями навчального закладу та відмінними рисами студентів як соціальної і вікової групи [там само].

Нині процес соціалізації студентів вважається таким, який відбувається неповноцінно, оскільки студенти хоч і одержують певний досвід професійної діяльності, проте не завжди проявляють готовність до виконання різних суспільних функцій. Тому соціалізація студентів набуває особливого значення сьогодні. [7]. І активне громадське життя під час навчання тільки сприятиме її успішності.

### **Розділ III.**

## **ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ХАРАКТЕРИСТИК УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЧЛЕНІВ СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ БДМУ**

### **3.1. Організаційні та методичні засади емпіричного дослідження**

У межах роботи дослідження проведене на базі Буковинського державного медичного університету.

Для вивчення психологічних особливостей управлінської діяльності студентів – членів студентського самоврядування обрано студентів 2-4 курсів віком 18-22 роки двох категорій: категорія I – студенти – члени студентського самоврядування (далі – студенти-активісти) (25 осіб) і категорія II – студенти, які не є членами студентського самоврядування (далі – звичайні студенти) (25 осіб). Такий вибір респондентів зумовлений потребою вивчення особистісних психологічних характеристик, які забезпечують функціонування самоуправлінської діяльності студентів та зумовлюють управлінську діяльність студентського самоврядування.

Досліджувана вибірка становить 50 студентів. Розподіл респондентів за статтю став неможливим у зв'язку з тим, що більшість опитуваних проігнорували вимогу її вказати.

Дослідження проведене у кілька *етапів*.

*Перший етап.* На ньому здійснено теоретико-методологічний аналіз науково-психологічних літературних джерел з досліджуваної проблеми, що уможливило підбір методик, необхідних для проведення емпіричного дослідження, перевірки гіпотези та реалізації поставлених в роботі завдань.

*Другий етап.* В його межах здійснено збір даних, отриманих в результаті емпіричного дослідження, а також опрацьовано дослідницький матеріал.

*Третій етап.* На цьому етапі узагальнено, проінтерпритовано та описано отримані емпіричні дані, проведено їх математико-статистичне опрацювання, сформульовано висновки.

У межах поставлених завдань та задля досягнення мети використано комплекс з таких діагностичних методик, а саме:

1. Методика «Визначення рівня емоційного інтелекту» (Н. Холл).
2. Тест «Діагностика комунікативних і організаторських здібностей (КОС-2)».

3. Методика «Лідер».
4. Методика діагностики схильності до певного стилю керівництва (Є. Ільїн).
5. Тест «Шкала локусу контролю» (Д. Роттер).

**Методика «Визначення рівня емоційного інтелекту» (Н. Холл) [12]** (Додаток А) призначена для виявлення здатності особи розуміти відносини, що репрезентується в емоціях, і керувати своєю емоційною сферою на основі прийняття рішень. Вона складається з 30 тверджень і містить п'ять шкал:

- шкала 1 – «Емоційна обізнаність»;
- шкала 2 – «Управління своїми емоціями» (емоційна відхідливість, емоційна нерігідність);
- шкала 3 – «Самотивація» (довільне керування своїми емоціями);
- шкала 4 – «Емпатія»;
- шкала 5 – «Розпізнавання емоцій інших людей» (вміння впливати на емоційний стан інших).

Опитуваним пропонуються 30 висловлювань, які певним чином відображають різні сторони життя. Опитувані мають біля кожного висловлювання написати цифру, виходячи при цьому з ступеня власної згоди з ним таким чином:

- повністю не згоден (-3 бали);
- в основному не згоден (-2 бали);
- почасти не згоден (-1 бал);
- частково згоден (+1 бал);
- в основному згоден (+2 бали);
- повністю згоден (+3 бали).

Опрацювання здійснюється у відповідності до ключа:

*Шкала 1* – пункти 1, 2, 4, 17, 19, 25.

*Шкала 2* – пункти 3, 7, 8, 10, 18, 30.

*Шкала 3* – пункти 5, 6, 13, 14, 16, 22.

*Шкала 4* – пункти 9, 11, 20, 21, 23, 28.

*Шкала 5* – пункти 12, 15, 24, 26, 27, 29

*Обробка та інтерпретація результатів:*

Рівні парціального емоційного інтелекту у відповідності зі знаком результатів такі:

*14 і більше* – високий;

*8-13* – середній;

*7 і менше* – низький.

Інтегративний рівень емоційного інтелекту з урахуванням домінуючого знака визначається за такими кількісними показниками:

*70 і більше* – високий;

*40-69* – середній;

*39 і менше* – низький.

**Тест «Діагностика комунікативних і організаторських здібностей (КОС-2)»** [48] (додаток Б). Ця методика містить 40 запитань. На кожне питання опитувані відповідають «так» (+) або «ні». Час, який відводиться на виконання, 10-15 хвилин.

Опрацювання результатів здійснюється за збігами з ключем:

Комунікативні схильності визначаються відповідями на такі запитання:

(+) Так 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37

(-) Ні 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39

Організаторські схильності мають відповідати таким збігам:

(+) Так 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38

(-) Ні 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40

При опрацюванні результатів враховується, що максимальна кількість балів по кожному параметру окремо становить показник 20. Бали підраховуються окремо за комунікативними та організаторськими схильностям за ключем. При цьому за кожен збіг з ключем нараховується один бал. Отримана сума балів звіряється з такими *рівнями*:

– 1-4 – дуже низький.

– 5-8 – низький.

- 9-12 – середній.
- 13-16 – високий.
- 17-20 – найвищий.

Кожен відповідний рівень наділений своїми *характеристиками*.

*Низький рівень* прояву свідчить про відсутність комунікативних та організаторських схильностей.

Люди, у яких наявний рівень *нижче середнього*, не прагнуть до спілкування, намагаються проводити час наодинці. У новій компанії або колективі почуваються скуто. Зазнають труднощів у встановленні контактів з людьми. Не відстоюють свою думку, важко переживають образи. Вони рідко виявляють ініціативу, не намагаються приймати самостійні рішення.

При *середньому рівні* прояву обидвох схильностей люди прагнуть до контактів з іншими, відстоюють свою позицію, однак цей потенціал не достатньо стійкий, його потрібно розвивати.

*Високий рівень* прояву комунікативних та організаторських схильностей об'єднує людей, які не губляться у нових обставинах життя, швидко знаходять нових друзів, прагнуть розширити коло знайомих, допомагають близьким і друзям, ініціативні при спілкуванні, можуть приймати рішення в складних неординарних ситуаціях.

*Найвищий рівень* комунікативних та організаторських схильностей свідчить про те, що у людей сформована потреба в такій діяльності. Такі особи швидко орієнтуються у складних ситуаціях, поведуться невимушено у новому колективі. Вони ініціативні, уміють самостійно приймати рішення, відстоювати свою думку і домагаються прийняття запропонованих рішень. Вони також люблять організовувати різні заходи. Такі постаті наполегливі і натхненні у діяльності.

**Методика «Лідер»** [47] (додаток В) містить 50 запитань, в яких з двох запропонованих варіантів відповіді потрібно у кожному обрати тільки один варіант – «так» або «ні».

Опрацювання результату відбувається за ключем, де визначається сума набраних балів.

*Ключ:* 1а, 2а, 3б,4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б,10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15а, 16б, 17а, 18б, 19б, 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 37а, 38б, 39а, 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б.

За кожен відповідь, що збігається з ключем, нараховується 1 бал, за незбіг – 0 балів.

Отриманий результат інтерпретується таким чином:

Якщо сума становить *до 25 балів*, то якості лідера виражені слабо.

Якщо сума перебуває в межах *від 26 до 35*, то якості лідера виражені середньо.

Якщо сума балів виявилася в діапазоні від 36 до 40, то лідерські якості виражені сильно.

І при сумі балів більше, ніж 40, вважається, що то дана людина у якості лідера схильна до диктату.

**Методика діагностики схильності до певного стилю керівництва (Є. Ільїн) [15] (додаток Г).**

Даний опитувальник призначений для виявлення схильності суб'єкта до певного стилю керівництва.

Опитуваним треба уявити себе керівником колективу. При цьому їм пропонується відповісти на запитання, як би вони здійснювали керівництво в ситуаціях, які описані в опитувальнику. Досліджуванним потрібно по кожному пункту опитувальника обрати з трьох варіантів відповідей (а, б, в) той, який більшою мірою характеризував би їх поведінку як керівника.

За кожен зроблений вибір опитуваним виставляється по 1 балу і співвідноситься з графами у таблиці, поміченими літерами А, Д, Л, де: .

- А – авторитарний стиль керівництва;
- Д – демократичний стиль керівництва;
- Л – ліберальний стиль керівництва.

*Ключ до тесту*

№	Відповіді			№	Відповіді		
	А	Б	В		А	Б	В
1	Д	Л	А	10	А	Л	Д
2	Д	Л	А	11	А	Л	Д
3	А	Д	Л	12	Д	А	Л
4	Д	А	Л	13	Д	А	Л
5	Д	А	Л	14	А	Д	Л
6	Д	А	Л	15	А	Д	Л
7	Д	А	Л	16	А	Д	Л
8	А	Д	Л	17	Л	Д	А
9	А	Д	Л	18	Д	А	Л

Оскільки схильність в чистому вигляді практично не зустрічається, мова може йти про змішані стилі з тенденцією схильності до якогось одного.

*Розподіл балів:*

- якщо таких відповідей більше 12, можна говорити про те, що тут присутня схильність до демократичного стилю;
- якщо відповідей менше і при цьому вибори А на 3 бали превалюють над Л, можна говорити про схильність до авторитарно-демократичного стилю;
- в разі превалювання на 3 бали виборів Л над А – про схильність до ліберально-демократичного стилю.

**Тест «Шкала локусу контролю» (Д. Роттер) [49] (додаток Д).** Рівень суб'єктивного контролю виявляє два *типа поведінки:*

екстернальний або інфернальний. При першому людина приписує подіям, які з нею відбуваються, зовнішні причини, при другому – навпаки, інтерпретує значущі для неї події як результат власної діяльності.

Локус контролю, який характерний для конкретного індивіда, універсальний по відношенню до будь-яких подій та ситуацій, які трапляються в житті.

Людам з екстернальним локусом контролю більшою мірою притаманна поступлива та ком конформна поведінка. Інтернали меншою мірою схильні підпорядковуватись тиску з боку інших людей, чинять супротив при спробі маніпулювання ними, сильніше реагують на втрату особистої свободи.

Люди з інтернальним локусом контролю більш любляють працювати наодинці, без нагляду. Екстернали прагнуть до постійного спілкування.

До складу опитувальника РСК входять 44 пункти, які вимірюють екстернальність-інтернальність.

Метою тесту є визначення рівня сформованості у респондентів суб'єктивного контролю. Це дозволяє здійснити оцінювання того, якою мірою досліджуваний готовий брати відповідальність за те, що відбувається як з ним, так і навколо.

Опитуваним пропонується 44 твердження, на які вони повинні дати відповіді «+» («так») при згоді з твердженням, і знак «-» («ні») – при незгоді.

Опрацювання результатів здійснюється шляхом підрахування кількості відповідей, які збігаються з ключем:

«+» 2, 4, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 19, 20, 22, 25, 27, 29, 32, 34, 36, 37, 39, 42, 44;

«-» 1, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 14, 18, 21, 23, 24, 26, 28, 31, 33, 38, 40, 41, 43.

Інтерпритація результатів здійснюється таким чином:

*Екстернальний тип* (0-11 балів) – людина інтерпретує всі події, що відбуваються в його житті, як залежать не від нього, а від якихось інших сил (Бога, долі, умов довкілля, випадковості, везіння чи невдачі, інших людей та їх дій і т.д.). Екстернали емоційно нестійкі, схильні до неформального спілкування та



поведінки, малотовариські, у них поганий самоконтроль та висока напруженість. Оскільки екстернал не відчувається здатним якось впливати на своє життя, контролювати розвиток подій, він знімає з себе будь-яку відповідальність за те, що відбувається з ним.

*Змішаний тип* (12-32 бали) характерний для більшості людей. Особливості їх суб'єктивного контролю можуть дещо змінюватися залежно від того, чи представляється людині ситуація складною чи простою, приємною чи неприємною тощо, тобто людина у різних обставинах може поводитися і як інтернальний та як екстернальний типи.

*Інтернальний тип* (33-44 бали) – людина, яка має високий рівень суб'єктивного контролю та вважає, що більшість важливих подій у його житті залежить від його особистісних якостей (компетентності, цілеспрямованості, завзятості, рівня здібностей тощо) та є закономірними наслідками його власної діяльності. Він вважає, що може впливати на події свого життя, керувати ними і, отже, відповідати за них і за своє життя в цілому. Люди, які мають такий локус контролю, мають емоційну стабільність, завзятість, рішучість, відрізняються товариськістю, хорошим самоконтролем і стриманістю.

## **3.2. Опис результатів емпіричного дослідження**

**3.2.1. Аналіз результатів дослідження рівнів емоційного інтелекту у студентів.** У таблиці 3.1 наведено результати, отримані при дослідженні особливостей емоційного інтелекту у студентів, які належать до категорії І – «студенти-активісти».

З таблиці видно, що у цих студентів у межах шкали «емоційна обізнаність» рівні розподілилися приблизно однаково (36 %, 32 % і 32 %) з дуже незначною перевагою низького рівня. Шкала «управління своїми емоціями» показує таке значне переважання низького рівня (72 %), тоді як середній рівень становить .

Середній рівень представлений 24 %, високий – 4 %. У межах шкали «самотивація» дещо переважає середній рівень (48 %) проти низького (40 %). Високий рівень за цією шкалою наявний у 12 % респондентів. Шкала «емпатія» показує таке: середній рівень – 48 %, високий рівень – 32 %, низький – 20 %. У межах цієї шкали наявне переважання середнього рівня з доволі високим показником високого. Але його домінування у межах рівнів присутнє за шкалою «розпізнавання емоцій інших людей» (36 %). А середній рівень тут становить 44 %, низький – також 20 %.

Таблиця 3.1

### Розподіл рівнів емоційного інтелекту по шкалах у студентів категорії II, %

Шкали	Рівні		
	низький	середній	високий
емоційна обізнаність	36	32	32
управління своїми емоціями	72	24	4
самотивація	40	48	12
емпатія	20	48	32
розпізнавання емоцій інших людей	20	44	36
<i>Інтегративний показник</i>	<i>44</i>	<i>52</i>	<i>4</i>

Середні значення рівнів емоційного інтелекту по шкалам мають такий розподіл (рис. 3.1):

- I. Шкала «Емпатія» – 11,2 бали (середній рівень).
- II. Шкала «Розпізнавання емоцій інших людей» – 9 балів (середній рівень).
- III. Шкала «Самотивація» – 8,4 бали (середній рівень).
- IV. Шкала «Емоційна обізнаність» – 7,4 бали (низький рівень).
- V. Шкала «Управління своїми емоціями» – 4,6 бала (низький рівень).

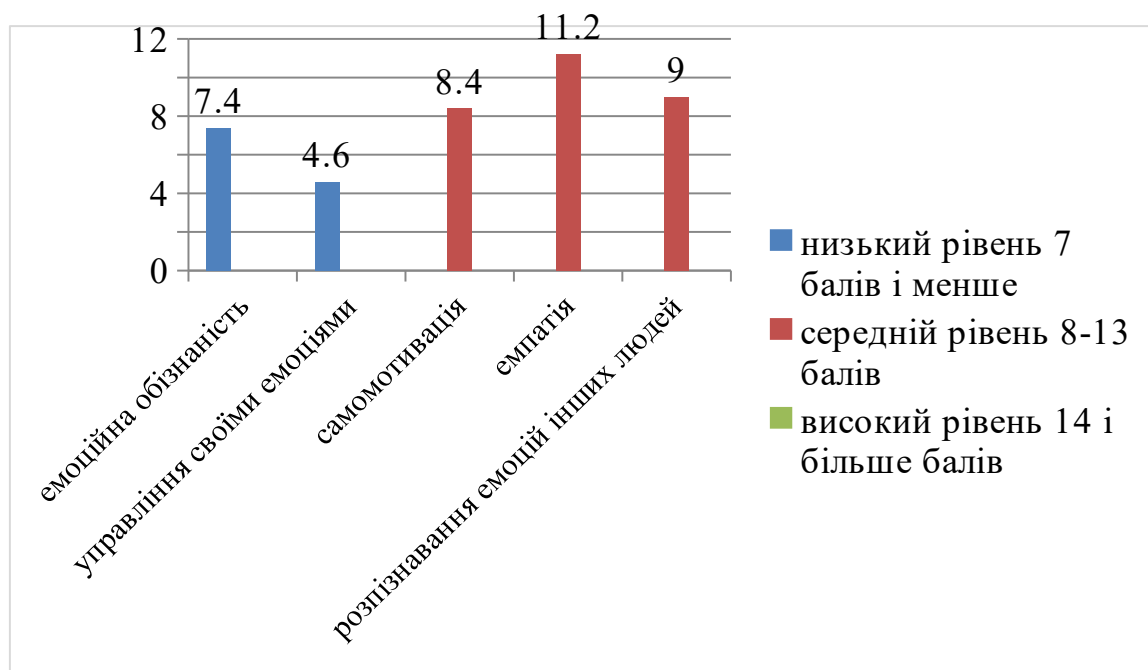
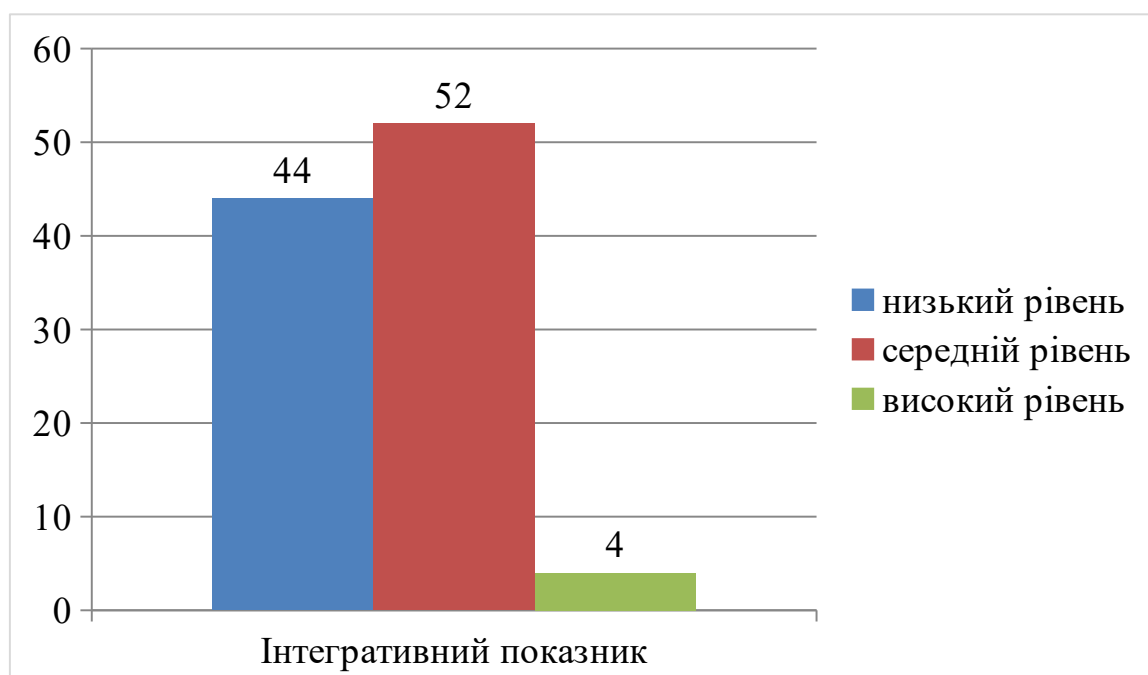


Рис. 3.1. Розподіл середніх значень рівнів емоційного інтелекту по шкалах у студентів категорії I, бали

Розподіл загальних рівнів емоційного інтелекту (рис. 3.2) така: переважає середній рівень (52 %). Високий рівень проявляється незначним чином (4 %). І низький рівень наявний у достатньої кількості респондентів (44 %).



## Рис. 3.2. Розподіл рівнів емоційного інтелекту у студентів категорії I, %

Результати дослідження особливостей емоційного інтелекту у студентів категорії II наведено в таблиці 3.2.

Таблиця 3.2

## Розподіл рівнів емоційного інтелекту по шкалах у студентів категорії II, %

Шкали	Рівні		
	низький	середній	високий
емоційна обізнаність	20	60	20
управління своїми емоціями	76	24	-
самотивація	40	56	4
емпатія	44	36	20
розпізнавання емоцій інших людей	44	28	28
<i>Інтегративний показник</i>	52	48	-

Як демонструє таблиця, в цій категорії за шкалою «емоційна обізнаність» переважає середній рівень прояву (60 %) з однаковим розподілом низького (20 %) і високого (20 %) рівнів. У межах шкали «управління своїми емоціями» відсутній високий рівень. Водночас, наявне домінування низького рівня (76 %) проти середнього (24 %). Шкала «самотивація» показує переважання середнього рівня (56 %) проти високого (4 %) і низького (40 %). В шкалі «емпатія» на першій позиції – низький рівень (44 %), на другій – середній рівень (36 %), на третій – високий (20 %). Переважання низького рівня (44 %) наявне у межах шкали «розпізнавання емоцій інших людей». А середній і високий рівні мають однакові прояви (по 28 %).

Якщо розглядати розподіл рівнів емоційного інтелекту по шкалам в загальному за середніми значеннями (рис. 3.3), то можна стверджувати, що рейтинг шкал розподіляється таким чином:

- I. Шкала «Емоційна обізнаність» – 10 балів (середній рівень).
- II. Шкала «Розпізнавання емоцій інших людей» – 8,5 бали (середній рівень).
- III. Шкала «Емпатія» – 8,4 бали (середній рівень).
- IV. Шкала «Самотивація» – 8 балів (середній рівень).
- V. Шкала «Управління своїми емоціями» – 2,5 бали (низький рівень).

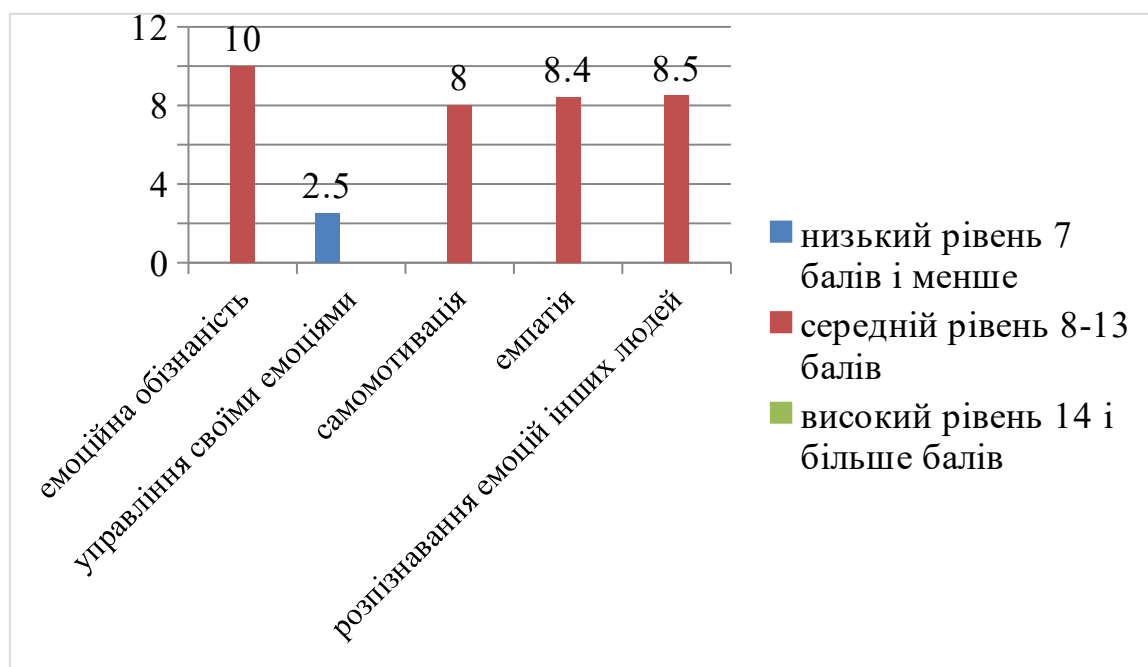


Рис. 3.3. Розподіл середніх значень рівнів емоційного інтелекту по шкалах у студентів категорії II, бали

В загальному картина рівнів емоційного інтелекту (рис. 3.4) така: незначна відмінність у проявах низького (52 %) і середнього рівнів (48 %) з відсутністю високого рівня.

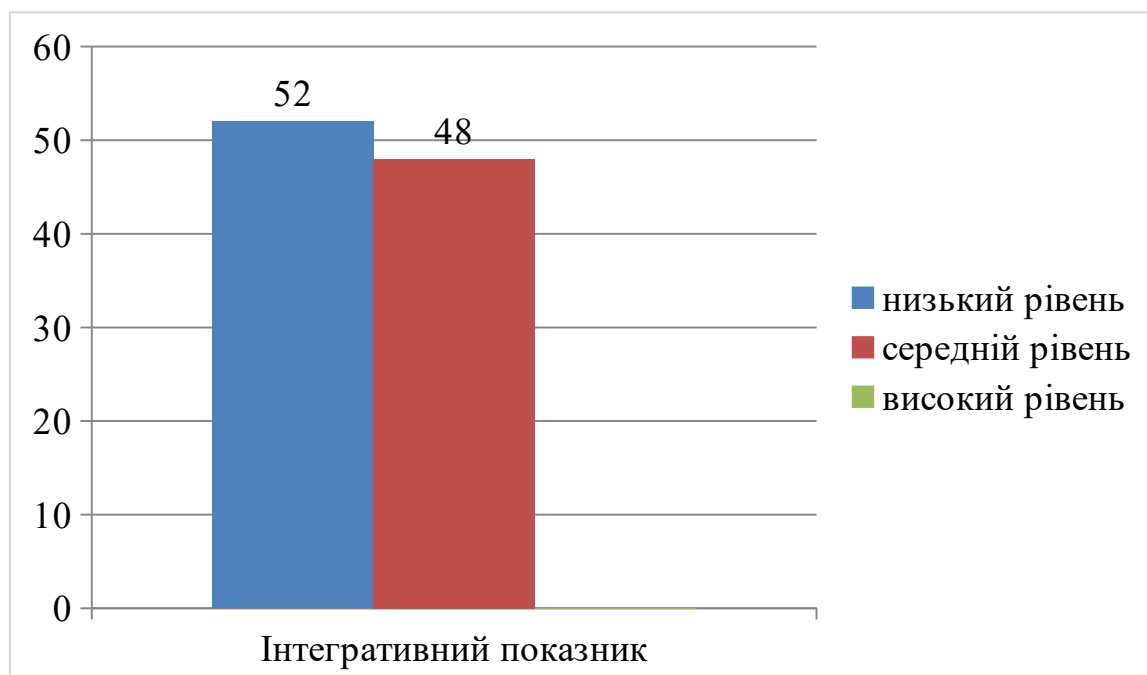
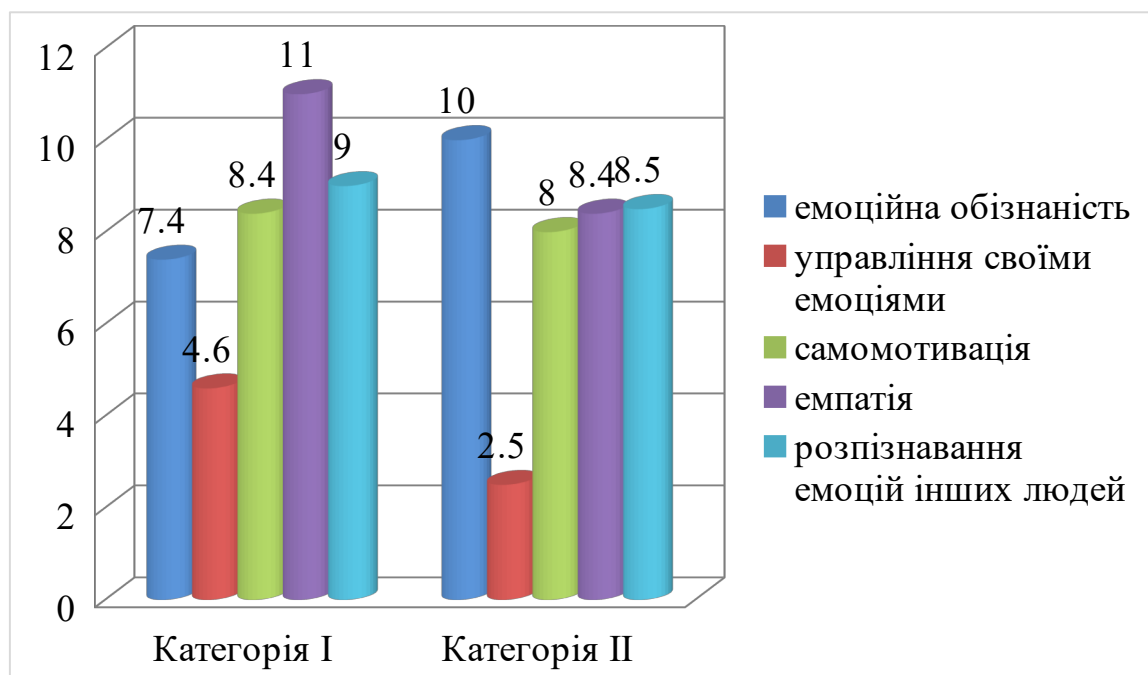


Рис. 3.4. Розподіл рівнів емоційного інтелекту у студентів категорії II, %

Досить доречним у межах роботи буде співставлення отриманих результатів обидвох категорій.

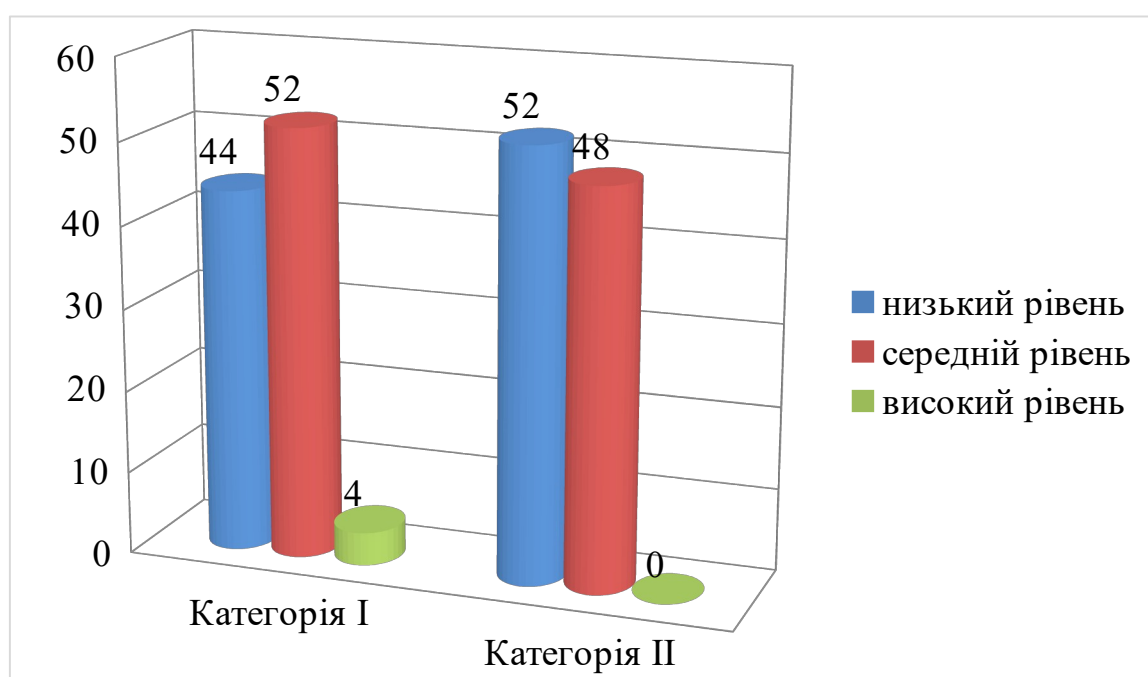
Порівняння середніх значень емоційного інтелекту за шкалами наведено в діаграмі на рисунку 3.5.

Як свідчить діаграма, в категорії I переважають значення за такими шкалами: «управління своїми емоціями», «само мотивація», «емпатія» та «розпізнавання емоцій інших людей». Категорія II відрізняється тільки домінуванням значень за шкалою «емоційна обізнаність». Тобто, майже за усіма досліджуваними шкалами студенти категорії I показують вищі значення.



**Рис. 3.5. Співставлення середніх значень емоційного інтелекту за шкалами, бали**

Зіставлення інтегративних показників емоційного інтелекту (рис. 3.6) засвідчує більш високі значення у студентів категорії I.



**Рис. 3.6. Зіставлення рівнів емоційного інтелекту у досліджуваних категорій респондентів, %**

Отже, дослідження особливостей емоційного інтелекту у студентів підтверджує більш розвинений його рівень у студентів-активістів (категорія І).

*Емоційний інтелект* визначають як комплекс певних ментальних здатностей, що сприяють розумінню та усвідомленню людиною власних емоцій, а також емоцій інших людей [23].

Ще можна сказати, що емоційний інтелект – це здатність людини розуміти, усвідомлювати і керувати власними емоціями, а також мотивацією, поведінкою, думками, регулювати власний емоційний стан, і ще – це вміння керувати емоційними станами інших, помічати і усвідомлювати їхні актуальні потреби, співпереживати їм та розвивати у них сильні сторони. Адже, розвиваючи емоційний інтелект, людина стає уважніша до себе, до власних відчуттів, потреб, бажань і це дозволяє їй краще розуміти інших, їхні потреби, мотиви та поведінку [55].

Вважається, що складники емоційного інтелекту безпосередньо пов'язані з особистісною стійкістю, з адекватністю її самооцінки, особистою активністю, умінням ефективно планувати життя та відповідні життєві кроки, а також, виходячи з цього, керувати власною поведінкою [23]. Тому, власне, можна говорити про роль емоційного інтелекту у прагненні до активного громадського життя у студентів та його вплив на прояв активної життєвої позиції.

**3.2.2. Про особливості комунікативних та організаторських схильностей студентів.** Методика КОС 2 уможливила дослідження у студентів різних категорій особливостей їх комунікативних та організаторських схильностей.

Важливо усвідомлювати, що успіх людини – це не тільки везіння в житті і сила людського характеру. Визначальним чинником у багатьох справах є взаємини людини з оточуючими. А комунікативні здібності виступають



запорукою хороших взаємин. Тому від того, наскільки ці здібності розвинені, залежить успішність людини в різних сферах її життя.

Комунікативні здібності особи – це її вміння налагоджувати взаємодію з іншою людиною. Можливо, саме ця навичка – найбільш недооцінена. Це пов'язано з тим, що здебільшого люди зосереджені на собі. Багато з них говорять виключно про себе. Вони не чують і не слухають співрозмовника, а чекають, коли він закінчить говорити, щоб знову почати говорити самим. Але потрібно розуміти, що уважне слухання співрозмовника допомагає визначити найкращий спосіб подальшої взаємодії [35].

Комунікативні здібності – це багатство інтонацій і жестів. Саме так визначається людина як представник соціуму.

Ефективність комунікативної діяльності забезпечується комплексом комунікативних особливостей людини індивідуального характеру. Вони визначаються науковцями як «комунікативні якості», «комунікативна компетентність», «комунікативні здібності», «комунікативна культура», «комунікативний потенціал» [17].

Що стосується людської схильності до організаторської діяльності, то тут особливістю її стає здатність самостійно виконувати її, брати відповідальність на себе за організацію інших людей та виконувати функції організатора, а також потреба у здійсненні такої діяльності і регулярна готовність до її виконання, отримання задоволення від занять нею. Це словосполучення застосовують для того, щоб описати такий набір якостей, які допомагають ефективно організовувати різну роботу, у тому числі і свою, і інших людей. Ці здібності можна розвивати упродовж усього життя. При цьому *набір необхідних якостей* містить:

- *авторитетність*, яка зумовлює довіру інших, харизму, професіоналізм і т.і.;

- *прозорливість*, ґрунтується на умінні помічати і тлумачити емоційний стан людей, і, окрім того, визначати їх психологічну сумісність та відчуття такту тощо;
- *емоційно-вольові якості*: активність, розсудливість, вимогливість, адекватність тощо [6].

Першочергово варто розглянути результати, отримані в категорії I (таблиця 3.3).

Таблиця 3.3

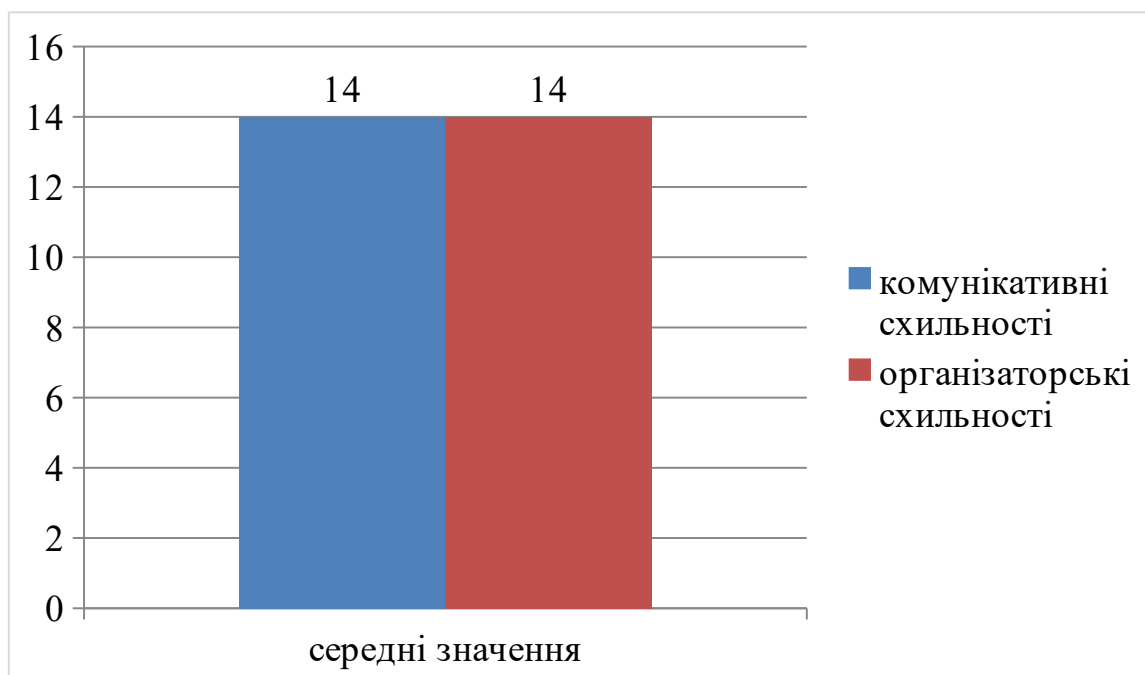
**Розподіл рівнів комунікативних та організаторських схильностей у категорії I, %**

Шкали	Рівні				
	дуже низький	низький	середній	високий	найвищий
Комунікативні схильності	-	8	32	36	24
Організаторські схильності	-	-	32	52	16

Як презентує таблиця, в цій категорії респондентів щодо комунікативних схильностей особливість така: переважають високий (36 %) та середній (32 %) рівні. Достатньою мірою наявний і найвищий рівень схильності (24 %). Водночас низький рівень проявляється незначним чином (8 %) і дуже низький рівень відсутній взагалі.

На високих рівнях перебувають і показники організаторських схильностей. Тут також значно переважає високий рівень (52 %) і достатньою мірою представлений середній (32 %). Дещо нижче (16 %) наявний і найвищий рівень при відсутності дуже низького і низького.

Розподіл середніх значень комунікативних і організаторських схильностей в цій категорії виявився на однаковому високому рівні (по 14 балів) (рис. 3.7).



**Рис. 3.7. Розподіл середніх значень комунікативних та організаторських схильностей у студентів категорії I, бали**

Результати, отримані в категорії II, наведено в таблиці 3.4.

Таблиця 3.4

**Розподіл рівнів комунікативних та організаторських схильностей у категорії I, %**

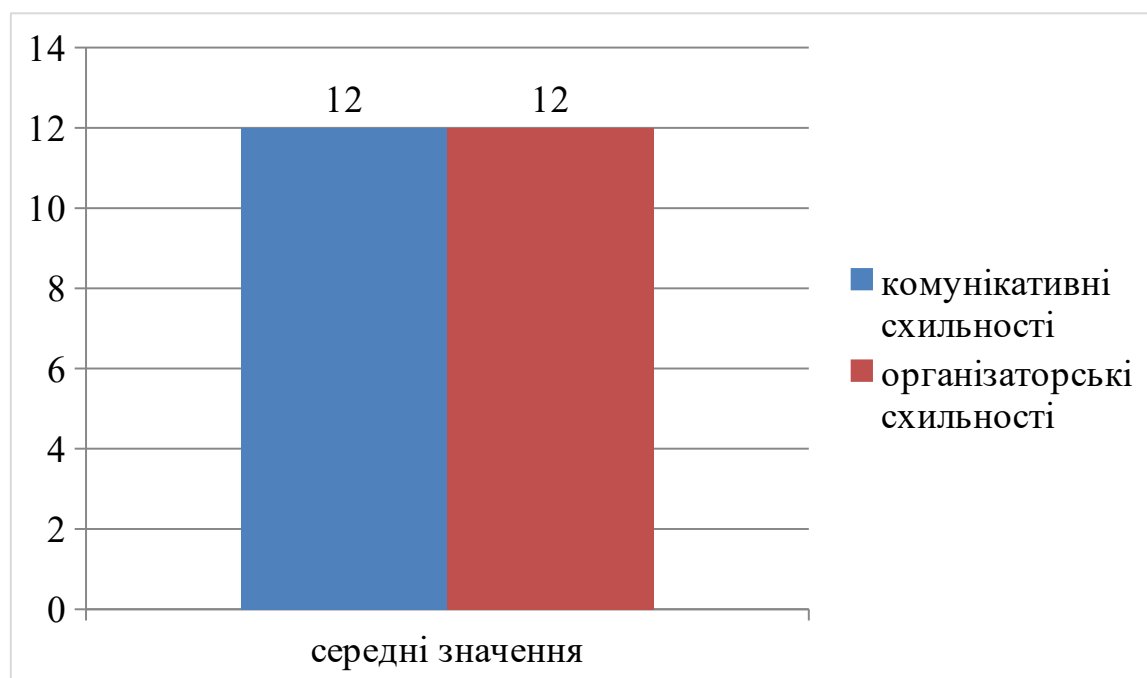
Шкали	Рівні				
	дуже низький	низький	середній	високий	найвищий
Комунікативні схильності	12	16	12	44	16
Організаторські схильності	8	8	44	20	20

Таблиця наочно показує заповнюваність значеннями усіх наявних рівнів прояву схильностей.

Так, комунікативні схильності розподілились так: високий рівень – 44 %, низький і найвищий рівні – по 16 %, дуже низький і середній – по 12 %.

Організаторські схильності представлені такою рейтинговою послідовністю: середній рівень – 44 %, високий і найвищий рівні – по 20 %, дуже низький і низький рівні – по 8 %.

Щодо показників середніх значень, то за обома шкалами вони на середньому рівні (по 12 балів) (рис. 3.8).



**Рис. 3.8. Розподіл середніх значень комунікативних та організаторських схильностей у студентів категорії I, бали**

Цікавим представляється порівняння результатів між двома досліджуваними категоріями.

Так, відмінність у проявах комунікативних схильностей (рис. 3.9) полягає в наступному:

- в категорії I відсутні або перебувають у незначній кількості дуже низький та низький рівні тоді, як в категорії II вони наявні;
- в середній і найвищій рівні показують своє домінування в категорії I;
- хоч високий рівень в категорії I представлений досить значним показником, все ж над ним переважає показник категорії II.

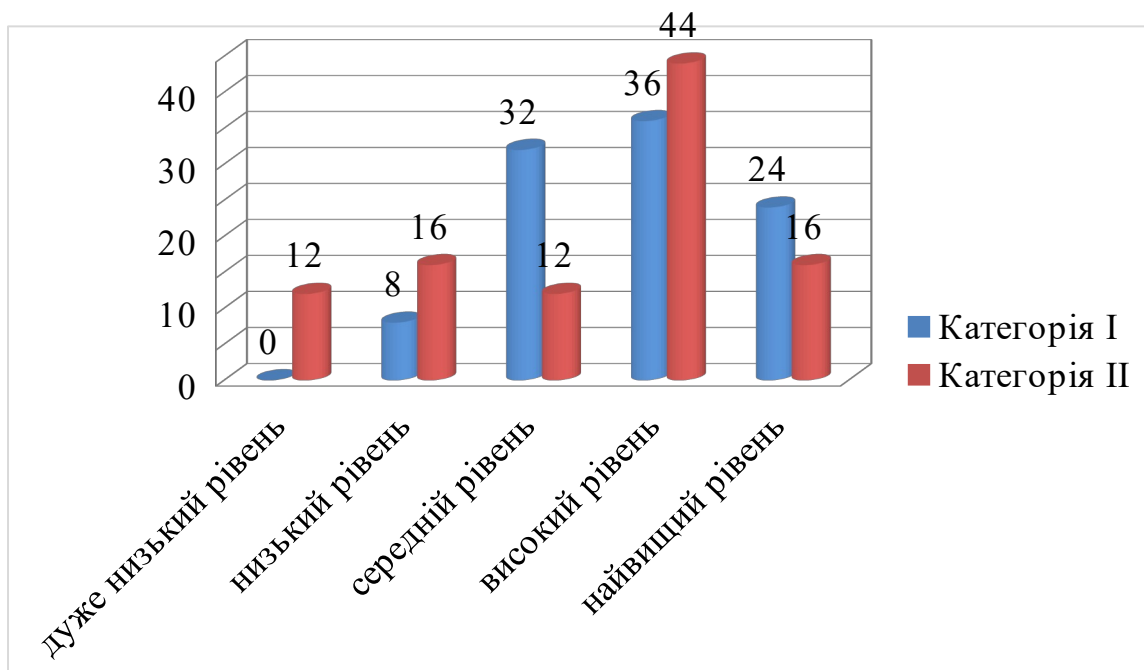


Рис. 3.9. Зіставлення показників комунікативних схильностей між досліджуваними категоріями студентів, %

Отже, в категорії I на тлі категорії II переважають середній та найвищий рівні прояву комунікативних схильностей. Це свідчить про те, що таким студентам притаманне прагнення до контактів і спілкування з людьми, однак у частини з них цей потенціал не відрізняється високою стійкістю. У 32 % респондентів цієї категорії його ще треба розвивати.

Деяка частина студентів категорії I (36 %) є такими, що не губляться у нестандартних ситуаціях, прагнуть до спілкування з новими знайомими.

Інші (24 %) студентів категорії I мають потребу в комунікативній діяльності. Такі студенти невимушено поведуться у новому колективі, уміють відстояти свою думку.

Поряд з категорією I, в категорії II наявні студенти, які абсолютно або дуже мало прагнуть до спілкування з іншими, люблять перебувати наодинці. Дуже некомфортно вони почуваються в новому товаристві і мають труднощі у встановленні контактів з людьми. Вони не намагаються відстоювати свою думку.

Водночас, переважна більшість з них можуть швидко здружуватися з іншими людьми, люблять розширювати коло знайомих.

Зіставлення організаторських схильностей показує таке (рис. 3.8):

- студенти категорії I показують високі значення високого рівня організаторських здібностей, а також відсутність дуже низького і низького рівнів;
- у студентів категорії II наявні усі рівні з переважанням середнього.

Отже, для студентів категорії I характерне прагнення допомагати близьким і друзям. Вони ініціативні, здатні приймати рішення в нестандартних ситуаціях. А студенти категорії II мають набагато слабші організаторські здібностей. І тільки незначна частина цих студентів може бути справжніми організаторами при потребі.

Не дарма при зіставленні середніх значень комунікативних і організаторських схильностей категорія I перебуває на високому рівні, а категорія II – на середньому, тобто, в той час, як студенти-активісти комунікативні, винахідливі в нових обставинах, проявляють ініціативу в спілкуванні, здатні приймати рішення в неординарних ситуаціях, у багатьох з них сформована потреба в комунікативній і організаторській діяльності, то для студентів категорії II усі ці якості потребують розвитку.

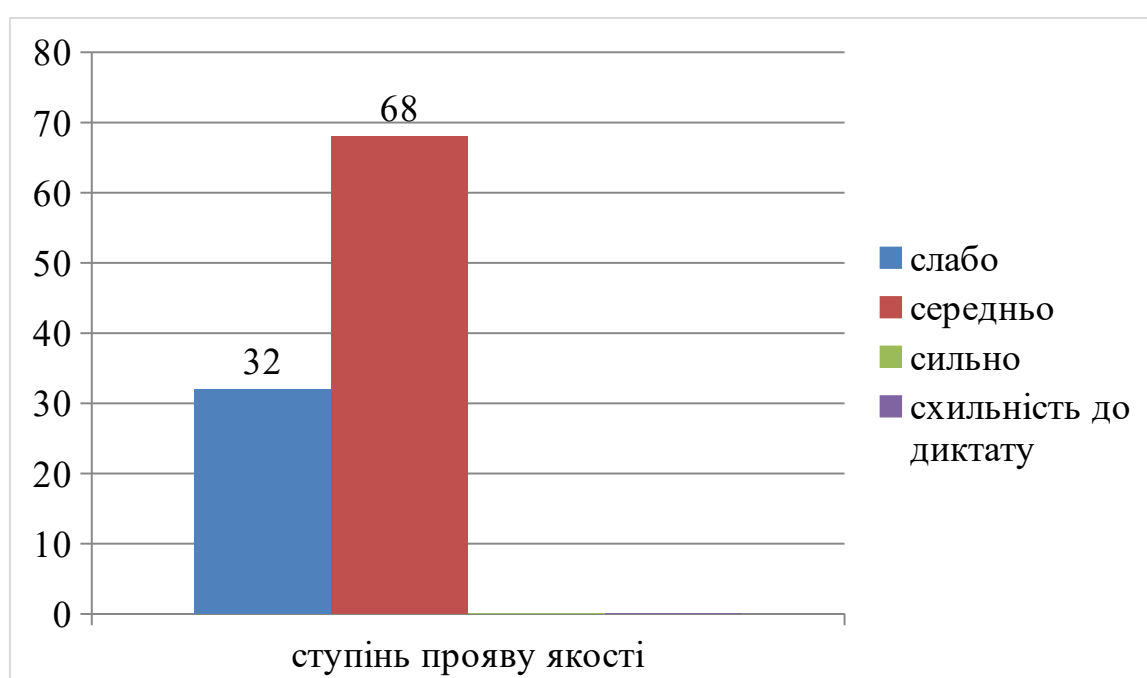
### **3.2.3. Аналіз результатів вивчення лідерських якостей у студентів.**

Лідерство розглядається як процес внутрішньої соціальної організації спілкування та управління ним, діяльністю членів у межах малої групи, який відбувається в спонтанно сформованих групах. У кожній групі, навіть мікрогрупі, є лідер. У залежності від спрямування діяльності цієї групи, можуть бути наявними кілька лідерів. Лідер – це особа, за якою усі члени групи визнають право відповідати за прийняття найвідповідальніших рішень, а також – визначати характер і напрям групової діяльності [18]. Ефективність цієї діяльності залежить від якості стосунків між формальним і неформальним лідерами.

Вважається, що більшість дослідників-психологів важливими ознаками лідера вважають такі:

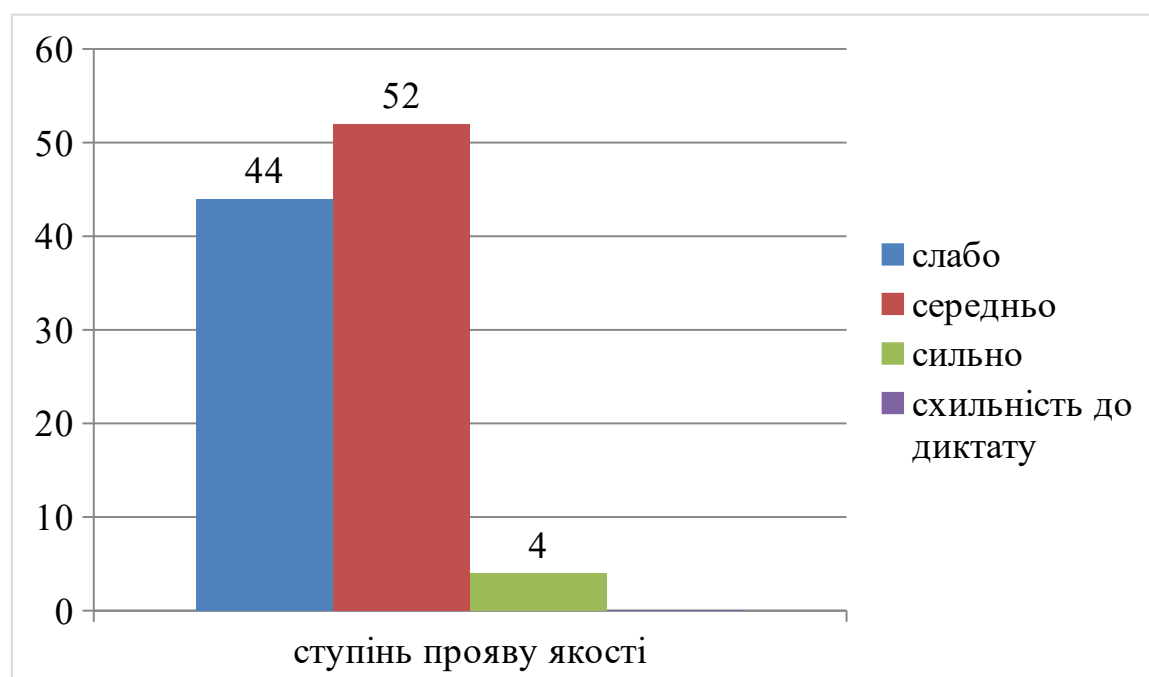
- зацікавленість у досягненні спільної мети;
- упевненість у власних силах;
- соціальна активність;
- енергійність;
- ініціативність;
- розумові здібності;
- емоційна стійкість;
- організаторські здібності;
- емоційна привабливість;
- доброзичливість;
- емпатійність [40].

Особливості присутності лідерських якостей у досліджуваних категорій студентів вивчалось за допомогою методики «Лідер». Її застосування уможливило аналіз ступеня прояву цих якостей окремо у кожній категорії, а також – зіставлення цього прояву між досліджуваними категоріями (рис. 3.10).



**Рис. 3.10. Розподіл ступеня прояву лідерських якостей у студентів категорії I, %**

Як показує діаграма, у студентів-активістів (категорії I) переважає середній ступінь прояву лідерських якостей (68 %) проти низького (32 %). Водночас у них абсолютно відсутні сильний ступінь та найвищій.



**Рис. 3.11 Розподіл ступеня прояву лідерських якостей у студентів категорії II, %**

У студентів категорії II, які не є членами студентського самоврядування, також переважає середній ступінь прояву (52 %) проти низького (44 %) і високого (4 %) (рис. 3.11).

Зіставлення значень між обома категоріями показує, що слабка вираженість якостей притаманна більшою мірою студентам категорії II (44 % проти 32 %). Середній ступінь домінує у студентів категорії I (68 % проти 52 %). І цікавим виявився той момент, що у студентів категорії II (4 % = один респондент) виявився і високий ступінь прояву лідерських якостей.



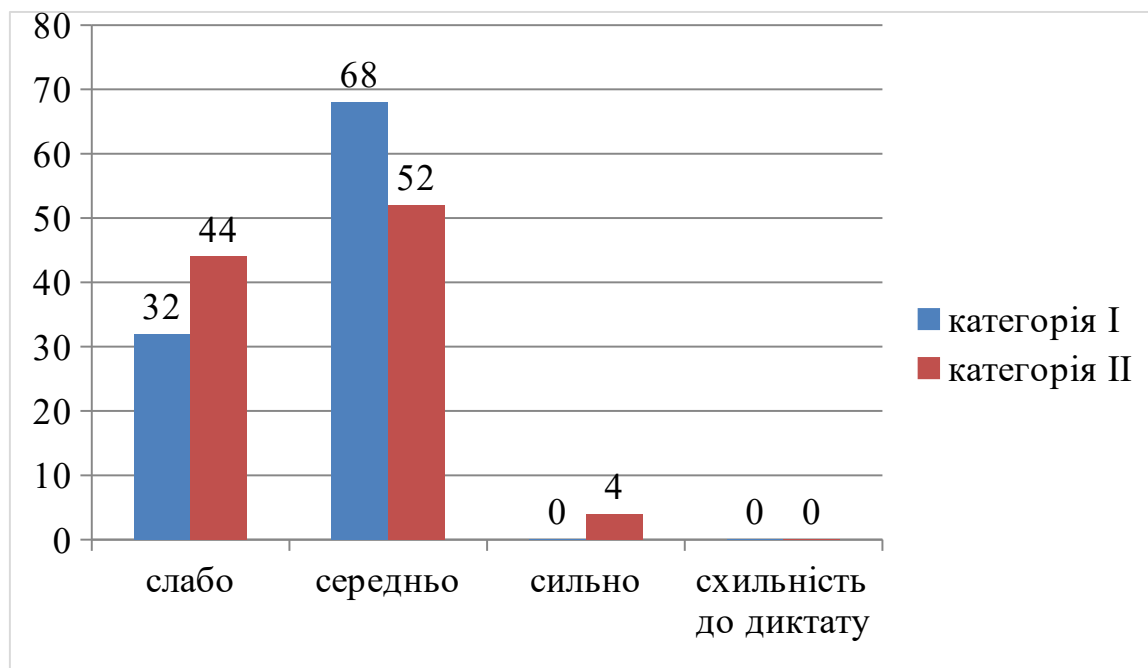


Рис. 3.12. Зіставлення розподілу ступеня прояву лідерських якостей у досліджуваних категорій студентів, %

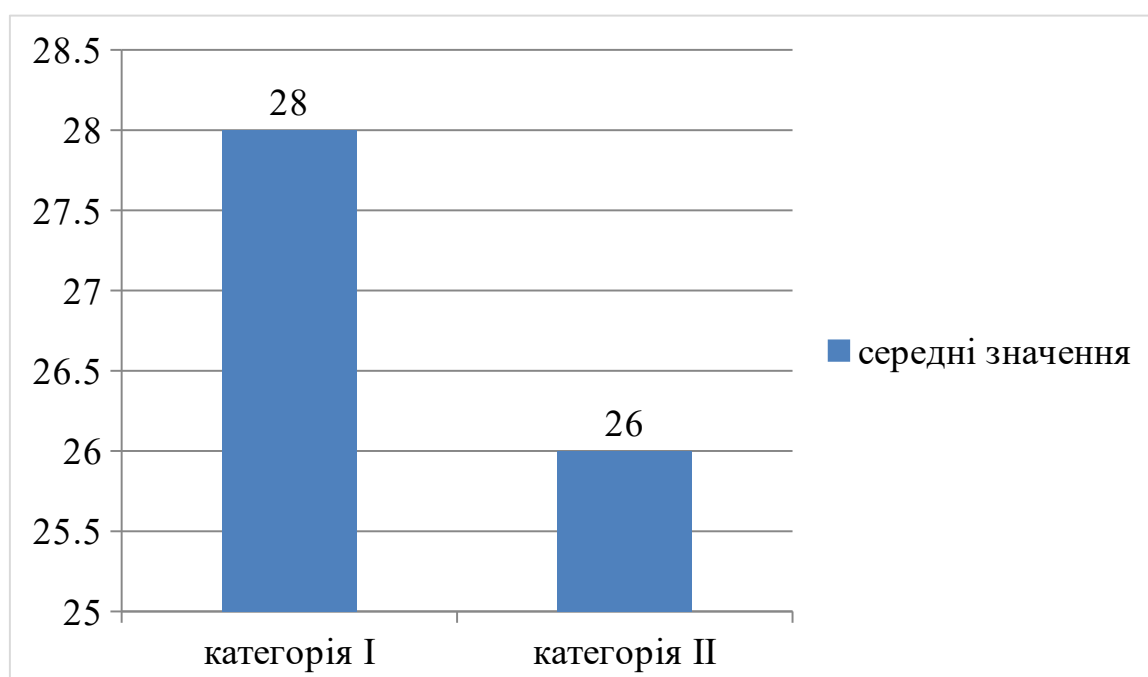


Рис 3.13. Зіставлення середніх значень ступеня вираженості лідерських якостей у студентів, бали

При вирахуванні середніх значень прояву лідерських якостей для кожної окремої категорії (рис. 3.13) з'ясовано, що отримані бали в обох групах респондентів перебувають у межах середнього ступеня прояву. Однак, щодо значень, то вони вищі у студентів категорії I (28 балів – середній ступінь) на тлі категорії II (26 балів – середній ступінь).

Отримана картина може бути пояснена тим, що висновки тесту являють собою результат застосування цієї методики для оцінки стану особи на момент проведення тестування і є оцінкою на конкретний момент часу.

Однак, не дивлячись на це, ступінь вираженості лідерських якостей у студентів – членів учнівського самоврядування, вищий.

**3.2.4. Результати діагностики схильності до певного стилю керівництва у студентів.** *Стиль керівництва* розглядається як типова для лідера система застосовуваних ним прийомів впливу на підлеглих. Іншими словами, стиль керівництва визначає ставлення лідера (керівника) до своїх підлеглих [51].

Традиційно у більшості випадків виокремлюють такі *стили керівництва*:

- 1) автократичний (авторитарний);
- 2) демократичний;
- 3) ліберальний.

*Автократичний стиль* – це такий, який зорієнтований на роботу. Тобто при такому стилі діяльність є первинною, а людина – вторинною. Досягнення результату за будь якої ціни – головна ознака цього стилю. Саме увага до головної діяльності і неухважність до людини тут показує особливість взаємодії керівника і підлеглого.

Автократичний стиль взаємодії – це жорсткий стиль, який може бути необхідним для застосування тільки в критичних ситуаціях.

*Демократичний стиль* взаємодії при керівництві – це такий природний стиль, при якому лідер розподіляє і відповідальність, і обов'язки між підлеглими, делегуючи їм при цьому досить високий ступінь свободи при діяльності. При

цьому стилі лідер-керівник вирішує більшою мірою тільки найважливіші питання, які стосуються діяльності організації в цілому.

*Ліберальний стиль* управління передбачає повну свободу підлеглих в ухваленні власних рішень. Можна сказати, що він може вважатися стилем майбутнього, коли людська самосвідомість визначатиметься високим ступенем відповідальності, моралі, рівнем професійних знань. Тут лідер – стратег і дипломат.

Стиль керівництва має бути адаптивним, гнучким, пристосованим до конкретної ситуації. Недоцільно і, власне кажучи, і неможливо користуватися тільки одним стилем [51].

Вивчення лідерського стилю керівництва стало можливим завдяки застосуванню методики «Діагностика схильності до певного стилю керівництва» (Є. П. Ільїн).

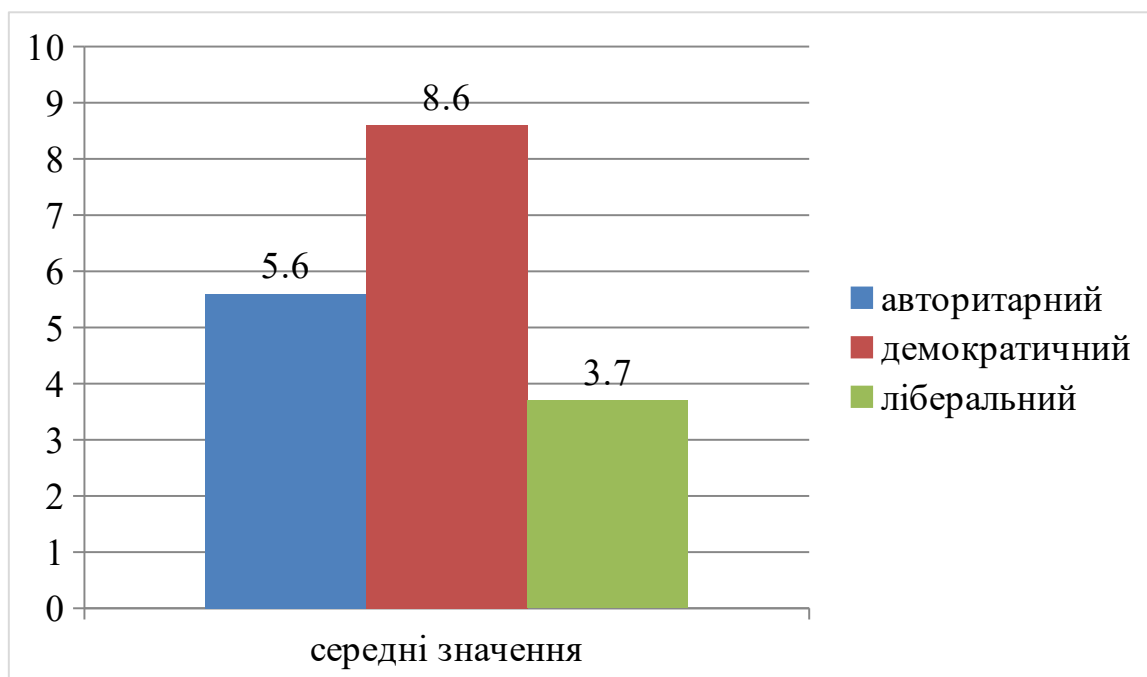
Результати прояву стилів керівництва у студентів категорії I показані в таблиці 3.5.

Таблиця 3.5

**Результати дослідження переважаючого стилю керівництва у студентів категорії I, %**

авторитарний	демократичний	ліберальний
28	72	-

Таблиця наочно демонструє, що у студентів, які є членами студентського самоврядування, притаманний прояв тільки двох стилів керівництва – демократичного (72 %) і авторитарного (28 %). Ліберальний стиль як домінуючий не проявився ні в кого.



**Рис. 3.14. Зіставлення середніх значень за різними стилями керівництва у студентів категорії I, бали**

Що стосується схильності до застосування наявних стилів у залежності від ситуацій, то тут доцільним виявляється їх розгляд у розрізі середніх значень. Такий аналіз показав, що у студентів категорії I (рис. 3.14) на першому місці схильність до демократичного стилю, на другому – до авторитарного, і на третьому – до ліберального.

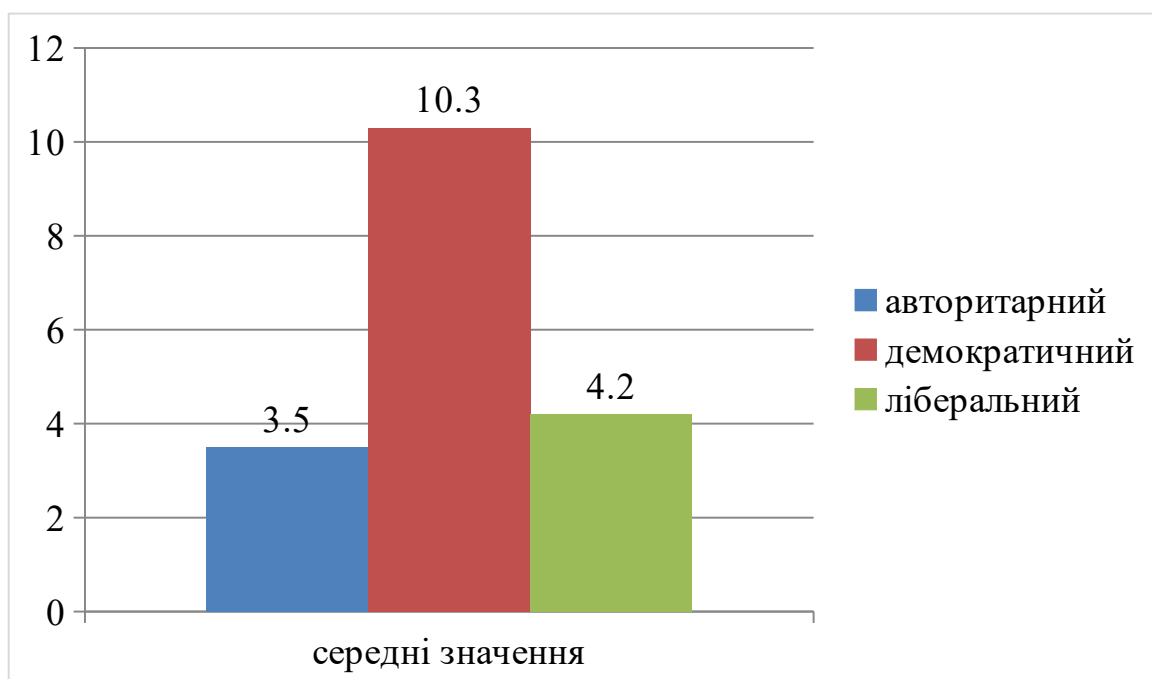
Показники домінуючих стилів керівництва у студентів категорії II наведено в таблиці 3.6.

Таблиця 3.6

**Результати дослідження переважаючого стилю керівництва у студентів категорії II, %**

авторитарний	демократичний	ліберальний
7	86	7

Як показує таблиця, у цієї категорії наявні усі досліджувані стилі керівництва: демократичний – 86 %, авторитарний – 7 % і ліберальний – 7 %.



**Рис. 3.15. Зіставлення середніх значень за різними стилями керівництва у студентів категорії II, бали**

Схильність до прояву різних стилів керівництва (рис. 3.15) демонструє в цій категорії такий рейтинг: перша позиція – демократичний стиль, друга – ліберальний, третя – авторитарний.

Доцільним є зіставлення отриманих даних між досліджуваними категоріями.

Так, порівняння розподілу домінуючого стилю керівництва показує таке:

- особливістю прояву домінуючих стилів керівництва є прояв усіх у студентів категорії II і наявність тільки двох у студентів категорії I;
- для обидвох категорій домінуючим є демократичний стиль керівництва (лідерства);
- демократичний стиль керівництва має вищі показники у студентів категорії II (на 14 %);
- авторитарний стиль наявний у всіх студентів, однак він значно переважає у студентів категорії I (на 21 %);

– ліберальний стиль проявляється тільки у 7 % студентів категорії II.

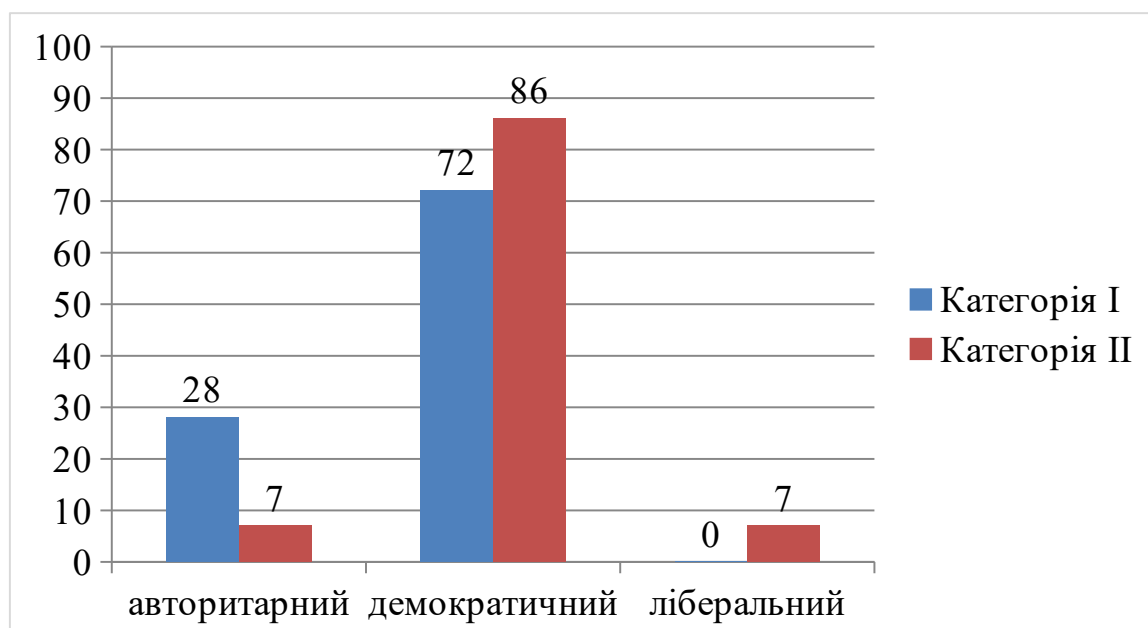
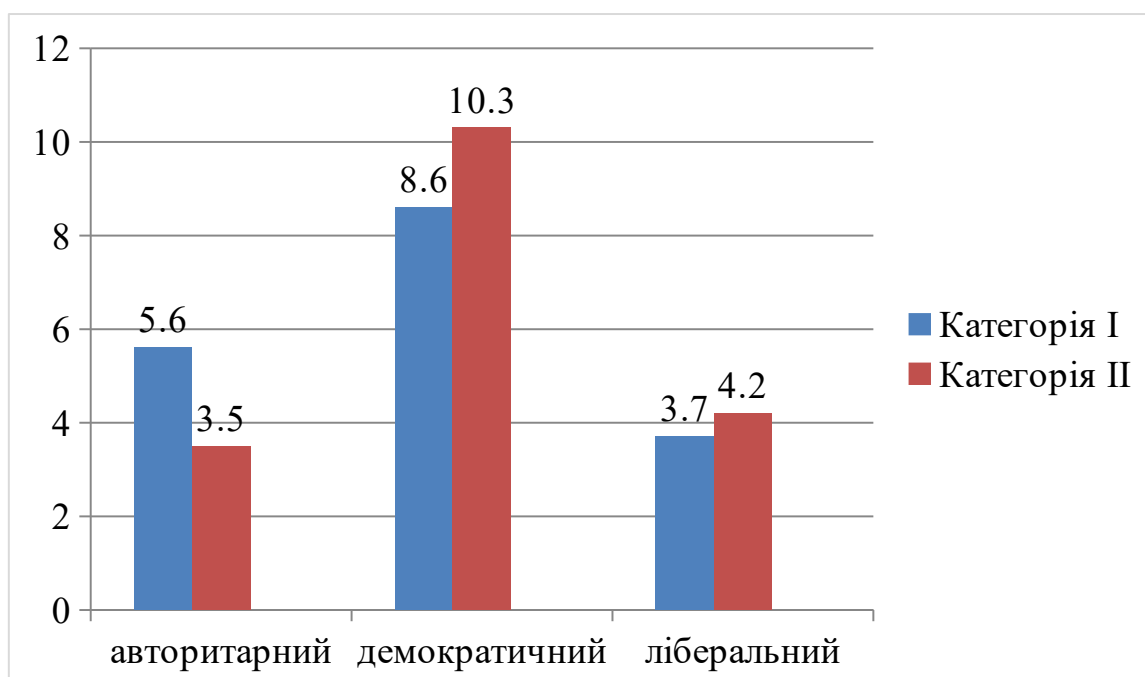


Рис. 3.16. Зіставлення показників переважаючих стилів керівництва у студентів, %

Прояв середніх значень різних рівнів керівництва (лідерства) наведено на діаграмі (рис. 3.17).



**Рис. 3.17. Зіставлення середніх значень за різними стилями керівництва у студентів, бали**

Діаграма наочно показує такі особливості:

- в усіх респондентів наявна схильність до різних стилів лідерства;
- рейтинг розподілу схильностей до прояву різних рівнів у студентів такий: категорія I – демократичний, авторитарний, ліберальний; категорія II – демократичний, ліберальний, авторитарний;
- у студентів категорії I домінуючим на тлі студентів категорії II є авторитарний стиль;
- на тлі досліджуваних категорій I, у студентів категорії II переважають схильності до прояву демократичного і ліберального стилів.

**3.2.5. Опис дослідження рівня суб'єктивного контролю у студентів.**

Розподіл отриманих під час емпіричного дослідження значень локусу контролю для різних груп студентів наведено в таблицях 3.7 і 3.8.

У студентів категорії I переважає інтернальний локус контролю (72 % проти 28 %).

Таблиця 3.7

**Показники рівнів сформованості суб'єктивного контролю у студентів категорії I**

Екстернальний	Інтернальний
28	72

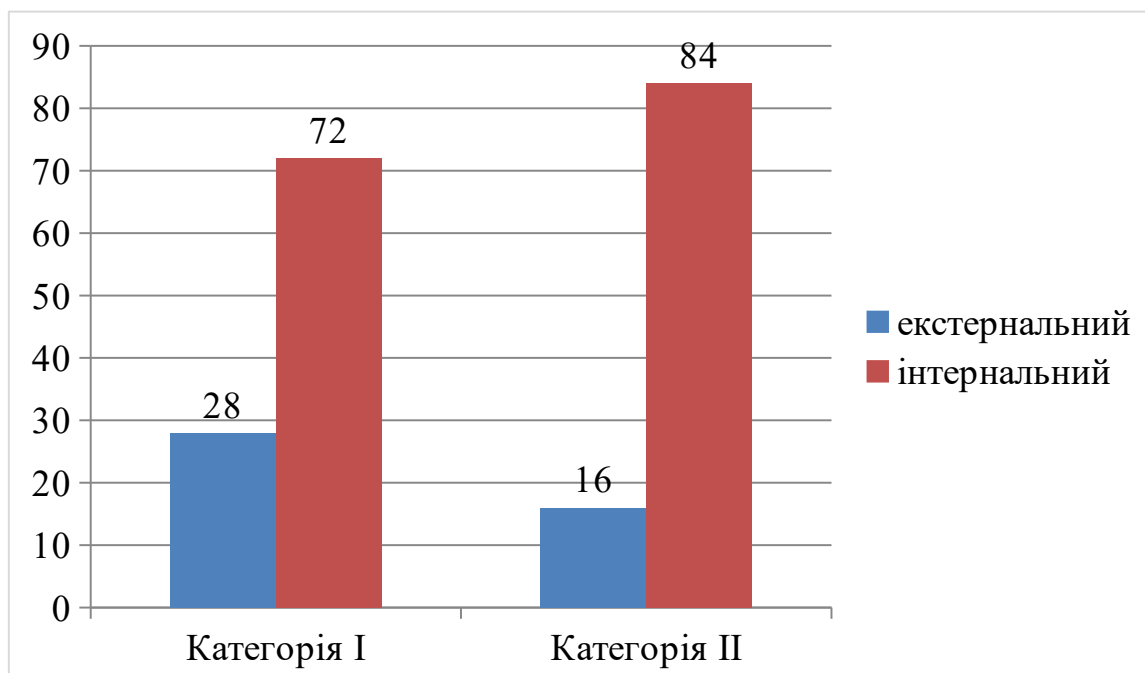
Для студентів категорії II картина аналогічна, так само переважає інтернальний локус контролю (84 % проти 16 %).

Таблиця 3.8

**Показники рівнів сформованості суб'єктивного контролю у студентів категорії II**

Екстернальний	Інтернальний
16	84

Якщо співставити прояв цих показників між досліджуваними групами респондентів, то відстежується домінування інтернального локусу контролю у студентів категорії II (рис. 3.18).



**Рис. 3.18. Зіставлення рівнів суб'єктивного контролю у досліджуваних категоріях студентів, %**

Отже, в залежності від наявного рівня суб'єктивного контролю, людина розвиває в собі пасивну або активну життєву позицію.

### **3.3. Результати математико-статистичного опрацювання даних дослідження.**



Припустимо, що всі змінні (крім *Стиль керівництва* та *Локус контролю*) є числовими змінними. Дане припущення дає змогу проводити параметричні тести для даних змінних.

По-перше, визначимо наявність кореляцій між числовими змінними (рис. 3.19). Як видно з даного рисунку, між змінними відсутній тісний зв'язок, оскільки кореляції для всіх пар не перевищують 0.8 за абсолютним значенням. Найбільшу позитивну кореляцію видно між змінними *Інтегративний рівень емоційного інтелекту* та *Емпатія* – коефіцієнт кореляції рівний 0.76. На основі даного значення кореляції, можна зробити висновок, що для студентів з високим рівнем інтегративного рівня емоційного інтелекту з високою ймовірністю буде наявний високий рівень емпатії.

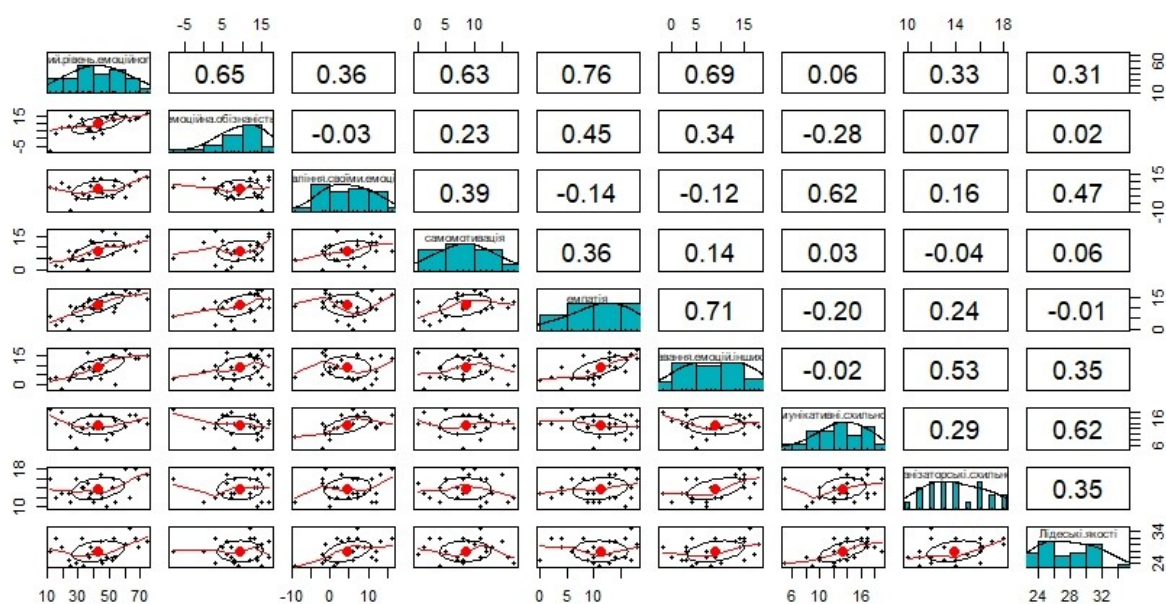


Рис. 3.19. Взаємозв'язки між числовими змінними в групі 1 (категорія I)

Також середній рівень (абсолютне значення кореляції між 0.5 та 0.8) позитивної кореляції спостерігається між наступними парами змінних:

- *Інтегративний рівень емоційного інтелекту* та *Емоційна обізнаність* – кореляція 0.65;

- Інтегративний рівень емоційного інтелекту та Самомотивація – кореляція 0.63;
- Інтегративний рівень емоційного інтелекту та Розпізнавання емоцій інших людей – кореляція 0.69;
- Управління своїми емоціями та Комунікативні схильності – кореляція 0.69;
- Емпатія та Розпізнавання емоцій інших людей – кореляція 0.71;
- Розпізнавання емоцій інших людей та Організаторські схильності – кореляція 0.53;
- Комунікативні схильності та Лідерські якості – кореляція 0.62.

Всі інші кореляційні зв'язки між змінними слабкими та можуть не розглядатися при дослідженні. Як можна бачити з даного аналізу, відсутність негативних кореляційних зв'язків свідчить про те, що пари змінних є або лінійно незалежними, або мають середній позитивний кореляційний зв'язок.

Розглянемо аналогічно кореляційний зв'язок в групі 2 (категорія II) (рис. 3.20). Як можна бачити з даного рисунку, змінні мають приблизно однакові зв'язки в двох групах, проте в групі 2 кореляційні зв'язки є більш тісними.

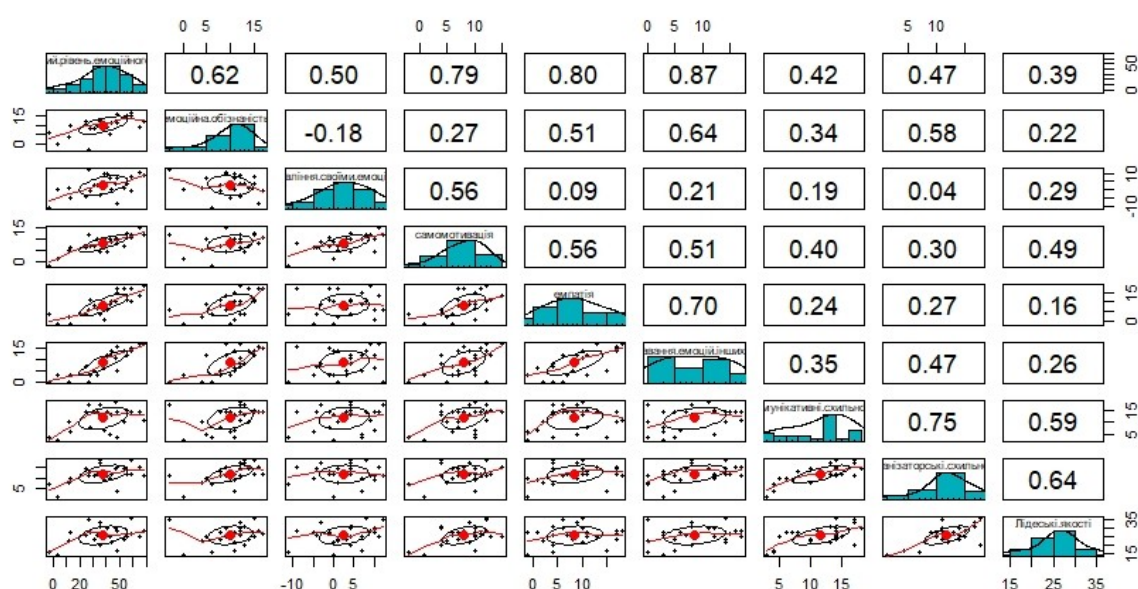


Рис. 3.20. Взаємозв'язки між числовими змінними в групі 2 (категорія II)

Для аналізу відмінності між числовими змінними та групами (категорія I і категорія II) розглянемо 2 тести:

- Параметричний тест Стюдента з нульовою гіпотезою про рівність середніх у двох групах.
- Непараметричний тест Колмогорова – Смірнова з нульовою гіпотезою про рівність розподілів у двох групах.

1. Змінна *Інтегративний рівень емоційного інтелекту*. Коробчатую діаграму можемо бачити на рис. 3.21. Два тести (Стюдента та Колмогорова – Смірнова) вказують на відсутність відмінності у середньому та розподілі інтегративного рівня емоційного інтелекту в цих двох групах.

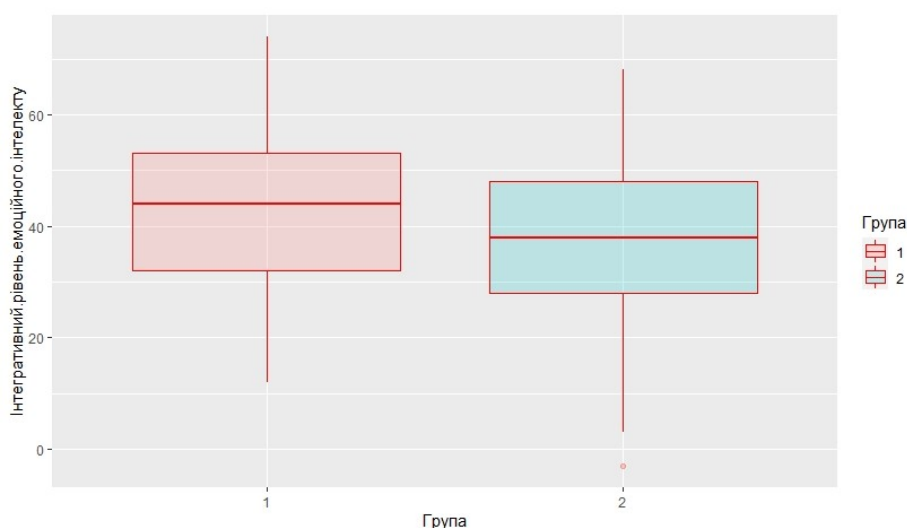


Рис. 3.21. Діаграма для змінної *Інтегративний рівень емоційного інтелекту*

2. Змінна *Емоційна обізнаність* (рис. 3.22). Два тести вказують на відсутність відмінності у середньому та розподілі емоційної обізнаності в цих двох групах.

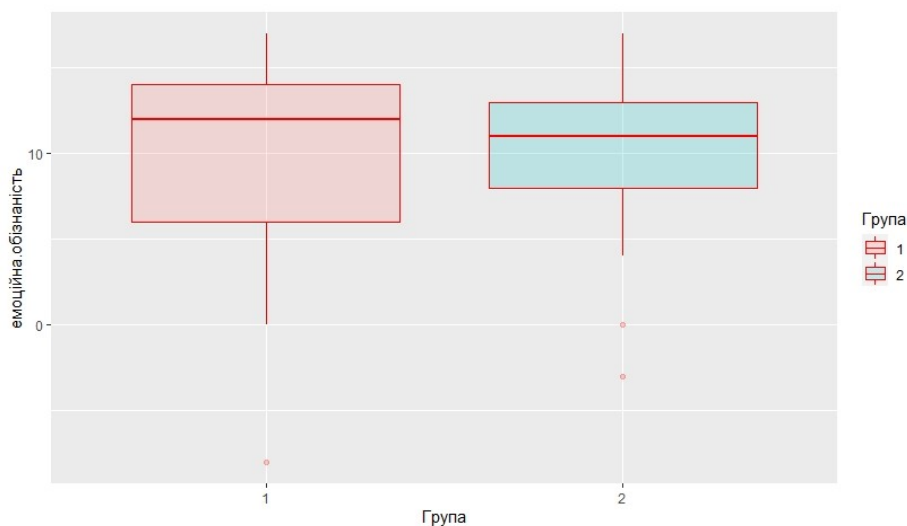


Рис. 3.22. Діаграма для змінної *Емоційна обізнаність*

3. Змінна *Управління емоціями* (рис. 3.23). Два тести вказують на відсутність відмінності у середньому та розподілі управління емоціями в цих двох групах.

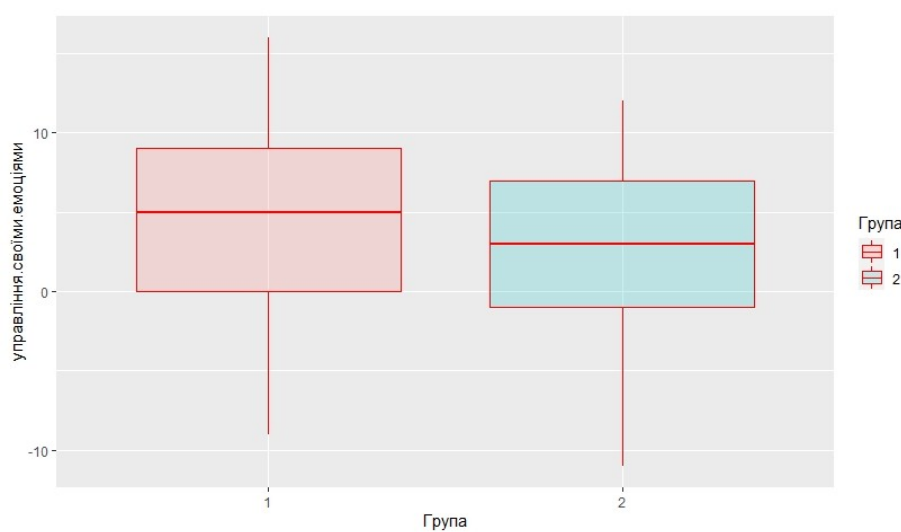


Рис. 3.23. Діаграма для змінної *Управління емоціями*

4. Змінна *Самотивація* (рис. 3.24). Два тести вказують на відсутність відмінності у середньому та розподілі самотивації в цих двох групах

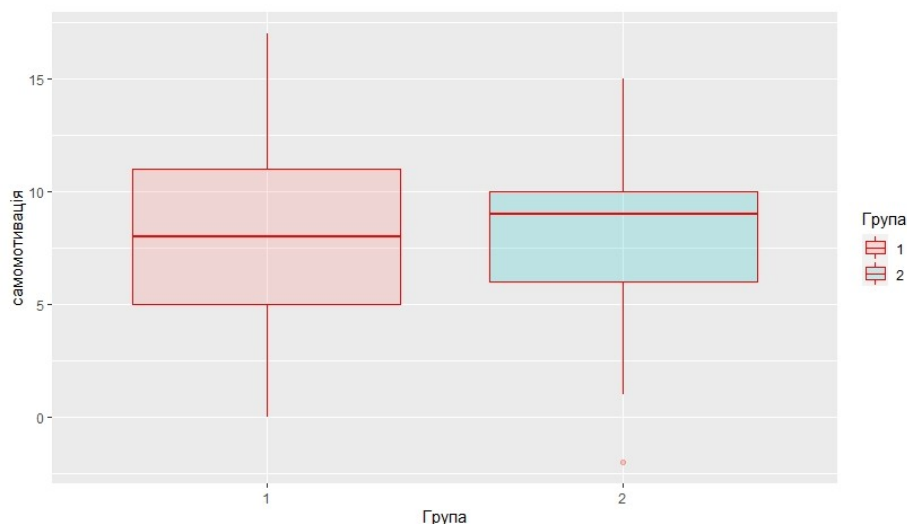


Рис. 3.24. Діаграма для змінної *Самомотивація*

5. Змінна *Емпатія* (рис. 3.25). Використовуючи тест Стьюдента, було виявлено, що на рівні 10 % значущості Емпатія для першої групи є вищою ніж для другої групи студентів.

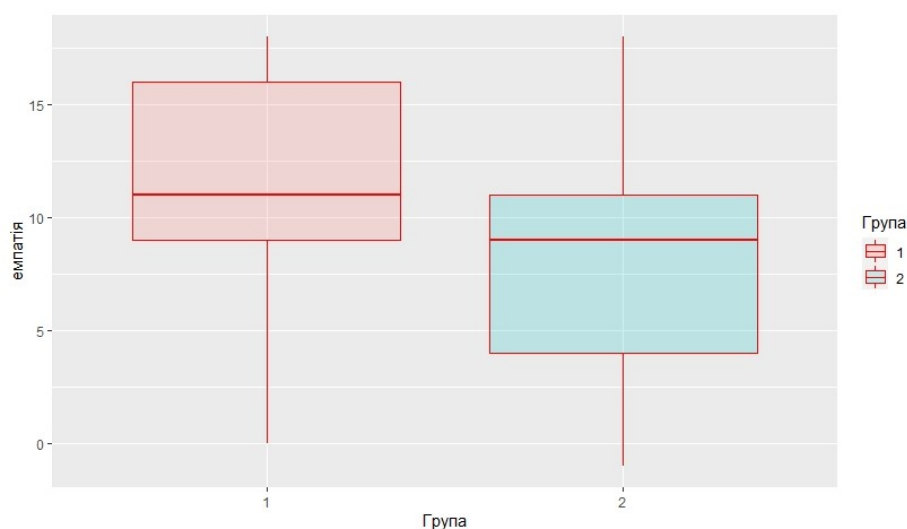


Рис. 3.25. Діаграма для змінної *Емпатія*

6. Змінна *Розпізнавання емоцій у інших людей* (рис. 3.26). Два тести вказують на відсутність відмінності у середньому та розподілі розпізнавання емоцій у інших людей в цих двох групах.

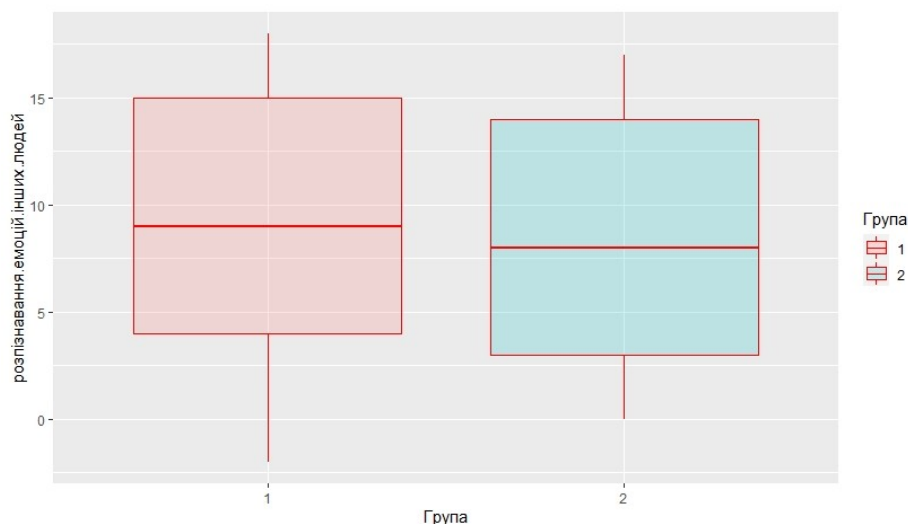


Рис. 3.26. Діаграма для змінної *Розпізнавання емоцій у інших людей*

7. Змінна *Комунікативні схильності* (рис. 3.27). Два тести вказують на відсутність відмінності у середньому та розподілі комунікативних схильностей в цих двох групах.

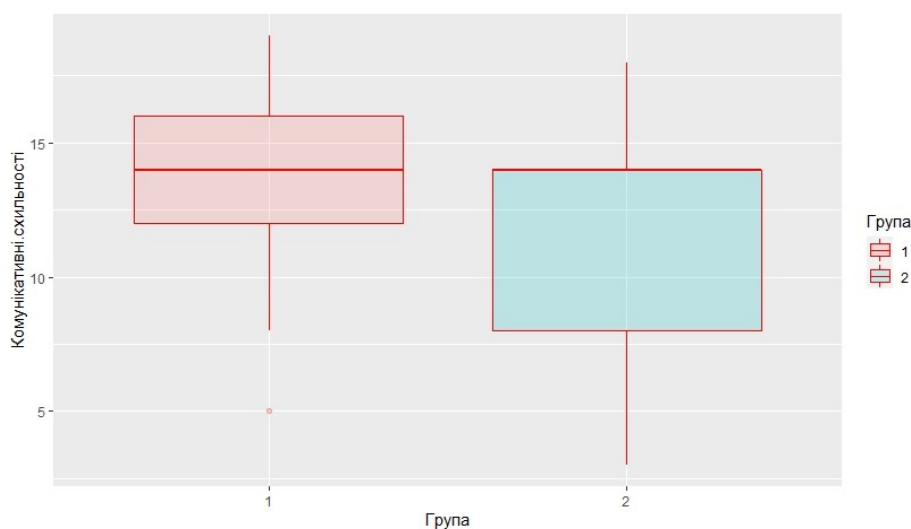


Рис. 3.27. Діаграма для змінної *Комунікативні схильності*

8. Змінна *Організаторські схильності* (рис. 3.28). Використовуючи тест Ст'юдента, було виявлено, що на рівні 5% значущості *Організаторські схильності* для першої групи є вищою ніж для другої групи студентів.

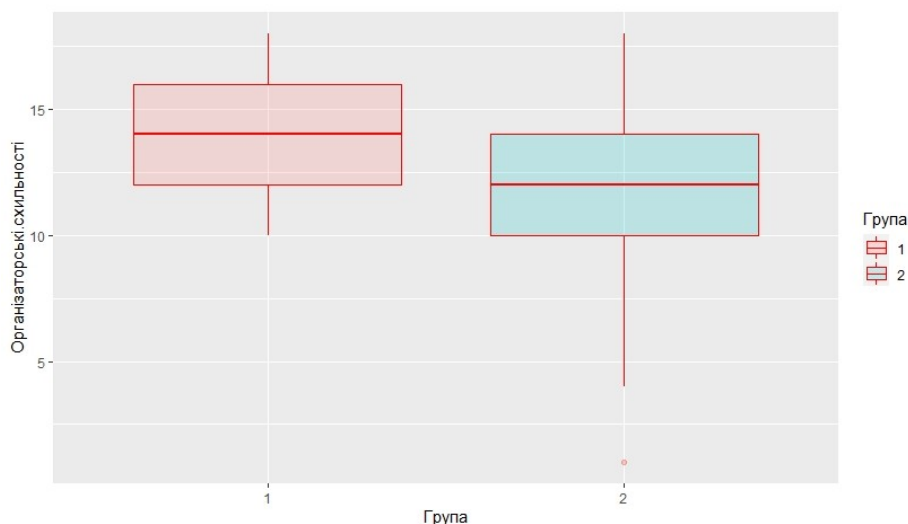


Рис. 3.28. Діаграма для змінної *Організаторські схильності*

9. Змінна *Лідерські якості* (рис. 3.29). Два тести вказують на відсутність відмінності у середньому та розподілі лідерських якостей в цих двох групах.

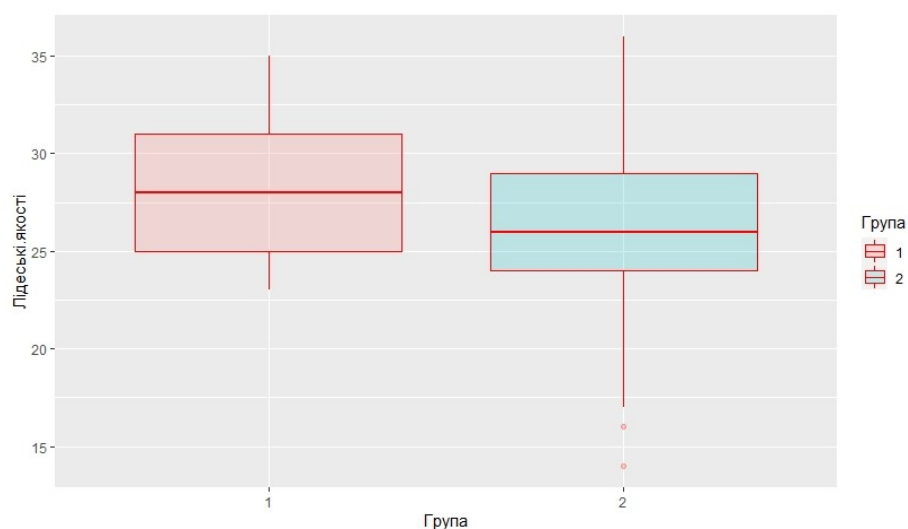


Рис. 3.29. Діаграма для змінної *Лідерські якості*

10. Для аналізу зв'язку між *Стилем керівництва* та групою, використаємо хі-квадрат тест. Таблиця розподілу між групами є наступною:

Таблиця 3.9

**Розподіл стилю керівництва за групами**

	Група 1	Група 2
Авторитарний	7	1

Демократичний	18	22
Ліберальний	0	2

Використовуючи  $\chi^2$ -квадрат тест, отримаємо статистично значущу залежність Стиля керівництва від групи. З таблиці 3.9 зауважуємо, що в другій групі переважає демократичний стиль керівництва (88%), у першій групі даний стиль складає тільки 72%.

11. Для аналізу зв'язку між *Локус контролю* та групою, використаємо  $\chi^2$ -квадрат тест. Таблиця розподілу між групами є наступною.

Таблиця 3.10

#### Розподіл рівня суб'єктивного контролю за групами

	Група 1	Група 2
Екстернальний	7	4
Інтернальний	18	21

Використовуючи  $\chi^2$ -квадрат тест, отримаємо незалежність Локус контролю від групи.



## **ВИСНОВКИ**

Аналіз результатів, отриманих від реалізації поставлених в роботі завдань, дав змогу дійти таких висновків:

1. Розгляд специфіки студентства як вікової і соціальної групи дозволив виокремити сутність його самоуправлінської діяльності як умови підвищення ефективності функціонування вищого закладу освіти.
2. Самоуправління визначається як процес перетворення як окремої особи, так і усього колективу з об'єкта управління в його суб'єкт.
3. Наукові погляди на особливості функціонування організацій в сучасних умовах дозволяють підкреслити важливість діяльності органів

самоврядування у вузівському середовищі та прояву лідерських якостей у їх представників як членів конкретної організації.

4. У результаті аналізу результатів дослідження психологічних особистісних характеристик студентів з'ясовано таке:

4.1. Для студентів, які є представниками студентського самоврядування, прояв психологічних характеристик такий:

- інтегративний показник емоційного інтелекту перебуває у межах трьох рівнів з домінуванням середнього;
- найбільшою мірою студенти-лідери володіють здатністю розпізнавати емоції інших людей, здатністю до емпатії та здатністю до самомотивації;
- найменше їм притаманні емоційна обізнаність та уміння управляти власними емоціями;
- наявне домінування високого рівня комунікативних та організаторських схильностей;
- присутні два рівня прояву лідерських якостей – низький і середній з домінуванням середнього;
- у них виявляються схильності до двох стилів керівництва – демократичного і авторитарного з домінуванням першого;
- щодо схильності до застосування певного стилю керівництва, то тут переважає схильність до демократичного стилю;
- відзначається домінування інтернального локусу контролю.

4.2. У студентів, які не належать до органів студентського самоврядування, психологічні характеристики проявились таким чином:

- інтегративні значення емоційного інтелекту мають свою вираженість тільки на двох рівнях – низькому і середньому з переважанням значень низького рівня;
- на середньому рівні перебувають такі здатності, як емоційна обізнаність, емпатія, самомотивація та розпізнавання емоцій інших людей, окрім

здатності до управління своїми емоціями, яка має низький загальний рівень прояву;

- наявне переважання низького рівня комунікативних та організаторських схильностей;
- виявляються усі ступені прояву лідерських якостей у такому рейтинговому порядку: середній, низький, високий;
- присутні усі три можливих стилі керівництва;
- наявна значна перевага демократичного стилю керівництва;
- значно переважає інтернальний локус контролю.

#### 4.3. Зіставлення отриманих значень засвідчує таке:

- студенти-члени студентського самоврядування проявляються як такі, що більшою мірою здатні керувати своїми емоціями, схильні до самомотивації, емпатії та уміння розпізнавати емоції інших людей.
- студенти, які не належать до активістів, на тлі попередніх, показують вищу емоційну обізнаність;
- студентам, які є представниками студентського самоврядування, притаманні більш вищі рівні емоційного інтелекту, що підтверджує їх вищу здатність розуміти, усвідомлювати і керувати своїми емоціями, регулювати власний емоційний стан, і розуміти і керувати емоційними станами інших, розвивати їх сильні сторони;
- на тлі пересічних студентів, студенти-активісти демонструють вищі рівні прояву комунікативних та організаторських схильностей, що значить, що вони не губляться у нових життєвих обставинах, швидко знаходять собі друзів, прагнуть розширити коло знайомих, допомагають іншим людям, проявляють ініціативу при спілкуванні, здатні приймати рішення в складних і нестандартних ситуаціях;
- у студентів-активістів переважає прояв лідерських якостей;
- усі стилі керівництва притаманні студентам, які не належать до активістів, тоді, коли у активістів виявлено тільки демократичний і авторитарний стилі;

- домінуючим для обох груп є демократичний стиль керівництва з переважанням його у студентів категорії II;
- студенти-члени студентського самоврядування більшою мірою схильні до авторитарного стилю в лідерстві;
- у студентів обох груп переважаючим є інтернальний локус контролю з переважанням у студентів категорії II.

4.4. Результати математико-статистичного опрацювання даних емпіричного дослідження у студентів – представників студентського самоврядування показують таке:

- отримано позитивну кореляцію між високим рівнем інтегративного рівня емоційного інтелекту та високим рівнем емпатії;
- високий інтегративний рівень емоційного інтелекту корелює у них з високими показниками емоційної обізнаності, самомотивацією, здатністю розпізнавати емоції інших людей;
- здатність до управління своїми емоціями корелює у них з комунікативними схильностями, емпатія – зі здатністю до розпізнавання емоцій інших людей, яка, у свою чергу, пов'язана з організаторськими схильностями, а комунікативні схильності – з лідерськими якостями;
- емпатія, організаторські схильності для цих студентів є вищою, ніж у їх опонентів;

4.1. Отже, діяльність студентів у складі студентського самоврядування пов'язана з такими психологічними характеристиками, як рівень емоційного інтелекту, організаторські схильності, комунікативні схильності, емпатія, уміння орієнтуватися у світі своїх і чужих емоцій, лідерські якості. Водночас, ця діяльність рідше забезпечується застосуванням демократичного стилю керівництва і зверненням до авторитарного і не пов'язана з рівнем суб'єктивного контролю.

4.2. Отримані емпіричні дані підтвердили висунуту в роботі гіпотезу про те, що участь у студентському самоврядуванні забезпечується наявністю у

студентів відповідних психологічних якостей та характеристик, що формують у них потребу в активній лідерській діяльності в умовах вищого закладу освіти.

Результати, отримані в цьому науковому дослідженні, не вичерпують усіх аспектів зазначеної проблематики. Подальша перспектива досліджень у цьому напрямі вбачається в додатковому вивченні особливостей інших психологічних особливостей управлінської діяльності у межах функціонування студентського самоврядування закладу вищої освіти.

Отримані результати дослідження підтверджують гіпотезу про те, що участь у студентському самоврядуванні забезпечується наявністю у студентів відповідних психологічних якостей та характеристик, що формують у них потребу в активній лідерській діяльності в умовах вищого закладу освіти.

Результати, отримані в цьому науковому дослідженні, не вичерпують усіх аспектів зазначеної проблематики. Подальша перспектива досліджень у цьому напрямі вбачається в додатковому вивченні особливостей інших психологічних особливостей управлінської діяльності у межах функціонування студентського самоврядування закладу вищої освіти.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Базиленко А. К. (2018). Психологічні чинники формування соціальної активності студентської молоді. Автореф. дис... на здобуття наук. ст. кандидата псих. н. 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія. К. Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна». 20 с.
2. Бізнес менеджмент. ЕР. Режим доступу : <https://uk.economy-pedia.com/>

3. Варій М. Й. (2007). Загальна психологія. К. : вид-во «Центр учбової літератури». 968 с.
4. Васиньова Н. С. Самоуправління як метод соціального менеджменту. *Публічне управління та адміністрування*. ЕР. Режим доступу: <http://dspace.luguniv.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/3891/1/Vasineva16-17.pdf>
5. Вербівський Д. С. (2018). Соціальне виховання та соціальна реалізація майбутніх учителів інформатики на засадах студентського самоврядування. *Наукові записки Бердянського державного педагогічного університету*. Серія: Педагогічні науки. Вип.1. Бердянськ : БДПУ. С. 131-137.
6. Види здібностей – які бувають, їх класифікація і рівні. *Суспільство*. ЕР. Режим доступу: <https://gazette.com.ua/people/vidi-zdibnostej-yaki-buvayut-jikh-klasifikatsiya-i-rivni#orhanizatorski-zdibnosti>
7. Виноградова В. (2007). Проблеми соціалізації студентської молоді. *Соціальна психологія*. Спецвипуск. К. : Український центр політичного менеджменту. С. 150-151.
8. Вплив євроінтеграційних процесів на роль студентського самоврядування в системі вищої освіти України. ЕР. Режим доступу: [https://www.dnu.dp.ua/docs/ndc/konkyrs\\_stud/ES\\_19\\_20/robotu/8.pdf](https://www.dnu.dp.ua/docs/ndc/konkyrs_stud/ES_19_20/robotu/8.pdf)
9. Гармаш С. А., Гашутіна О. Е. (2009). Лідерські якості особистості керівника як запорука успіху. *Управління інноваційними проєктами та об'єктами інтелектуальної власності*. С. 37-44с.
- 10.Городяненко В. Г. (2008). Соціологія : підручник. К. : Видавничий центр «Академія». 544 с.
- 11.Гриценко М. (2014). Психологічні умови самореалізації особистості в підприємницькій (управлінській) сфері діяльності. *Актуальні проблеми психологічного забезпечення професійної діяльності*. Матеріали вузівської науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених (10 листопада 2014 р.). К. : : Київ. нац. торг.-екон. ун-т. С. 134-142.

- 12.Діагностика «емоційного інтелекту» (Н. Холл). ЕР. Режим доступу: <https://www.pdau.edu.ua/content/diagnostyka-emociynogo-intelektu-n-holl>
- 13.Заброцький М. М. (1998). Вікова психологія : навч. посібник. К. : МАУП. 92 с.
- 14.Іщенко М. Психологічні особливості розвитку організації в сучасних соціально-економічних умовах. (2014). *Актуальні проблеми психологічного забезпечення професійної діяльності*. Матеріали вузівської науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених (10 листопада 2014 р.). К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т. С. 164-182.
- 15.Ильин Е. П. (2011). Психология индивидуальных различий. СПб. Питер. 701 с.
- 16.Коваленко І.П., Коваленко І. С. (2011). Студентське самоврядування як важливий чинник формування правової культури студентів. *Музично-театральне мистецтво*. № 1. С. 171-175.
- 17.Комунікативні особливості особистості. ЕР. Режим доступу: <https://chcrtucourse.pp.ua/page11.html>
- 18.Краснощок І. П. (2021). Формування лідерських якостей студентів як завдання виховної діяльності куратора студентської групи. *Наукові записки*. Серія: Педагогічні науки. Вип. 194. С. 144-150.
- 19.Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. (2003). Управління персоналом : навчальний посібник. К. : «Кондор». 296 с.
- 20.Кузьмін О. Є., Мельник О. Т. (2003). Основи менеджменту : Підручник. К. : Альма-матер «Академвидав». 416 с.
- 21.Мартиненко Н. М. (2005) Менеджмент : Підручник. К. : Каравела. 496 с.
- 22.Мелкумян А. (2010). Студентське самоврядування як стратегічний ресурс побудови управлінської еліти. *Теорія і практика виховання лідерських якостей особистості у системі студентських самоврядних організацій* : матеріали II Всеукр. студент. наук.-практ. конф. Полтава. 28 с.
- 23.Мединська Ю. Я. (2012). Рівень емоційного інтелекту як детермінанта психологічної безпеки особистості. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. № 2(2). С. 354-360.

24. Мельник Ю. В. (2013). Конспект лекцій до вивчення дисципліни «Теорія організацій» для студентів напряму підготовки 6.030601 «Менеджмент». Тернопіль. ТНЕУ. 44 с.
25. Менеджмент організацій : підручник. (2003). За заг. ред. Л. І. Федулової. К. : Либідь. 448 с.
26. Методи самоуправління та шляхи їх вдосконалення. ЕР. Режим доступу: <http://studcon.org/metody-samoupravlinnya-ta-shlyahy-yih-vdoskonalennya-na-prykladi-kompaniyi-volvo>
27. Москаленко В. В. (2005). Соціальна психологія : підручник. К. Центр навчальної літератури. 624 с.
28. Наука управляти : з історії менеджменту. Хрестоматія : Навч. посібник. (1993). Упоряд. І. О. Слепов. Пер. з рос. Л. І. Козій, М. І. Матрохіна, П. Л. Пироженко. К. : Либідь. 304 с.
29. Небава М. І., Ратушняк О. Г. (2012). Менеджмент організацій і адміністрування. Частина І. : навчальний посібник. Вінниця : ВНТУ. 105 с.
30. Новак В. О., Мостенська Т. Л., Ільєнко О. В. (2013). Організаційна поведінка : Підручник. К. : Кондор-Видавництво. 498 с.
31. Панок В. Г., Рудь Г. В. (2006). Психологія життєвого шляху особистості : Монографія. К. : Ніка-Центр. 280 с.
32. Перфільєва М. В. (2009). Виховання студентської молоді як основний напрямок у процесі успішної соціалізації майбутніх педагогів. *Соціум. Наука. Культура: IV Всеукраїнська науково-практична Інтернет-конф.*, 28-30 січня 2009 р. : матеріали. – (рубрика «Педагогіка»). ЕР. Режим доступу: <http://intkonf.org/perfileva-mv-vihovannya-studentskoyi-molodi-yak-osnovniy-napryamok-u-protsesi-uspishnoyi-sotsializatsiyi-maybutnih-pedagogiv/>
33. Плачинда Т. С. Педагогічні умови стимулювання активності студентів вищих навчальних закладів до фізкультурної діяльності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 „Теорія та методика професійної освіти” / Т. С. Плачинда. – Кіровоград, 2008. – 22 с



34. Плачинда Т. С. (2008). Педагогічні умови стимулювання активності студентів вищих навчальних закладів до фізкультурної діяльності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія та методика професійної освіти». Кіровоград. 22 с.
35. Психологія. Комунікативні здібності – це що таке? ЕР. Режим доступу: <https://presa.com.ua/psykholohiia/psikhologiya-komunikativni-zdibnosti-tse-shcho-take.html>
36. Роль менеджменту в розвитку формальних організацій. ЕР. Режим доступу : <http://www.refine.org.ua/pageid-3101-1.html>
37. Руженський М. М. (2010). Соціальний менеджмент : навч. посіб. К. : ІПК ДСЗУ. 252 с.
38. Савченко С. В. (2004). Науково-теоретичні засади соціалізації студентської молоді в позанавчальній діяльності в умовах регіонального освітнього простору : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. пед. наук спец. 13.00.05 «Соціальна педагогіка». Луганськ. 42 с.
39. Ситник Й. С. (2008). Менеджмент організацій : навчальний посібник. Львів : «Тріада плюс». 456 с.
40. Скірка І. (2017). Психологічні особливості лідера у студентській групі. *Психологічні виміри культури, економіки, управління: Науковий журнал*. № 10. С. 60-62.
41. Собко С. Г. (2006). Формування особистісної активності майбутніх учителів фізичного виховання у позааудиторній діяльності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.07 «Теорія та методика виховання». К. 20 с.
42. Собкова С. І. Психологічні особливості соціалізації студентів-представників національних меншин в умовах вищого навчального закладу : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05. Нац. акад. пед. наук України, Ін-т психології ім. Г. С. Костюка. К., 2013. 308 с.

43. Ступак О., Козорог А. (2014). Роль студентського самоврядування в управлінні вищим навчальним закладом. *Витоки педагогічної майстерності*. Вип. 14. С. 267-273
44. Суть та характеристика самоуправління як діяльності та мистецтва. ЕР. Режим доступу: <http://referat-ok.com.ua/work/sut-ta-harakteristika-samoupravlin>
45. Телейко А. Б., Чорней Р. К. (2007). Математико-статистичні методи в соціології та психології. Навчальний посібник. К. МАУП. 124 с.
46. Терещенко Т. В. (2015). Теорія організації : навчальний посібник. Хмельницький, ХУУП. 335 с.
47. Тест «Лідство» (з ключем). ЕР. Режим доступу: [https://inv.vntu.edu.ua/ukr/index.php?option=com\\_content&view=article&id=717:test-liderstvo&catid=41&Itemid=893](https://inv.vntu.edu.ua/ukr/index.php?option=com_content&view=article&id=717:test-liderstvo&catid=41&Itemid=893)
48. Тест «Оцінка комунікабельності та організаторських здібностей (з ключем). ЕР. Режим доступу: [https://inv.vntu.edu.ua/ukr/index.php?option=com\\_content&view=article&id=736:test-otsinka-komunikabelnosti-ta-orhanizatorskykh-zdibnostei-z-kliuchem&catid=41&Itemid=967](https://inv.vntu.edu.ua/ukr/index.php?option=com_content&view=article&id=736:test-otsinka-komunikabelnosti-ta-orhanizatorskykh-zdibnostei-z-kliuchem&catid=41&Itemid=967)
49. Тест «Шкала локуса контролю» (Дж. Роттер). ЕР. Режим доступу: <https://studfile.net/preview/3962187/page:4/>
50. Трибулькевич К. Г. (2015). Студентське самоврядування: аналіз поняття. *Гуманіт. вісн. НУК*. Миколаїв : НУК. Вип. 8. С. 107-110.
51. Федоренко В. Г. (2007). Основи менеджменту : Підручник. К. Алерта. 420 с.
52. Ходаківський Є. І., Богоявленська Ю. В., Грабар Т. П. (2011). Психологія управління. Підручник. 3-тє вид. перероб. та доп. К. Центр учбової літератури. 664 с.
53. Хриков Є. М. Управління навчальним закладом : навч. посіб. (2006). К. : Знання. 365 с.
54. Шендеровський К. С. (2002). Управління соціальною роботою з дітьми та молоддю. Менеджмент соціальної служби : навч.-метод. зб. для спеціаліста з соц. роботи системи центрів соц. служб для молоді м. Києва. К. : [Б. в.]. 158 с.

55. Що таке емоційний інтелект та як його розвивати. *Психологічна студія*. ЕР.  
Режим доступу: <https://www.sens.lviv.ua/shho-take-emoczijnyj-intelekt-ta-yak-jogo-rozvyvaty/>
56. Язловецька О. (2011). Студентське самоврядування як засіб соціалізації молоді. *Наукові записки*. Вип. 97. С. 342-347.

## ДОДАТКИ

### Додаток А

**Бланк опитування до методики**  
**«Визначення рівня емоційного інтелекту» (Н. Холл)**

**Інструкція**

Нижче наведені висловлювання, які так чи інакше відображають різні сторони життя. Праворуч від кожного твердження напишіть цифру, виходячи з вашої ступеня згоди з ним: повністю не згоден (-3 бали); в основному не згоден (-2 бали); почасти не згоден (-1 бал); частково згоден (+1 бал); в основному згоден (+2 бали); повністю згоден (+3 бали).

**Тестовий матеріал**

1. Для мене як негативні, так і позитивні емоції служать джерелом знання про те, як чинити в житті.
2. Негативні емоції допомагають мені зрозуміти, що я повинен змінити у своєму житті.
3. Я спокійний, коли відчуваю тиск з боку.
4. Я здатний спостерігати зміну своїх почуттів.
5. Коли необхідно, я можу бути спокійним і зосередженим, щоб діяти відповідно до запитів життя.
6. Коли необхідно, я можу викликати у себе широкий спектр позитивних емоцій, таких як веселощі, радість, внутрішній підйом і гумор.
7. Я стежу за тим, як я себе відчуваю.
8. Після того як щось засмутило мене, я можу легко впоратися зі своїми почуттями.
9. Я здатний вислуховувати проблеми інших людей.
10. Я не зациклююсь на негативних емоціях.
11. Я чутливий до емоційних потреб інших.
12. Я можу діяти на інших людей заспокійливо.
13. Я можу змусити себе знову і знову встати перед обличчям перешкоди.

**Продовження додатку А**

14. Я намагаюся підходити до життєвих проблем творчо.
15. Я адекватно реагую на настрої, спонукання і бажання інших людей.
16. Я можу легко входити в стан спокою, готовності і зосередженості.
17. Коли дозволяє час, я звертаюся до своїх негативним почуттям і розбираюся, в чому проблема.
18. Я здатний швидко заспокоїтися після несподіваного засмучення.
19. Знання моїх справжніх почуттів важливо для підтримки "хорошої форми".
20. Я добре розумію емоції інших людей, навіть якщо вони не виражені відкрито.
21. Я можу добре розпізнавати емоції за виразом обличчя.
22. Я можу легко відкинути негативні почуття, коли необхідно діяти.
23. Я добре вловлюю знаки у спілкуванні, які вказують на те, в чому інші потребують.
24. Люди вважають мене добрим знавцем переживань інших.
25. Люди, які усвідомлюють свої справжні почуття, краще управляють своїм життям.
26. Я здатний поліпшити настрій інших людей.
27. Зі мною можна порадитися з питань відносин між людьми.
28. Я добре налаштовуюся на емоції інших людей.
29. Я допомагаю іншим використовувати їх спонукання для досягнення особистих цілей.
30. Я можу легко відключитися від переживання неприємностей.

**Додаток Б****Бланк тесту****«Діагностика комунікативних і організаторських здібностей»**

*Інструкція:* Методика визначення комунікативних і організаторських схильностей містить 40 питань. На кожне питання слід відповісти «так» (+) або «ні»

(-). Якщо вам важко у виборі відповіді, необхідно все-таки обрати між двома альтернативами. Час на виконання: 10-15 хвилин.

*Запитання тесту:*

1. Чи є у вас прагнення до вивчення людей і знайомств з різними людьми?
2. Чи подобається вам займатися громадською роботою?
3. Чи довго вас турбує почуття образи, завданої вам ким-небудь з ваших товаришів?
4. Чи завжди вам важко орієнтуватися в критичній ситуації?
5. Чи багато у вас друзів, з якими ви постійно спілкуєтеся?
6. Чи часто вам вдається схилити більшість своїх товаришів до прийняття ними вашої думки?
7. Чи вірно, що вам приємніше і простіше проводити час за книгами або за яким-небудь іншим заняттям, ніж з людьми?
8. Якщо виникли перешкоди у здійсненні ваших намірів, чи легко вам відмовитися від своїх намірів?
9. Чи легко ви встановлюєте контакти з людьми, які старші за вас за віком?
10. Чи любите ви придумувати або організовувати зі своїми товаришами різні ігри та розваги?
11. Чи важко вам включатися в нові для вас компанії (колективи)?
12. Чи часто ви відкладаєте на потім справи, які потрібно виконати сьогодні?
13. Чи легко вам вдається встановлювати контакти та спілкуватися з незнайомими людьми?

14. Чи прагнете ви домогтися того, щоб ваші товариші діяли відповідно до вашої думки?

### **Продовження додатку Б**

15. Чи важко ви освоюєтеся в новому колективі?

16. Чи правда, що у вас не буває конфліктів з товаришами через невиконання ними своїх обіцянок, зобов'язань, обов'язків?

17. Чи прагнете ви при нагоді познайомитися і поговорити з новою людиною?

18. Чи часто при вирішенні важливих справ ви приймаєте ініціативу на себе?

19. Чи дратують вас навколишні люди та чи хочеться вам побути на самоті?

20. Чи правда, що ви погано орієнтуєтеся в незнайомій для вас обстановці?

21. Чи подобається вам постійно знаходитися серед людей?

22. Чи виникає у вас роздратування, якщо вам не вдається закінчити розпочату справу?

23. Чи відчуваєте ви незадоволення, якщо доводиться проявити ініціативу, щоб познайомитися з новою людиною?

24. Чи правда, що ви втомлюєтеся від частого спілкування з товаришами?

25. Чи любите ви брати участь у колективних іграх?

26. Чи часто ви проявляєте ініціативу при вирішенні питань, які зачіпають інтереси ваших товаришів?

27. Чи правда, що ви відчуваєте себе невпевнено серед незнайомих людей?

28. Чи правда, що ви рідко прагнете довести свою правоту?

29. Чи вважаєте ви, що вам не становить особливих труднощів внести пожвавлення в малознайому групу?

30. Чи приймаєте ви участь у громадській роботі в школі (у навчальному закладі, на виробництві)?

31. Чи прагнете ви обмежити коло своїх знайомих?

32. Чи вірно, що ви не прагнете відстоювати свою думку або рішення, якщо воно не відразу було прийнято товаришами?

33. Чи відчуваєте ви себе невимушено, потрапивши в незнайомий колектив?

34. Чи охоче ви приступаєте до організації різних заходів для своїх товаришів?
35. Чи правда, що ви не відчуваєте себе досить упевненим і спокійним, коли доводиться говорити що-небудь великій групі людей?

**Продовження додатку Б**

36. Чи часто ви спізнюєтеся на ділові зустрічі, побачення?
37. Чи правда, що у вас багато друзів?
38. Чи часто ви опиняєтеся в центрі уваги своїх товаришів?
39. Чи часто ви стривожені і відчуваєте незручність при спілкуванні з малознайомими людьми?
40. Чи правда, що ви не дуже впевнено відчуваєте себе в оточенні великої групи своїх товаришів?



**Додаток В****Бланк методики «Лідер»**

*Інструкція:* Необхідно відповісти на 50 запитань: з двох запропонованих варіантів відповіді на кожне питання вибрати тільки один.

**Питання тесту**

1. Чи часто ви буваєте в центрі уваги оточуючих? а) так, б) ні.
2. Чи вважаєте ви, що багато хто з оточуючих вас людей займають вище положення, ніж ви? а) так, б) ні.
3. Перебуваючи на зборах людей, рівних вам за службовим чи життєвим становищем, чи відчуваєте ви бажання не висловлювати своєї думки, навіть коли це необхідно?  
а) так, б) ні.
4. Коли ви були дитиною, чи подобалося вам бути лідером серед однолітків?  
а) так, б) ні.
5. Чи відчуваєте ви задоволення, коли вам вдається переконати когось у чомусь?  
а) так, б) ні.
6. Чи трапляється, що вас називають нерішучою людиною? а) так, б) ні.
7. Чи згодні ви з твердженням: «Все найкорисніше у світі є результат діяльності невеликого числа видатних людей»?  
а) так, б) ні.
8. Чи відчуваєте ви нагальну необхідність у пораднику, який міг би спрямувати вашу професійну активність?  
а) так, б) ні.
9. Чи втрачали ви іноді холонокровність у розмові з людьми? а) так, б) ні.

10. Чи приносить вам задоволення бачити, що оточуючі побоюються вас?

а) так, б) ні.

11. Чи намагаєтеся ви займати за столом (на зборах, в компанії і т.п.) таке місце, яке дозволяло б вам бути в центрі уваги і контролювати ситуацію? а) так, б) ні.

12. Чи вважаєте ви, що вражаєте (дивуєте) людей? а) так, б) ні.

13. Чи вважаєте ви себе мрійником? а) так, б) ні.

### **Продовження додатку В**

14. Чи губитеся (втрачаєте впевненість) ви, якщо люди, що оточують вас, висловлюють незгоду з вами?

а) так, б) ні.

15. Чи траплялося вам за особистою ініціативою займатися організацією робочих, спортивних та інших команд і колективів? а) так, б) ні.

16. Якщо те, що ви намітили, не дало очікуваних результатів, то ви:

а) будете раді, якщо відповідальність за цю справу покладуть на кого-небудь іншого;

б) візьмете на себе відповідальність, і самі доведете справу до кінця.

17. Яка з цих двох думок вам ближча:

а) справжній керівник повинен вміти сам робити ту справу, якою він керує, і особисто брати участь в ній;

б) справжній керівник повинен тільки вміти керувати іншими і не обов'язково робити справу сам.

18. З ким ви вважаєте за краще працювати?

а) з покірними людьми,

б) з незалежними і самостійними людьми.

19. Чи намагаєтеся ви уникати гострих дискусій? а) так, б) ні.

20. Коли ви були дитиною, чи часто ви стикалися з владністю батьків? а) так, б) ні.

21. Чи вмієте ви в дискусії на професійну тему залучити на свою сторону тих, хто раніше був з вами не згоден? а) так, б) ні.

22. Уявіть собі таку сцену: під час прогулянки з друзями в лісі ви заблукали. Наближається вечір, і потрібно приймати рішення. Що ви будете робити?

- а) дасте можливість прийняти рішення найбільш компетентному з вас;
- б) просто не будете нічого робити, розраховуючи на інших.

23. Є таке прислів'я: «Краще бути першим на селі, ніж останнім в місті». Чи справедливим є воно? а) так, б) ні.

24. Чи вважаєте ви себе людиною, який впливає на інших?

### **Продовження додатку В**

- а) так, б) ні.

25. Чи може невдача в прояві ініціативи змусити вас більше ніколи цього не робити? а) так, б) ні.

26. Хто, на ваш погляд, справжній лідер?

- а) найбільш компетентна особа;
- б) особа, у якої найсильніший характер.

27. Чи завжди ви намагаєтеся зрозуміти та гідно оцінити людину?

- а) так, б) ні.

28. Чи поважаєте ви дисципліну? а) так, б) ні.

29. Який з наступних двох керівників є кращим?

- а) той, який все вирішує сам;
- б) той, який завжди радиться і прислухається до думок інших.

30. Який з наступних стилів керівництва, на вашу думку, найкращий для роботи установи того типу, в якому ви працюєте/навчаєтесь?

- а) колегіальний, б) авторитарний.

31. Чи часто у вас створюється враження, що інші зловживають вами?

- а) так, б) ні.

32. Який з наступних двох «портретів» більше нагадує вас?

- а) людина з гучним голосом, виразними жестами, за словом в кишеню не полізе;
- б) людина зі спокійним, тихим голосом, стриманий, задумливий.

33. Як ви поведете себе на зборах і нараді, якщо вважаєте вашу думку єдиною правильною, але інші з ним не згодні?

а) промовчу, б) буду відстоювати свою думку.

34. Чи підпорядковуєте ви свої інтереси і поведінку іншим людям у справі, якою займаєтесь? а) так, б) ні.

35. Чи виникає у вас почуття тривоги, якщо на вас покладено відповідальність за якусь важливу справу? а) так, б) ні.

36. Що б ви хотіли?

а) працювати під керівництвом хорошої людини;

### **Продовження додатку В**

б) працювати самостійно, без керівника.

37. Як ви ставитеся до твердження: «Для того щоб сімейне життя було хорошим, необхідно, щоб рішення в сім'ї приймав один з подружжя»?

а) згоден, б) не згоден.

38. Чи траплялося вам купувати що-небудь під впливом думок інших людей? а) так, б) ні.

39. Чи вважаєте ви свої організаторські здібності хорошими? а) так, б) ні.

40. Як ви поводитесь, зіткнувшись з труднощами?

а) у мене опускаються руки;

б) у мене з'являється сильне бажання їх подолати.

41. Чи робите ви зауваження людям, якщо вони цього заслуговують? а) так, б) ні.

42. Чи вважаєте ви, що ваша нервова система здатна витримати життєві навантаження? а) так, б) ні.

43. Як ви вчините, якщо вам запропонують здійснити реорганізацію закладу, де ви працюєте/навчаєтесь?

а) введу потрібні зміни негайно;

б) не буду поспішати і спочатку все ретельно обміркую.

44. Чи зумієте ви перервати занадто балакучого співрозмовника, якщо це необхідно? а) так, б) ні.

45. Чи згодні ви з твердженням: «Для того щоб бути щасливим, треба жити непомітно»? а) так, б) ні.

46. Чи вважаєте ви, що кожна людина повинна зробити що-небудь видатне?

а) так, б) ні.

47. Ким ви хотіли б стати?

а) художником, поетом, композитором, вченим;

б) видатним керівником, політичним діячем.

48. Яку музику вам приємніше слухати?

а) могутню і урочисту,

б) тиху і ліричну.

### **Продовження додатку В**

49. Чи відчуваєте ви хвилювання, чекаючи зустрічі з важливими і відомими людьми? а) так, б) ні.

50. Чи часто ви зустрічали людей з більш сильною волею, ніж ваша? а) так, б) ні.

**Додаток Г****Бланк методики для діагностики схильності до певного стилю керівництва (Е. П. Ільїн )**

**Інструкція:** Уявіть собі, що Ви керуєте колективом. Вам пропонується відповісти, як би Ви здійснювали це керівництво в ситуаціях, які наведені в опитувальнику. По кожному пункту опитувальника з трьох варіантів відповідей (а, б, в) оберіть той, який більшою мірою характеризує Вашу поведінку як керівника, і відповідну букву обведіть кружком.

**Опитувальник**

1. При прийнятті важких рішень ви:

1. посоветуетесь с коллективом;
2. постараетесь не брать на себя ответственность за принятие решения;
3. примете решение единолично.

2. При организации выполнения задания:

1. предоставите свободу выбора способа выполнения задания участникам коллектива, оставив за собой лишь общий контроль;
2. не будете вмешиваться в ход выполнения задания, полагая, что коллектив сам сделает все как надо;
3. будете регламентировать деятельность членов коллектива, строго определяя, как надо делать.

1. При осуществлении контроля за деятельностью подчиненных:

1. будете жестко контролировать каждого из них;
2. доверите осуществление контроля самим подчиненным;
3. посчитаете, что контроль не обязателен.

4. В экстремальной для коллектива ситуации:

**Продовжения dodatku Г**

1. будете советоваться с коллективом;
2. возьмете все руководство на себя;
3. полностью положитесь на лидеров коллектива.

5. Строя взаимоотношения с членами коллектива:

1. будете оказывать помощь подчиненным в их личных делах;
2. будете общаться, в основном если к вам обратятся;
3. будете поддерживать свободу общения между вами и подчиненными.

6. При управлении коллективом:

1. будете оказывать помощь подчиненным в их личных делах;
2. посчитаете, что в личные дела подчиненных нет необходимости вмешиваться;
3. будете интересоваться личными делами подчиненных скорее из вежливости.

7. В отношениях с членами коллектива:

1. будете стараться поддерживать хорошие личные отношения даже в ущерб деловым;
2. будете поддерживать только деловые отношения;
3. будете стараться поддерживать и личные, и деловые отношения в одинаковой степени.

8. По отношению к замечаниям со стороны коллектива:

1. не допустите замечаний в свой адрес;
2. выслушаете и учтете замечания;
3. отнесетесь к замечаниям безразлично.

9. При поддержании дисциплины:

**Продовжения додатку Г**

1. будете стремиться к беспрекословному послушанию подчиненных;
2. сумеете поддерживать дисциплину без напоминания о ней подчиненным;
3. учтете, что поддержание дисциплины - это не ваш конек, и не будете оказывать давление на подчиненных.

10. В отношении того, что о вас подумает коллектив:

1. вам будет безразлично;
2. постараетесь всегда быть хорошим для подчиненных, на обострения не пойдете;
3. внесете коррективы в свое поведение, если оценка будет негативной.

11. Распределив полномочия между собой и подчиненными:

1. будете требовать, чтобы вам докладывали обо всех деталях;



2. будете полагаться на исполнительность подчиненных;
3. будете осуществлять только общий контроль.

12. При возникновении затруднений при принятии решения:

1. обратитесь за советом к подчиненным;
2. советоваться с подчиненными не будете, так как все равно отвечать за все придется вам;
3. примете советы подчиненных, даже если их не просили.

13. Контролируя работу подчиненных:

1. будете хвалить исполнителей, отмечать их положительные результаты;
2. будете выискивать в первую очередь недостатки, которые надо исправить;

#### Продовження додатку Г

3. осуществлять контроль будете от случая к случаю (зачем вмешиваться?).

14. Руководя подчиненными:

1. сумеете так приказать, что задания будут выполняться беспрекословно;
2. будете в основном использовать просьбу, а не приказ;
3. вообще не умеете приказывать.

15. При недостатке знаний для принятия решения:

1. будете решать сами - ведь вы же руководитель;
2. не побойтесь обратиться за помощью к подчиненным;
3. постараетесь отложить решение: может, все образуется само собой.

16. Оценивая себя как руководителя, можете предположить, что вы:

1. будете строгим, даже придирчивым;
2. будете требовательным, но справедливым;
3. к сожалению, будете не очень требовательным.

17. В отношении нововведений:

1. будете скорее консервативным (как бы чего не вышло);
2. если они целесообразны, то охотно их поддержите;
3. если они полезны, добьетесь их внедрения в приказном порядке.

18. Вы считаете, что в нормальном коллективе:

1. подчиненные должны иметь возможность работать самостоятельно, без постоянного и жесткого контроля руководителя;
2. должен осуществляться жесткий и постоянный контроль, так как на совесть подчиненных рассчитывать не приходится;

**2. Продолжения dodatku Г**

3. исполнители могут быть предоставлены сами себе.

**Додаток Д****Бланк до тесту «Шкала локусу контролю»****(Дж. Роттер)**

*Інструкція.* Вам пропонується 44 твердження. Постарайтеся уявити типові ситуації та дайте «природну» відповідь. Пам'ятайте, що у тесті «поганих» та «хороших» відповідей немає. Переважний той варіант, який першим прийшов вам на думку. Якщо ви погоджуєтесь із твердженням, поставте поряд з його номером знак «+» («так»), якщо не згодні – знак «-» («ні»).

**Текст опитувальника**

1. Просування по службі більше залежить від вдалого збігу обставин, ніж від здібностей та зусиль людини.

2. Більшість розлучень відбувається через те, що люди не захотіли пристосуватись один до одного.
3. Хвороба — справа випадку; якщо судилося захворіти, то нічого не вдієш.
4. Люди залишаються самотніми, тому що самі не виявляють зацікавленості та дружелюбності до оточуючих.
5. Здійснення моїх бажань часто залежить від сприятливих обставин.
6. Недоцільно витрачати зусилля на завоювання симпатії інших людей.
7. Зовнішні обставини — батьки та добробут — впливають на сімейне щастя не менше, ніж стосунки подружжя.
8. Я часто відчуваю, що мало впливаю на те, що відбувається зі мною.
9. Як правило, керівництво виявляється ефективнішим, коли повністю контролює дії підлеглих, а не покладається на їх самостійність.
10. Мої оцінки в школі частіше залежали від випадкових обставин (наприклад, від настрою вчителя), ніж від моїх власних зусиль.
11. Коли я планую, то вірю, що зможу здійснити їх.
12. Те, що багато людей вважає вдачею, насправді результат довгих цілеспрямованих зусиль.
13. Думаю, що правильний спосіб життя може більше допомогти здоров'ю, ніж лікарі та ліки.

#### **Продовження додатку Д**

14. Якщо люди не підходять один одному, то яких би зусиль вони не докладали б, налагодити сімейне життя вони все ж не зможуть.
15. Те хороше, що я роблю, зазвичай правильно оцінюють інші.
16. Діти виростають такими, якими їх виховують батьки.
17. Гадаю, що випадок або доля не відіграють важливої ролі в моєму житті.
18. Я намагаюсь не планувати заздалегіть, тому що багато залежить від того, як складуться обставини.
19. Мої оцінки в школі найперше залежали від моїх зусиль та рівня підготовки.

20. У сімейних конфліктах я частіше відчуваю провину за собою, ніж за протилежною стороною.
21. Життя більшості людей залежить від збігу обставин.
22. Я надаю перевагу такому керівництву, при якому можна самостійно визначати, що і як робити.
23. Думаю, що мій спосіб життя в жодному разі не є причиною моїх хвороб.
24. Як правило, саме невдалий збіг обставин заважає людям досягти успіхів.
25. За погане управління організацією відповідальні самі люди, які в ній працюють.
26. Я часто відчуваю, що нічого не можу змінити у стосунках в сім'ї, які склалися.
27. Якщо я дуже захочу, то зможу завоювати симпатії до себе будь-кого.
28. На молоде покоління впливає так багато різних обставин, що зусилля батьків у їхньому вихованні часто марні.
29. Те, що зі мною трапляється, — результат моїх зусиль.
30. Важко буває зрозуміти, чому керівники чинять так, а не по-іншому.
31. Людина, яка не змогла досягти успіху у своїй роботі, очевидно, не виявила достатньо зусиль.
32. Найчастіше я можу домогтися від членів моєї сім'ї того, чого хочу.
33. У неприємностях та невдачах, які були у моєму житті, частіше були винні інші люди, а не я сам.

#### **Продовження додатку Д**

34. Дитину завжди можна вберегти від застуди, якщо за нею стежити та правильно одягати.
35. У складних обставинах я схильний почекати, поки проблеми вирішаться самі.
36. Успіх — результат наполегливої праці і мало залежить від випадку або везіння.
37. Я відчуваю, що саме від мене залежить щастя моєї родини.

38. Мені завжди було важко зрозуміти, чому я одним людям подобаюсь, а іншим — ні.
39. Я завжди схильний приймати рішення та діяти самостійно, а не сподіватись на допомогу інших або на долю.
40. На жаль, заслуги людини часто залишаються невизнаними, попри всі її старання.
41. У сімейному житті бувають такі ситуації, які неможливо вирішити, навіть при найсильнішому бажанні.
42. Здібні люди, які не зуміли реалізувати своїх можливостей, повинні звинувачувати в цьому тільки себе.
43. Багато моїх успіхів були можливі тільки завдяки допомозі інших людей.
44. Більшість невдач у моєму житті відбувалося від невміння, незнання або лінощів і мало залежали від удачі.