

СОЦІАЛЬНА ПСИХОЛОГІЯ; ПСИХОЛОГІЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

УДК 159.9.07

DOI <https://doi.org/10.32782/2709-3093/2022.6/05>

Костюченко О.В.

Таврійський національний університет імені В.І. Вернадського

АСЕРТИВНІСТЬ ЯК ПСИХОЛОГІЧНА РЕСУРСНІСТЬ МЕНЕДЖЕРА СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ СФЕРИ В УСПІШНІЙ КОМУНІКАТИВНО-УПРАВЛІНСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

У статті розкрито особливу значущість асертивності як психологічної ресурсності, професійно значущої характеристики особистості менеджера. Здійснено аналіз психологічних праць, в яких досліджені різні аспекти виявлення та розвитку асертивності в рамках розвитку соціальної адаптації особистості, проблеми ствердження особистості у соціумі, формування професійно значущих рис особистості, успішної професійної самореалізації особистості. Визначено складові асертивності й асертивної поведінки, особливості їх виявлення в комунікативно-управлінській діяльності менеджера соціокультурної сфери. Охарактеризовано асертивність як критерій і фактор успішної професійної самореалізації менеджера. На основі результатів емпіричного дослідження констатовано, що студентська молодь, майбутні менеджери, усвідомлюють важливість асертивних якостей (зокрема, рішучості, чесності, дружельюбності, адаптаційної мобільності, відповідальності, самоефективності) для успішної професійної самореалізації в актуальному середовищі. З огляду на складні умови соціокультурної діяльності, особливої значущості набуває проблема формування асертивної позиції і поведінки менеджера в умовах тиску соціального середовища, деструктивних форм впливу, що значно підвищує рівень адаптаційності до складних професійних умов, сприяє найбільш конструктивному й екологічному способу міжособистісної взаємодії, успішній професійній самореалізації і самоактуалізації. Необхідними постають питання: вивчення специфіки формування навичок асертивної поведінки; дослідження організаційно-психологічних чинників, умов сприятливого середовища, в якому відбувається формування та виявлення асертивних якостей, асертивної позиції і поведінки у менеджерів соціокультурної діяльності.

Ключові слова: асертивність, асертивна поведінка, менеджер, комунікативно-управлінська діяльність, психологічна ресурсність, психологічна готовність.

Постановка проблеми. В ускладнених умовах трансформації соціально-економічного та культурного розвитку держави соціокультурні індустрії потребують формування та реалізації професійності менеджерів нової генерації, здатних ефективно розв'язувати завдання із урахуванням часових, ресурсних і фінансових обмежень. Професійна діяльність менеджерів соціокультурної діяльності належить до розряду професій, які пред'являють високі вимоги до психологічних якостей співробітника. Це обумовлено предметом соціокультурної діяльності, а саме будь-якими можливими засобами і формами активної дії соціально-педагогічного і соціально-культурного

середовища на духовний розвиток різних соціальних, вікових, професійних і етнічних груп; соціально-культурним змістом різних видів життєдіяльності людини, між якими розподіляються її життєво важливі фундаментальні ресурси – час та енергія [8]. Особливу роль у професійному становленні менеджерів соціокультурної сфери мають особистісні якості, здатність до реалізації і розвитку особистісного та професійного потенціалу. Найважливішим психологічним ресурсом, передумовою досягнення успіху в життєдіяльності та професійній самореалізації, формуванні життєвої позиції особистості менеджера, вважаємо здатність актуалізувати власні психологічні

потенціали на основі асертивної стратегії спілкування і взаємодії з суб'єктами комунікативно-управлінської діяльності.

У психології асертивність («assertiveness» від англ. «assert» – «заявляти», «наполювати», «стверджувати») розуміється як якість, здатність особистості формулювати та конструктивно відстоювати власну думку, власні права, захищати власні інтереси, вільно висловлювати свої почуття й емоції, досягати поставленої мети, при цьому демонструвати позитивне і шанобливе ставлення до інших людей, не порушувати права інших людей, брати на себе відповідальність за власну поведінку [3; 11; 13; 21; 28; 32 та ін.]. Так, у соціально-психологічному словнику асертивність розглядається як якість особистості, як її риса, що виявляється в самоствердженні, свідомому прийнятті вимог інших людей без власного страху, невпевненості, напруги, іронії і т. ін. Таким особам властиві позитивне ставлення до людей і адекватна самооцінка [2]. Існує достатньо широкий спектр суміжних понять, з якими «асертивність» має прямий і зворотний зв'язок, а саме: асертивна поведінка, впевнена поведінка, ефективна комунікація, емоційна та соціальна компетентність, соціальна сміливість, самоефективність.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичну основу дослідження склали: загальнотеоретичні засади психології управління (В. Бочарова, П. Друкер, Г. Мінцберг, А. Пригожин); теорії управлінської діяльності менеджера соціальної сфери (Т. Базаров, В. Гончаров, А. Занковський, В. Князев, В. Рубахін, Ю. Синягін); окремі аспекти психологічної готовності менеджерів до професійної діяльності в психології управління (В. Агеєв, Г. Андреева, О. Бондарчук, Д. Веттен, Р. Велтон, Р. Дафт, Л. Девіс, Л. Карамушка, А. Коул, М. Мескон, Дж. Ньюстром, Л. Орбан-Лембрик, В. Семиченко, К. Фрайлінгер, О. Щотка й ін.), окремих характеристик особистості менеджерів, що є компонентами (зокрема, мотиваційним, емоційно-вольовим, адаптивним, когнітивним, афективним, творчим тощо) психологічної ресурсності, а саме такі характеристики, як почуття власної гідності й упевненості, уміння захищати власні права й інтереси, високий рівень домагань і мотивація досягнень, які детермінуються рівнем асертивності (А. Дойч, В. Каппоні, Т. Новак, Е. Махоні, В. Семиченко, А. Солтер, І. Толкунова, Л. Щетініна, Е. Шостром та ін.); а також визначення структури асертивності (А. Адлер, Р. Альберті, Б. Ананьев, А. Бандура, Е. Берн, Дж. Вольпе, С. Ковальов, А. Лазарус,

С. Максименко, В. Ромек, А. Солтер, М. Чені та ін.), різні аспекти асертивної поведінки (Н. Ануфриєва, Г. Балл, С. Герасіна, Є. Головаха, М. Джаннантоніо, О. Донченко, О. Камінська, В. Лучків, О. Непочатова, Л. Ніколаєв, О. Саннікова, Е. Сколота, Т. Титаренко, С. Хедфілд, Дж. Хассон, А. Хейл та ін.).

Незважаючи на широкий інтерес науковців до цієї проблеми, роль асертивності в реалізації успішної комунікативно-управлінської діяльності менеджера соціокультурної сфери залишається недостатньо вивченою.

Сутнісним є визначення асертивності як психологічної ресурсності особистості менеджера, яка розкривається як здатність актуалізувати власні психологічні ресурси з метою самореалізації, саморозвитку, саморегуляції у комунікативно-управлінських взаєминах. Особистісна ресурсність менеджера виявляється в життєвій і професійній компетентності, автономності у прийнятті рішень, самодостатності у подоланні складних стресових ситуацій, здатності підтримувати та надавати допомогу іншим, відповідальності у визначенні та реалізації поставлених цілей.

Постановка завдання. Мета статті – обґрунтувати роль асертивності як психологічної ресурсності менеджера соціокультурної сфери в успішній комунікативно-управлінській діяльності, у вирішенні складних професійно-відповідальних ситуацій.

Для розв'язання поставлених завдань були використані такі теоретичні методи дослідження: аналіз та узагальнення загальнотеоретичних положень з теорій управлінської діяльності менеджера соціокультурної діяльності, окремих аспектів проявів асертивності як показника психологічної готовності менеджерів до професійної діяльності; класифікація та систематизація, емпіричне виявлення складових структури асертивності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Як практична методологічна теорія міжособистісної взаємодії була запропонована А. Солтером ідея асертивності, виділено й описано характеристики асертивності (емоційність мовлення, експресивність поведінки, уміння протистояти напорі і атакувати, здатність до імпровізації у поведінці), психологічна структура асертивності як властивості особистості, прояви її основних компонентів (показників) [35].

Розглядаючи категорію асертивності як самоствердження, адаптивність, високий рівень самоконтролю, стабільність, стійкість, утвердження себе в соціумі, психологи [3; 5; 12; 14 та ін.]

роблять наголос на необхідності підвищення суб'єктності життєдіяльності, навчанню молодих людей вмінню розпоряджатися своїм життям, здатності долати труднощі.

Перш ніж означити роль асертивності в успішній професійній реалізації менеджера, слід визначити поняття «менеджмент», яке буквально означає «керівництво людьми», а в сучасній теорії і практиці соціального управління – це процес керівництва (управління) окремим працівником, соціальною групою, соціальною спільнотою, суспільством; з англійської перекладається як «управління», «завідування», «вміння володіти», «керівництво», «дирекція», «адміністрація» й ін., що узгоджується з визначенням [23, с. 11]. У контексті нашого дослідження важливим є виокремлення таких основних функцій менеджменту: планувати (*prévoir*), організовувати (*organiser*), віддавати розпорядження (*commander*), координувати (*coordonner*), контролювати (*contrôler*), здійснення яких пов'язано з асертивними стратегіями взаємодії менеджера з суб'єктами комунікативно-управлінської діяльності.

Психологічні питання управління є універсальними для будь-якої сфери професійної діяльності, зокрема соціокультурної, оскільки об'єктом управління є людина, індивідуальні психологічні особливості якої залишаються постійними. Безумовно суттєву роль в успішному вирішенні комунікативно-управлінських проблем (психологічних, економічних, соціальних, екологічних, інтегральних) відіграє цілісна психологічна система складових, що включає системне та комплексне пробудження та вивільнення здібностей, залучення психічних резервів менеджера щодо оптимізації і формування, розширення репертуару актуальних форм його творчого самовиявлення, самопрезентації і самоактуалізації у професійній діяльності, а також від ефективності взаємодії суб'єктів здійснення соціокультурної діяльності [7]. У даному контексті важливими є дослідження асертивності як зовнішньої поведінкової моделі успішної людини [19; 20; 25; 27; 33; 36] у взаємопов'язаності з такими соціально-психологічними категоріями, як успішність, відповідальність, особистісна позиція, упевненість, самостійність, незалежність, моральна переконаність, вміння протистояти груповому тиску.

Зауважимо, що ресурсними є асертивні стратегії у комунікативно-управлінській діяльності менеджера, які виявляються: в адекватному оцінюванні себе й оточуючих; знаннях власних прав та обов'язків; в усвідомленні особистих потреб

та інтересів; *розумінні* власних цілей, намірів і шляхів подальших дій, при цьому здатність відкрито без страху й напруги про це заявляти; у поважному ставленні до прав та інтересів інших людей; у *здатності* досягати поставлених цілей, не маніпулюючи іншими; *в умінні* переконувати, завойовувати прихильність, звертатися за порадою чи допомогою до людей; спроможності укладати компромісні рішення; встановлювати ділові контакти та партнерські відносини [15; 16; 17], *будувати* відносини в бажаному напрямі з іншими, звернутися до інших людей з проханням, у самоповазі та впевненості в собі [34]; у простому *виразі* почуттів, думок і власних прав [28]; в емоційній свободі, що виявляється в умінні *висловлювати* свої бажання, вимоги, прохання, в здатності сказати «ні» [29–31]; у гармонійному *поєднанні* особистісних якостей особистості, що відображаються у формі конкретних світоглядних позицій і позитивній спрямованості, в умінні формулювати особистісні потреби й бажання, прагненні до честолюбства у досягненні намічених цілей, проявляються у знаннях про людську сутність, в уміннях і навичках ефективної взаємодії; шанобливому ставленні до людей, а головне – повазі і любові до себе [20]; у найбільш конструктивному способі міжособистісної взаємодії, що дає змогу *протистояти* агресії і маніпуляції [34]; у *реалізації* успішного життєвого сценарію «Я – благополучний, ти – благополучний!», при якому відбувається взаємодія на рівні станів «Дорослий-Дорослий», коли самостійно й об'єктивно оцінюється ситуація, неупереджено викладається хід роздумів, формулюються власні проблеми і висновки, усвідомлюються власні цілі, емоції та спонукання, виявляється спроможність керувати ними [1]; у здоровій впевненості в собі, в наполегливому спілкуванні та лідерстві [21; 25; 26]; у *зберіганні* власної «автономності», власних кордонів, не знищуючи кордонів інших, балансуванні між агресивністю і пасивністю, між своїми та чужими потребами, уникаючи тиску та маніпуляції з боку оточуючих [4] тощо.

Основною частиною нашого емпіричного дослідження було здійснення аналізу вербальної продукції студентів, отриманої у результаті проведення: 1) психологічної гри «Принципи сучасного менеджменту», 2) творчого завдання «Власний професійний бренд», 3) опитування «Найважливіші риси менеджера», 4) самооцінювання асертивних якостей. Дослідження відбувалось в рамках вивчення навчальної дисципліни «Психологія управління» (97 студентів денної і заочної форм

навчання, віком 20–35 років, які навчалися за спеціальністю «Менеджмент» у Таврійському національному університеті ім. В.І. Вернадського, Київському університеті культури, Київському національному університеті культури і мистецтв). Під час гри студентам на основі принципів (заснованих певними якостями, поведінкою, особливостями взаємодії) з різних класифікацій пропонувалось розробити актуальну систему 5 принципів менеджменту у підгрупах, презентувати її іншим членам студентської групи, обґрунтувавши свій вибір. На основі творчого завдання (визначити та зобразити 3 персональні характерні якості власної особистості, які є важливими для успішної професійної самореалізації в актуальному професійному середовищі) й опитування (обрати серед 50 запропонованих найзначущі якості менеджера) були виявлені та ранжировані (від найбільш поширених) такі: «цілеспрямованість», «відповідальність», «упевненість у собі», «наполегливість», «чесність», «комунікабельність», «доброзичливе та поважливе ставлення до інших», «ініціативність», «сміливість», «креативність», «емоційна стабільність». У результаті аналізу даних самооцінювання студентами власних асертивних якостей (за 10 бальною шкалою за ступенем їх виявлення у життєвих, навчальних, професійних ситуаціях) було з'ясовано, що у більшості студентів найбільш високу оцінку отримали «відповідальність», «доброзичливе та поважливе ставлення до інших», «комунікабельність».

Емпіричне дослідження довело, що більшість студентської молоді усвідомлює й позитивно оцінює власну психологічну ресурсність і потенціал, що детермінує гармонійний розвиток їх особистості, є гарантом їх життєздатності, готовності до успішної й екологічної професійної самореалізації. Можна засвідчити про достатньо високий рівень готовності майбутніх фахівців до професійного функціонування на основі реалізації асертивних якостей і стратегій взаємодії.

Отже, теоретичний та емпіричний аналіз означеної проблеми обумовлює необхідність в зауваженні на такому компоненті особистісної ресурсності менеджера, як його психологічна готовність [6] до управлінської взаємодії. Цей компонент становить високий рівень асертивної поведінки («троїстий принцип» за М. Дойчем [22]: особистість діє рішуче, чесно і дружелюбно), коли створюється доброзичлива обстановка, яка сприяє вільному обміну знаннями й ідеями, а це у результаті веде до успіху. Асертивна позиція виявляється в адекватному рівні мотивації досягнень, почутті впевненості в собі, емоційно-цінніс-

них установках, сукупності таких індивідуально-психологічних особистісних якостей:

- рішучість, яка надає змоги поводитися менеджерам рішуче, проте залишатися розважливими та спокійними, уникати опонентського маніпулювання;

- чесність не дозволяє бути втягнутому в аморальну ситуацію, сприятиме підтримці позитивної репутації;

- дружелюбність дає відчутти опонентам уважне, поважне ставлення до їх ідей, готовність до конструктивної взаємодії;

- здатність до адаптаційної мобільності: своєчасне реагування на зміни, адаптування до нових умов, схильність до неперервних якісних змін умов праці, здатність протистояти дестабілізуючому впливу негативних форм поведінки, швидко та ефективно запроваджувати нові ідеї задля ефективного функціонування організації [10];

- відповідальність – це високий показник суб'єктивного контролю, емоційної стабільності, який характеризується самоконтролем і стриманістю, здатністю брати на себе відповідальність за все, що відбувається;

- самоефективність – здатність і вміння вирішувати проблеми, які дають змогу: контролювати свою поведінку, передбачати наслідки власних дій, усвідомлювати й розуміти зміст проблеми, створювати альтернативні ситуації [18].

Тобто особистісну готовність менеджера до комунікативно-управлінської діяльності можуть характеризувати такі якості, як: рішучість, чесність, дружелюбність, адаптаційна мобільність, відповідальність, самоефективність. Інтегральним показником особистісного компоненту такої готовності є асертивність як комплексна характеристика, що включає афективні (відсутність страху, низький рівень тривожності, прагнення до благополуччя та безпеки інших, спокій в мінливих умовах діяльності, довіра собі в єдності з довірою до світу, емоційність мовлення), когнітивно-сміслові (компетентність і розуміння себе та інших, гнучкість мислення, адекватна орієнтація в комунікативно-управлінській ситуації й адекватність її оцінки; здатність передбачати результати власної асертивної поведінки, здатність до усвідомлення потреби у досягненні мети), поведінкові (навички соціальної поведінки, відповідальність, наполегливість, готовність до ризику й конструктивної агресії, спрямовані на досягнення мети) і контрольно-регулятивні компоненти (відповідальність за власні вчинки, наполегливість у захисті своїх прав, самостійні дії, обстоювання власної думки тощо).

Висновки. Динамічні зміни суспільства в усіх сферах, зокрема у соціокультурній, зумовлюють необхідність у формуванні психологічної готовності менеджерів до вирішення складних завдань комунікативно-управлінської діяльності. Критерієм і фактором такої готовності як психологічної ресурсності менеджерів до їх професійного становлення, самореалізації і розвитку є розкриття асертивності через такі особистісні риси: рішучість, чесність, дружелюбність, адаптаційна мобільність, відповідальність, самоефективність. Важливість асертивної поведінки як найбільш конструктивного й екологічного способу міжособистісної взаємодії є безперечною в усіх різновидах комунікативно-управлінської діяльності, забезпечуючи успішну професійну самореалізацію менеджера, ефективне вирішення складних управлінських ситуацій соціокультурної діяльності. Емпіричне дослідження дозволило зробити висновки, що студентська молодь, майбутні менеджери, усвідомлю-

ють важливість таких якостей для успішної професійної самореалізації в актуальному середовищі.

Наукова новизна полягає у виявленні взаємозв'язку, функціональної пов'язаності між собою, взаємозумовленості компонентів структури асертивності менеджерів соціокультурної діяльності в комунікативно-управлінській системі.

Практичне значення одержаних результатів виявляється у наданні можливості добору комплексу заходів для формування асертивної позиції менеджера, якому властиві соціальна активність, наполегливість для досягнення професійно-важливої мети, за умови екологічної, поважливої взаємодії з суб'єктами комунікативно-управлінської діяльності.

Перспективним у цьому зв'язку є дослідження умов сприятливого середовища, в якому відбувається формування асертивних якостей, асертивної позиції і поведінки менеджера соціокультурної діяльності.

Список літератури:

1. Берн Е. Ігри, у які грають люди = Games People Play; пер. з англ. К. Меньшикової. Харків : Книжковий Клуб «Клуб Сімейного Дозвілля», 2016. 256 с.
2. Галіцький У. М., Мірошник О. В., Синявський В. В. Соціально-психологічний словник. Донецьк, 2004. 250 с.
3. Герасіна, С. Асертивна поведінка як передумова формування почуття власної гідності та самоповаги студентської молоді. *Проблеми сучасної психології: Зб. наук. праць*. 2019. № 10. URL: <https://doi.org/10.32626/2227-6246.2010-10.%p>
4. Джаннантоніо М. Чи зі мною все гаразд? Самоповага та асертивність. Свічадо, 2020. 168 с.
5. Журавльова П. Л., Лучків В. З. Дослідження асертивних стратегій поведінки в умовах рекреації. *Наука і освіта*. 2016. № 9. С. 59–63.
6. Карамушка Л. М., Москальов М. В. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації. Львів : Сполом, 2011. 216 с.
7. Костюченко О. В. Психологічна готовність менеджера до управління проектною діяльністю. *Вісник КНУКіМ*. Серія: Менеджмент соціокультурної діяльності. 2018. № 1. С. 25–41.
8. Кочубей Н. В. Соціокультурна діяльність. Суми : Університетська книга, 2015. 122 с.
9. Ніколаєв Л. О. Дослідження проблеми асертивності у вітчизняній та зарубіжних школах психології розвитку. *Проблеми сучасної психології : Зб. наук. праць КПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України*. 2010. № 9. С. 138–146.
10. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління. Київ : Академвидав, 2003. 568 с.
11. Саннікова О. П. Непочатова О. Ю. Асертивність як психологічна характеристика особистості. *Актуальні проблеми сучасної психології: матер. міжн. наук.-практ. конф. молодих учених та студентів* (м. Одеса, 26 квітня 2012 р.). Одеса : СМІЛ, 2012. С. 269–272.
12. Семиченко В. А. Проблеми мотивації поведінки та діяльності людини. Модульний курс психології. Київ : Мілленіум, 2004. 521с.
13. Сколота Е. В. Асертивність як складник професійного профілю майбутнього психолога. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського*. Серія : Психологія. 2020. Том 31 (70), № 4. С. 79–83. URL: <https://doi.org/10.32838/2709-3093/2020.4/11>
14. Татенко В. А. Психологія в суб'єктивному измеренні. Київ : Просвіта, 1996. 404 с.
15. Франсиско Г. Усі ці нестерпні люди. Як прожити серед людей, які роблять наше життя неможливим; пер. В. Крутоуз. Київ : Пульсари, 2009. 192 с.
16. Alberti R. E. & Emmons M. E. *Your perfect Right: A Guide to Assertive Living* (6th ed.). San Luis Obispo, CA: Impact Publishers, 1990.
17. Alberti, R. E. Issues in assertive behavior training. In R.E. Alberti, *Assertiveness: Innovations, applications, issues*. San Luis Obispo. Calif. : Impact, 1977.

18. Bandura A. Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*. 1982. No. 37. P. 122–147.
19. Bayer G. Verhaltensdiagnose und Verhaltensbeobachtung. Handbuch der Verhaltenstherapie (Hrsg. Ch. Kraiker). Munchen, 1974. P. 253–275.
20. Capponi V., Novák T. *Asertivně do života*, Svoboda, 1992. 141 s.
21. Chaney M. *Assertiveness: How to Be Assertive, Stop Being a Pushover, Gain Respect and Stand Up for Yourself, With Effective & Assertive Communication Skills (Simple and Proven Techniques to Become Your Confident Self)*. Manuel Chaney Audio, 19.10.21.
22. Deutsch M. *The Resolution of Conflict, Constructive and Destructive Processes*. Yale University Press. New Haven, 1973. URL: <https://doi.org/10.1177/000276427301700206>
23. Fayol H. *Administration industrielle et générale*. Paris : Dunod et Pinat, 1917.
24. Fensterheim H. *Making Life Right When It Feels*. Little Brown Paperbacks (a&C), 1988. 320 p.
25. Hadfield S., Hasson G. *How to be Assertive In Any Situation (2nd Edition)*. Broché, 18.12 2013. Pearson. 256 p.
26. Hale A. *How to Be More Assertive: Quit Being a Pushover and Boost Your Self Confidence in Any Situation*, 2014. 37 p.
27. James V., Potter M. A., Paula M. *Assertiveness, Individuation & Autonomy: An Assertiveness*. A F S Publishing Company, 2011. 230 p.
28. Lange A. J. & Jakubowski P. *Responsible assertive behavior*. Champaign, Research Press, 1976.
29. Lazarus A. A. *Behavior therapy in groups*. In G.M. Gazda (Ed.), *Basic approaches to group psychotherapy and group counseling*. Springfield : Charles C. Thomas, 1968.
30. Lazarus A. A. *Group therapy of phobic disorders by systematic desensitization*. *Journal of Abnormal and Social Psychology*. 1961. No. 63. P. 504–510.
31. Lazarus A. A. *The practice of multimodal therapy*. New York : McGraw-Hill. 1981. 257 p.
32. Nikolaiev L. *Assertiveness as a part of adolescents' socialization*. *European Humanities Studies: State and Society*. Slupsk : Academia Pomorska, 2015. No. 4. P. 21–39.
33. Romek, V. *Social context of Assertiveness Training*. 22nd International Congress of Applied Psychology. Tokio, 1992. P. 354.
34. Rudestam K. E. *Experiential Groups in Theory and Practice* Monterey, Calif. : Brooks/Cole, 1982.
35. Salter A. *Conditioned reflex therapy*. New York : Creative Age Press, 1949. 359 p.
36. Stein S. J., Howard E. *Emotional Intelligence and Your Success*. Stoddart Publishing Co. Ltd., 2000. 276 p.
37. Wolpe J. *The practice of behavioral therapy*. New York : Pergamon Press, 1982. 208 p.

Kostiuchenko O.V. ASSERTIVENESS AS A PSYCHOLOGICAL RESOURCE OF A SOCIO-CULTURAL SPHERE MANAGER IN SUCCESSFUL COMMUNICATION AND MANAGEMENT ACTIVITIES

The article reveals the special significance of assertiveness as psychological resourcefulness, a professionally significant characteristic of a manager's personality. An analysis of psychological works was carried out, in which various aspects of the detection and development of assertiveness in the framework of the development of social adaptation of the individual, the problem of asserting the individual in society, the formation of professionally significant personality traits, and successful professional self-realization were investigated. The components of assertiveness and assertive behavior, the peculiarities of their manifestation in the communicative and managerial activity of the manager of the socio-cultural sphere are determined. Assertiveness is characterized as a criterion and factor of successful professional self-fulfillment of a manager. Based on the results of the empirical research, it was established that student youth, future managers, are aware of the importance of assertive qualities (in particular, determination, honesty, friendliness, adaptive mobility, responsibility, self-efficacy) for successful professional self-realization in the current environment. Given the complex conditions of socio-cultural activity, the problem of forming an assertive position and behavior of a manager in conditions of pressure from the social environment, destructive forms of influence, which significantly increases the level of adaptability to the professional environment, contributes to the most constructive and ecological way of interpersonal interaction, successful professional self-realization and self-actualization. Questions arise: studying the specifics of the formation of assertive behavior skills; study of organizational and psychological factors, conditions of a favorable environment in which the formation of assertive qualities, assertive position and behavior of the manager of socio-cultural activities of managers, systems that affect the level of formation and detection of assertiveness of managers takes place

Key words: assertiveness, assertive behavior, manager, communicative and managerial activity, psychological resourcefulness, psychological readiness.