

Ключевые слова: личность, копинг-стратегии, адаптивные копинг-стратегии поведения.

Labeznaya L.P.

The structure and types of adaptive coping strategies for the behavior of the individual when studying at a university

The article describes the structure and types of adaptive coping strategies for the behavior of the individual when studying at a university. It is established that the main characteristics of the adaptive coping behavior of student youth is its meaningfulness, purposefulness, controllability of the situation, regulation of the level of stress, and the possibility of learning this form of behavior. It is shown that the most important component of adaptive coping behavior is a coping strategy for solving the problem, through which alternative solutions and constructive mastering are selected and considered. It was stated that active mastering of difficult situations is a cognitively conditioned behavioral process, as a result of which the general social competence of students in an educational institution is formed.

Key words: *personality, coping strategies, adaptive coping strategies of behavior.*

Лабезна Лариса Петрівна – аспірант кафедри практичної психології та соціальної роботи Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, м. Северодонецьк.

УДК 658.012.32-057.3:65.012.12

Літвінова О. В.

ЩОДО РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПОКАЗНИКІВ ЕФЕКТИВНОЇ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ

В статті актуалізується проблема вивчення показників ефективної управлінської діяльності менеджерів, що пов'язано із нестабільністю сучасного соціально-економічного становища суспільства і необхідністю швидко реагувати на ситуацію невизначеності прийняттям ефективних управлінських рішень. Зазначено, що управлінська діяльність вимагає від суб'єкта її здійснення спеціальних якостей і умінь, різноманітних складних здібностей, що представлено в роботах зарубіжних та вітчизняних науковців. На основні аналізу літературних джерел визначено, що менеджер – це суб'єкт управління в організації, професійний керівник. Охарактеризовано три групи навичок, якими повинен володіти ефективний менеджер: концептуальні (система пізнавальних здібностей), людські (що проявляються у вмінні взаємодіяти з підлеглими) і технічні (знання щодо виконання конкретних функцій виробництва). Проведене емпіричне дослідження показало, що більшість менеджерів мають

орієнтованість на авторитарний (чоловіки) та демократичний (жінки) стиль керівництва; використання в якості провідної стратегії в конфлікті суперництва; середні показники інтернальності в сфері досягнень та виробничих стосунків; середній рівень розвитку комунікативних та організаторських здібностей. Констатовано, що ефективність управлінської діяльності менеджерів згідно отриманих показників сумнівна, відповідальність управлінців за кінцевий результат своєї діяльності на середньому рівні. Доведено, що для розвитку показників ефективної управлінської діяльності необхідно впровадження системи соціально-психологічного супроводу як на етапі професійної підготовки майбутніх менеджерів, так і в період безпосереднього здійснення ними управлінських функцій.

Ключові слова: *менеджер, управлінська діяльність, стиль управління, професіоналізм діяльності, комунікативні та організаторські здібності, відповідальність, співробітництво.*

Постановка проблеми. Зміни, що відбуваються на даний час в соціально-економічному, політичному та культурному розвитку держави потребують підготовки менеджерів та управлінців нової формації, які здатні до швидкого реагування на виклики сучасності, гнучкі, мобільні, стресостійкі. В епоху розвитку інформаційної економіки дедалі очевидніше входить у життя сучасний тип менеджера, який, на відміну від своїх попередників може зробити кваліфікований висновок лише на підставі колегіального, всебічного обговорення і вивчення ситуації, вираженості оцінок, глибокого аналізу суті справи. На сьогоднішній час ми стикаємось із ситуацією, коли велика кількість старшокласників, обираючи майбутньою професійною діяльністю менеджмент, частіше всього не розуміє всіх тих функцій, які повинен здійснювати менеджер, а також не мають уявлення про набір тих якостей, які є необхідними для її ефективного здійснення.

Постійне вдосконалення управлінського персоналу та його діяльності є запорукою стійкого та ефективного функціонування будь-якої організації. Управлінська діяльність по своєму змісту є однією із самих складних з безлічі видів професійної діяльності. Від суб'єкта управлінської діяльності вона вимагає наявності різноманітних складних здібностей, високого рівня спеціальних якостей і умінь, інтегрованих у складні системні структури. Управлінські кадри, націлені на індивідуально-професійний розвиток, досягнення високого рівня професіоналізму, звичайно здійснюють свої плани в процесі професійної кар'єри. Тому, виокремлення показників ефективної управлінської діяльності менеджерів, дослідження наявного рівню їх розвитку і створення ефективних соціально-психологічних процедур актуалізації необхідних професійно важливих якостей повинно стати одним з завдань сучасної психологічної науки і практики.

Суттєве значення для визначення психологічних умов формування професійно важливих якостей менеджерів мають дослідження, що розкривають

зміст та форми підготовки студентів-менеджерів у вищих навчальних закладах (Н. Завацька, Л. Карамушка, Н. Коломінський, Н. Чепелева, Е. Шейко, О. Щоткін та ін.), особливості професійної діяльності менеджерів різної спрямованості – по роботі з персоналом, з продажу тощо (Е. Мейо, Г. Нікіфоров, Л. Орбан-Лембрик, М. Фоллет, П. Хейне та ін.), але деякі аспекти цієї проблеми залишаються недостатньо вивченими.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На початку ХХ століття з'являється інтерес науковців до вивчення проблем управління як одного з чинників задоволеністю працею, позитивного соціально-психологічного клімату в колективі, підвищення ефективності виробництва (К. Левін, Е. Мейо, Ф. Тейлор, А. Файоль та ін.). Серед необхідних якостей для ефективного менеджера називають: емоційну стабільність, відповідальність, комунікабельність, прагнення до досягнень, домінантність та ін. [9].

Дослідження суб'єкта управління в межах соціально-психологічного підходу (Н. Завацька, Л. Карамушка, В. Третьяченко, Е. Шейко) теж орієнтовані на пошук сукупних рис керівників, які проявляються в стійких методах і способах взаємодії з підлеглими, що виявляють ефективність керівництва. В межах соціально-психологічного підходу зроблені способи розглянути можливості вдосконалення стилю керівництва, його змінність, цілеспрямоване формування [5].

Д. Холл визначає управлінський стиль, як порівняно стійкий підхід до визначених ситуацій і вважає можливим використати дане поняття як аналітичний інструментарій для аналізу прийняття рішень, лідерства, збуту і контролю. Стиль, на його думку, об'єднує поведінкові і ціннісні аспекти, які набувають певних значень тільки при сумісному їх розгляді [8].

Вчені відмічають, що ефективність управлінської діяльності менеджера залежить в першу чергу від таких суб'єктивних факторів: соціального досвіду, особистих якостей і здібностей керівника [1].

Ще один важливий компонент особистісного профілю менеджера – управлінські здібності. Психологічні дослідження Л. Кудряшової показали, що ефективність управлінської діяльності залежить від деякої інтегральної характеристики здібностей, що називають загальною здатністю до управлінської діяльності. Ця здатність характеризується наявністю уміння вирішувати нестандартні проблеми, вміння мислити масштабно, умінням забезпечити самоорганізацію управлінської системи [6].

Мета статті – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити показники ефективної управлінської діяльності менеджерів.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. У західній практиці менеджер – це суб'єкт управління в організації, професійний керівник, який усвідомлює, що він представник особливої професії, а не просто інженер чи економіст, який займається управлінням [4]. В Україні ж спеціальна підготовка професійних менеджерів лише розпочалася, тому потрібно з певною обережністю прирівнювати поняття «керівник організації» та «менеджер

організації», хоча реально вони виконують одну й ту саму управлінську функцію. Підготовка професійних менеджерів є однією із суттєвих умов реформування нашого суспільства та входження його в міжнародний простір [8].

У західній психології існує підхід, згідно з яким виділяють три основні групи навичок менеджера [3]:

1. Концептуальні навички – це когнітивні (пізнавальні) здібності менеджера сприймати організацію як єдине ціле і водночас чітко виділяти взаємозв'язки, які існують між її частинами. Сюди належать мислення менеджера, його вміння обробляти інформацію, здібність до планування, визначення перспектив діяльності організації.

2. Людські навички – це здатність менеджера до роботи з людьми і за допомогою людей, а також вміння ефективно взаємодіяти, будучи членом команди. Ці навички проявляються в тому, як менеджер ставиться до співробітників, як він їх мотивує, сприяє їх діяльності та координує її, як подає приклад, спілкується та розв'язує конфлікти.

3. Технічні навички – це спеціальні знання та вміння, необхідні для виконання робочих завдань, тобто навички використання методів, технологій та обладнання, необхідних для виконання конкретних функцій. Володіння менеджером технічними навичками передбачає наявність професійних знань, аналітичних здібностей, вміння правильно використовувати інструментальні й інші засоби для вирішення проблем у конкретній галузі.

Установлено, що по мірі просування менеджерів східцями ієрархії в організації потреба в технічних навичках знижується, а значення людських і концептуальних навичок зростає.

Для досягнення мети було проведено емпіричне дослідження з використання надійного та валідного психодіагностичного інструментарію. Орієнтуючись на показники ефективної управлінської діяльності менеджерів, що були представлені в вищезазначених теоретичних підходах, було обрано такі методики: методика «Експертна діагностика стилів керівництва» М. Фетіскіна, методика «Діагностика комунікативних та організаторських здібностей (КОЗ-2)» В. Синявського і Б. Федоришина, тест - опитувальник К. Томаса в адаптації Н. В. Гришиної, методика дослідження рівня суб'єктивного контролю Дж. Роттера. Експериментальну вибірку склали працівники торгівельних мереж «Алло» і «Комфі», які працюють на посаді менеджерів – тобто виконують управлінську функцію. Кількість досліджуваних – 54 особи віком від 25 до 40 років (29 – чоловіки, 25 – жінки). Всі респонденти працюють менеджерами середньої ланки.

За результати діагностики провідного стилю управління (табл. 1) було виявлено, що більшість жінок – менеджерів використовує демократичний стиль управління, що є найбільш ефективним, тому що він забезпечує високу імовірність правильних зважених рішень, високі виробничі результати праці, ініціативу, активність підлеглих, задоволеність людей своєю роботою і

керівником, сприятливий психологічний клімат і згуртованість колективу. Про цих жінок – менеджерів можна сказати що вони вдало користуються владою, але не апелюють до неї, забезпечують позитивну саморегуляцію управлінської системи, підтримують розвиток ініціативи з боку підлеглих, турбуються про розвиток професійного рівня своїх підлеглих. Така жінка – керівник вважає себе членом групи і може безпосередньо впливати на групу чи її членів.

Чоловіки-менеджери здебільшого мають авторитарний стиль управління, котрий є менш ефективним у процесі управління, тому що недоліків у ньому більше, ніж достоїнств. Цей стиль обумовлює підвищене психологічно-стресове навантаження і є шкідливим для психічного і фізичного здоров'я людей. Про таких чоловіків можна сказати що вони всі рішення ухвалюють одноосібно, відповідальність перекладають на нижчі рівні, на виконавців, користуються різними соціально-психологічними механізмами впливу, не заохочують критики в свою адресу, проявляють холодність і офіційність.

Таблиця 1

Результати середніх балів за стилями керівництва

Стать	Авторитарний стиль	Демократичний стиль	Ліберальний стиль
Чоловіки	12,11	8,45	6,41
Жінки	7,72	12,08	7,2

Щодо результатів провідної стратегії поведінки в конфлікті (табл. 2), то суперництво, як тактику виходу з конфліктної ситуації обирають – 42,6% респондентів, з яких 7 жінок та 16 чоловіків; співробітництво як тактику виходу з конфліктної ситуації обирають 24,1%, з яких 6 – жінки та 7 – чоловіки; компроміс є провідною стратегією у 9,6% менеджерів, з яких 3 жінки та 2 чоловіки; уникнення як тактику виходу з конфліктної ситуації обирають – 9,6% – 4 жінки і 1 чоловік; пристосування є провідною стратегією у 14,1% осіб, з яких 5 жінок та 3 чоловіки. Таким чином, по результатам відсоткового співвідношення можна зробити загальний висновок, що у досліджуваній групі велика кількість процентів була набрана по стратегії суперництва.

Таблиця 2

Статевий розподіл поведінки менеджерів в конфлікті за результатами тесту-опитувальника К. Томаса

Стать	Суперництво	Співпраця	Уникання	Пристосування	Компроміс
Чоловіки	16	7	1	3	2
Жінки	7	6	4	5	3
Всього	23	13	5	8	5

Той, хто обирає стратегію суперництва, перш за все виходить із оцінки особистих інтересів в конфлікті, як високих, а інтересів свого противника – як

низьких. В певних випадках наявність суперництва є рухомою силою прогресу, наприклад: спортивні змагання, випадки суперництва при влаштування на роботу, конкурсні іспити при вступі у вищі навчальні заклади. Проте, суперництво вимагає багато сил, і навіть може призвести до хвороби. Така стратегія зазвичай порушує відносини між людьми, створює спокусу – виграти будь-якою ціною, аж до застосування нечесних і жорстких методів. Вибір на користь суперництва (боротьби) характерний для деструктивної моделі, при такій стратегії активно використовується влада, зв'язки, авторитет, сила закону.

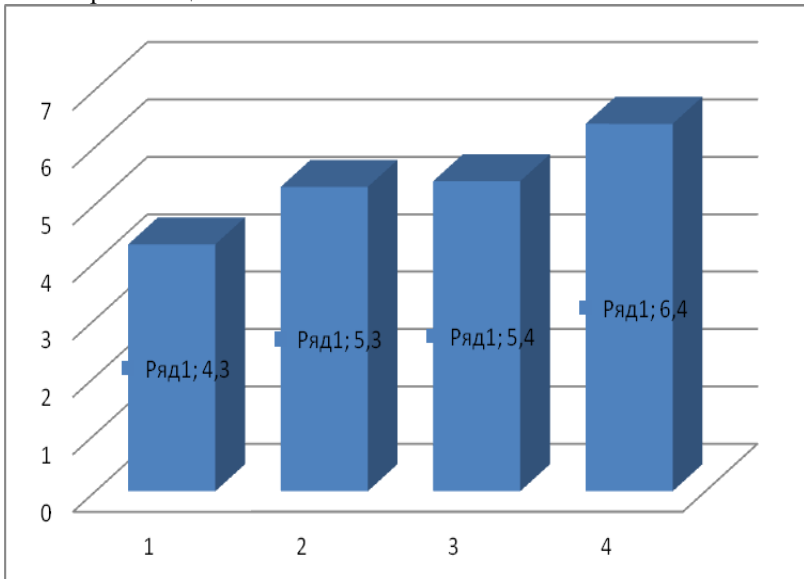
Людина, яка притримується стратегії пристосування, прагне уникнути конфлікту, спрямованість на особисті інтереси низька, а оцінка інтересів противника – висока. Іншими словами така людина жертвує особистісними інтересами в користь інтересів опонента. Така стратегія може служити позитивною поведінковою моделлю, допомагаючи зберегти ресурси до більш сприятливого моменту. якщо баланс сили складається не в вашу користь – поступка є найкращим виходом. Наприклад: робітник виступає проти свого переведення на посаду із меншим окладом при повному збереженні попереднього об'єму навантаження. Начальник пояснює працівнику, що не може зберегти йому, попередню посаду, тому, що по плану скорочення такої посади просто нема. Працівник поступається, не бажаючи псувати відносини з своїм керівником і розуміючи, що в даному випадку, спорити просто немає сенсу, тому, що спір може закінчитися звільненням з роботи. Проте, поступка має і негативну суть. Вона може бути сприйнята вашим опонентом як прояв слабості і призвести до ескалації, тобто уступаючи, ми не досягнемо потрібного результату і не задовольнимо свої інтереси [2].

Стратегія поведінки – *компроміс*, тобто врахування інтересів і опонента і задоволення своїх власних інтересів. Тобто задоволення сторін наполовину. Інколи компроміс є єдиним можливим і найкращим мирним способом розв'язати конфлікт. Кожна із сторін отримує щось, що влаштовує її, замість того, щоб продовжувати війну, і можливо втратити все. Проте компроміс часто служить лише тимчасовим виходом, оскільки одна із сторін не звільняє свої інтереси повністю, і основа конфлікту зберігається. Якщо ж компроміс не є рівним для двох сторін, а одна з них поступилася більше ніж друга, то ризик відновлення конфлікту стає ще вищим [7].

Стратегія *співробітництва* має високу спрямованість як на задоволення власних інтересів, так і на задоволення інтересів свого опонента. Тобто вона характеризується високим прагненням досягнути максимально можливого задоволення і своїх інтересів і інтересів партнера. Досить часто люди вважають такий варіант дуже бажаним, проте нереальним. Проте в більшості випадків для ситуацій, які здаються тупиковими, через те, що кожний із опонентів висуває вимоги, котрі явно знаходяться в протиріччі з вимогами іншого, і не шукає інших варіантів задоволення своїх інтересів. На відміну від компромісу, для співробітництва необхідний перехід від відстоювання своїх позицій до більш глибокого рівня, на якому можна буде спостерігати спільність інтересів.

Співробітництво приваблює міцністю вирішення проблеми, партнерськими відносинами в його ході. Це єдиний вірний спосіб виходу із конфлікту. Успішне співробітництво сприяє покращенню відносин і бажанню продовжити взаємодію у майбутньому.

Ні одну із перерахованих стратегій поведінки не можна назвати однозначно «хорошою» чи «поганою». Кожна із них може бути оптимальною і забезпечити найкращий ефект в залежності від конкретних умов виникнення конфлікту. Вибираючи стратегію поведінки в конфлікті, необхідно в кожному конкретному випадку виходити з того, що наскільки важливо досягнення позитивного результату з однієї сторони і збереження хороших відносин з опонентом з другої. Якщо ні те ні інше не представляє великої цінності, то найкраща стратегія – уникнення. Якщо результат принципово важливий, а відносини не є вагомими, варто добиватися свого з допомогою суперництва. Якщо відносини перш за все, то найкраще поступитися. Якщо і відносини і результат суттєво важливі, то варто прикласти зусилля і потратити час на досягнення співробітництва.



Де: 1 – шкала інтернальності в сфері досягнень, 2 – шкала загальної інтернальності, 3 – шкала інтернальності в сфері виробничих стосунків, 4 – шкала інтернальності в сфері міжособистісних стосунків

Рис. 1 – Діаграма середніх показників інтернальності (вся вибірка)

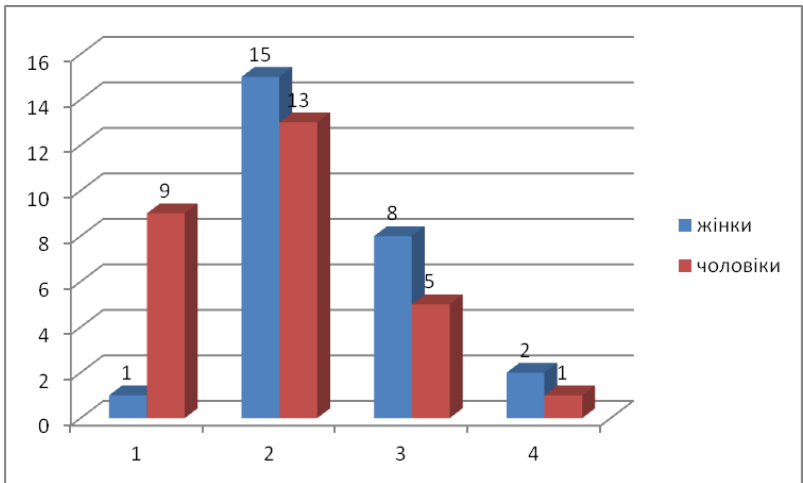
Згідно з темою нашого дослідження в якості діагностичних критеріїв було обрано не всі шкали методики Дж. Роттера, а тільки ті, які, на думку

багатьох науковців, необхідні саме для працівників з керівними функціями та для тих, хто працює в системі «людина-людина», а саме: загальна інтернальність, інтернальність в сфері виробничих стосунків, інтернальність в сфері досягнень та інтернальність в міжособистісних стосунках (рис. 1).

Аналізуючи статевий розподіл показників, отриманих за методикою Дж. Роттера можна помітити, що і в сфері досягнень, і в сфері виробничих стосунків жінки більше схильні до інтернального контролю. Можливо це пов'язано із тим, що жінкам складніше пробиватися до керівничих посад у зв'язку із наявними у суспільстві гендерними стереотипами і якщо жінка все ж таки досягає певних результатів, то вони дуже обережна, більше відповідальна, сама контролює те, що відбувається в сфері її ділових стосунків. Чоловіки ж вивили більший прояв інтернальності у сфері міжособистісних стосунків, що може бути пов'язано теж з низкою особистісних особливостей жінок і чоловіків, а також їхніми гендерними характеристиками. Загалом, можна вважати отримані показники інтернальності недостатньо високими, тобто менеджери не готові в повній мірі брати на себе відповідальність за результати роботи організації, а це є неприпустимим в роботі управлінських кадрів.

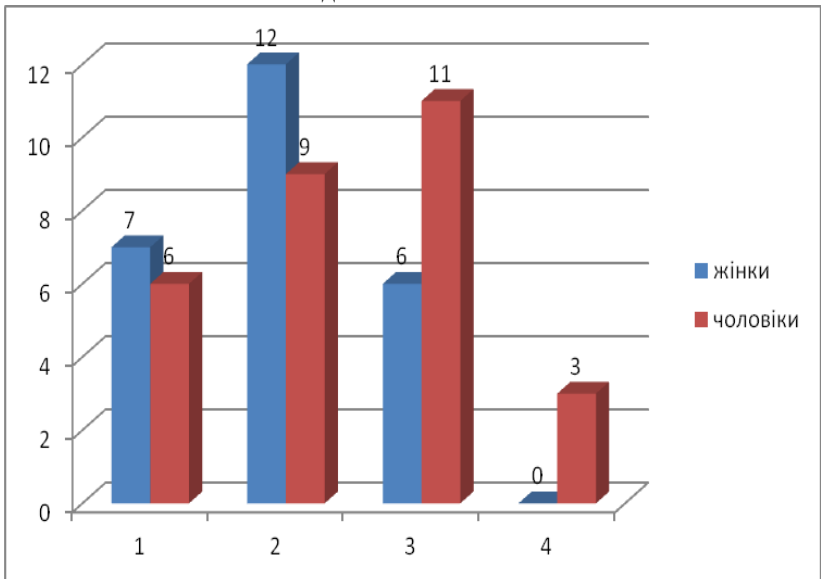
Останнім етапом було проведення методики діагностики комунікативних та організаторських здібностей менеджерів (рис. 2-3). Дані здібності є вкрай важливими для людини, яка виконує управлінські функції і працює з людьми. Загалом по вибірці ми маємо наступні показники: середній бал за шкалою «Комунікативні здібності» дорівнює 11,3 бали, що відповідає середньому рівню розвитку; середній бал за шкалою «Організаторські здібності» дорівнює 11,6 балів, що також відповідає середньому рівню розвитку. Люди, які мають середній рівень розвитку даних здібностей прагнуть до контактів з людьми, відстоюють своє, однак потенціал їхніх здібностей не відрізняється високою стійкістю. Вони потребують подальшої роботи з формування цих якостей особистості.

Для менеджерів професійно важливими якостями є достатній рівень розвитку комунікації, тому що при роботі з людьми, для ефективних продаж і для ефективного здійснення управлінських функцій необхідно правильно доносити для партнера по спілкуванню інформацію, володіти великим спектром вербальних та невербальних засобів спілкування, необхідно вступати у взаємодію, використовуючи конструктивні засоби спілкування, підлаштовуватися при необхідності до партнера. Що стосується організаторських здібностей – то це також важлива професійна складова менеджера, адже правильна організація процесу, розподіл професійних ролей згідно можливостей колег по роботі є основою ефективності професійної діяльності.



Де: 1 – низький рівень розвитку, 2 – середній рівень розвитку, 3 – високий рівень розвитку, 4 – вищий рівень розвитку

Рис. 2. Розподіл чоловіків та жінок за рівнями розвитку комунікативних здібностей



Де: 1 – низький рівень розвитку, 2 – середній рівень розвитку, 3 – високий рівень розвитку, 4 – вищий рівень розвитку

Рис. 3. Розподіл чоловіків та жінок за рівнями розвитку організаційних здібностей

Таким чином можна помітити, що явних відмінностей в прояві вищезначених якостей не має, рівень їх розвитку середній, але у жінок комунікативні здібності все ж таки тяжіють в бік високого рівню розвитку, а у чоловіків така тенденція проявляється за організаційними здібностями. Такі дані можна пояснити тим, що за даними багатьох досліджень у жінок краще розвинуті здібності, які проявляються у спілкуванні з іншими людьми, вони краще і швидше можуть встановлювати контакти, більш емпатійні, говіркі. Що стосується чоловіків то вони більш логічні, їх дії більш структуровані, спрямовані на досягнення певної мети і саме це проявилось і за результатами нашого дослідження.

Для знаходження зв'язків між досліджуваними змінними нами було використано кореляційний аналіз (розрахунок коефіцієнтів кореляції за Пірсоном). Було з'ясовано, що існує позитивна кореляція між авторитарністю та 98е сформованіс у сфері досягнень ($r=0,167$; $p\leq 0,05$); між авторитарністю та проявом суперництва в конфліктних ситуаціях ($r=0,415$; $p\leq 0,05$).

При демократичному стилі керівництва інтернальність у сфері виробничих стосунків знижується ($r=-0,19$; $p\leq 0,05$), що, вірогідно, пов'язане з розумінням того, що джерелом проблем є не тільки сам керівник, але й підлегли. Ліберальний стиль має значно більш позитивні зв'язки із інтернальністю у сфері досягнень ($r=0,24$; $p\leq 0,01$). Демократичний стиль позитивно корелює з комунікативними здібностями ($r=0,15$; $p\leq 0,05$).

Отримані дані щодо показників ефективної управлінської діяльності менеджерів (стиль керівництва, стратегії поведінки в конфлікті, рівень інтернальності, комунікативні та організаторські здібності) необхідно враховувати при розробці програми з формування у менеджерів тих якостей, що сприяють ефективній професійній діяльності і досягненню мети управління.

Висновки. Результати проведеного емпіричного дослідження показали недостатній рівень розвитку показників ефективної управлінської діяльності менеджерів, має місце несформованість конструктивних форм взаємодії, орієнтація на суперництво; середній рівень розвитку комунікативних та організаторських здібностей; середні показники відповідальності; мають місце певні гендерні особливості в прояві даних показників. Підсумовуючи можна стверджувати, що ефективність діяльності менеджерів буде забезпечуватись такими якостями: навичками соціальної взаємодії (здібність ефективно спілкуватися, будувати міжособистісну взаємодію); орієнтацією на досягнення успіху (наполегливість, працездатність, схильність до ризику, завзятість); соціальною зрілістю (наявністю достатньо сформованими особистими цілями, здатність коректувати свою поведінку); практичним інтелектом (здатність визначати проблему і знаходити практично можливі засоби її вирішення); здатністю до складної роботи (стійкість до стресів, здатність планувати складну роботу та встановлювати пріоритетність завдань при дефіциті часу); соціальною пристосовністю (адаптація до колективу, керівництва, організаційної культури, традиціям, нормам); лідерством (здатністю спонукати до дій інших, вселяти

довіру). Перелічені навички та здібності формуються та розвиваються на протязі всього управлінського шляху.

Перспективи подальшого дослідження мають полягати у створенні та апробації ефективних психологічних умов розвитку компонентів ефективної управлінської діяльності менеджерів як під час опанування даною спеціальністю в умовах навчального закладу, так і безпосередньо під час здійснення професійної управлінської діяльності.

Список використаної літератури

1. Белоліпецький В. К. Етика и культура управления : учебно-практическое руководство / В. К. Белоліпецький, Л. Г. Павлова. – М. : ІКЦ «МарТ», Ростов н/Д : ІЦ «МарТ», 2004. – 384 с
2. Винославська О. В. Людські стосунки : навч. посібник / О. В. Винославська, М. П. Малигіна. – К. : КВІЦ, 2001. – 83 с.
3. Дафт Р. Л. Менеджмент; пер. с англ. / Р. Л. Дафт. – СПб. : Питер, 2000. – 496 с.
4. Евенко Л. И. Уроки американского менеджмента (вступительная статья) / Л. И. Евенко // М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури Основы менеджмента; пер. с англ. – М. : Дело, 1992. – С. 5-17.
5. Завацька Н. Є. Соціально-психологічні засади формування у майбутніх менеджерів здатності до спільної управлінської діяльності : монографія / Н. Є. Завацька, Е. П. Шейко; під ред. Н. Є. Завацької. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2014. – 184 с.
6. Кудряшова Н. Роль комунікативної компетентності у формуванні готовності до професійної діяльності / Н. Кудряшова // Педагогіка і психологія професійної освіти : науковий журнал інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України. – 2009. – №1. – С. 101-110.
7. Организационное поведение. Хрестоматия : учеб. пособие для факультетов психологических, экономических и менеджмента / Редактор-составитель Д. Я. Райгородский. – Самара : Издательский Дом «Бахрах-М», 2006. – 752 с.
8. Технології роботи організаційних психологів : навч. посібник для студентів вищо навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л. М. Карамушки. – К. : Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.
9. Fayol H. General of industrial management / H. Fayol // London : Pitman. – 1949. – P.98-104.

Транслітерація

1. Belolipetskiy V. K. Etika i kultura upravleniya : uchebno-prakticheskoe rukovodstvo / V. K. Belolipetskiy, L. G. Pavlova. – М. : ІКТs «МарТ», Rostov n/D : ІТs «МарТ», 2004. – 384 s.
2. Vinoslavskaya O. V. Lyudskiy stosunki : navch. posibnik / O. V. Vinoslavskaya, M. P. Maligina. – К. : КVІТs, 2001. – 83 s.

3. Daft R. L. Menedzhment; per. s angl. / R. L. Daft. – SPb. : Piter, 2000. – 496 s.
4. Evenko L. I. Uroki amerikanskogo menedzhmenta (vstupitelnaya statya) / L. I. Evenko // M. H. Meskon, M. Albert, F. Hedouri Osnovyi menedzhmenta; per. s angl. – M. : Delo, 1992. – S. 5-17.
5. Zavatska N. E. Sotsialno-psihologichnI zasadi formuvannya u maybutnIh menedzherIv zdatnostI do spIlnoYi upravlnskoYi dIyalnostI : monografIya / N. E. Zavatska, E. P. Sheyko; pId red. N. E. ZavatskoYi. – Lugansk : Vid-vo SNU Im. V. Dalya, 2014. – 184 s.
6. Kudryashova N. Rol komunikativnoYi kompetentnostI u formuvannI gotovnostI do profesIynoYi dIyalnostI / N. Kudryashova // PedagogIka I psihologIya profesIynoYi osvIti : naukoviy zhurnal Institutu pedagogIchnoYi osvIti I osvIti doroslih NAPN UkraYini. – 2009. – № 1. – S. 101-110.
7. Organizatsionnoe povedenie. Hrestomatiya : ucheb. posobie dlya fakultetov psihologicheskikh, ekonomicheskikh i menedzhmenta / Redaktor-sostavitel D. Ya. Raygorodskiy. – Samara : Izdatelskiy Dom «Bahrah-M», 2006. – 752 s.
8. TehnologIYi roboti organIzatsIynih psihologIv : navch. poslbnik dlya studentIv vischyu navch. zakl. ta sluhachIv In-tIv pIslyadiplom. osvIti / Za nauk. red. L. M. Karamushki. – K. : FIrma «INKOS», 2005. – 366 s.
9. Fayol H. General of industrial management / H. Fayol // London : Pitman. – 1949. – P. 98-104.

Литвинова О. В.

Результаты эмпирического исследования показателей эффективной управленческой деятельности менеджеров

В статье актуализируется проблема изучения показателей эффективной управленческой деятельности менеджеров, что связано с нестабильностью современного социально-экономического положения общества и необходимостью быстро реагировать на ситуацию неопределенности принятием эффективных управленческих решений. Сделан акцент на том, что управленческая деятельность требует от субъекта ее осуществления специальных умений и качеств, разнообразных сложных способностей, что было раскрыто в работах как зарубежных, так и отечественных исследователей в области управления, психологии, социальной психологии. На основе анализа теоретических подходов к данной проблеме определено, что менеджер – это субъект управления в организации, профессиональный руководитель. Охарактеризованы три группы навыков, которыми должен владеть эффективный менеджер: концептуальные (система познавательных способностей), человеческие (проявляются в умениях конструктивно взаимодействовать с подчиненными, партнерами, коллегами) и технические (знания относительно конкретных задач производства). Проведенное эмпирическое исследование показало, что большинство менеджеров ориентированы на авторитарный (мужчины) и демократический

(женщины) стили управления; в качестве ведущей стратегии поведения в конфликте выбирают соперничество. Менеджеры имеют средние показатели интернальности в сфере достижений и производственных отношений; средний уровень развития коммуникативных и организаторских способностей. Констатируется, что эффективность управленческой деятельности менеджеров, согласно полученных результатов сомнительная, ответственность управленцев за конечный результат своей деятельности находится на среднем уровне. Установлено, что для развития показателей эффективной управленческой деятельности необходимо внедрение системы социально-психологического сопровождения, как на этапе профессиональной подготовки будущих менеджеров, так и в процессе непосредственного осуществления ими управленческих функций.

Ключевые слова: *менеджер, управленческая деятельность, стиль управления, профессионализм деятельность, коммуникативные и организаторские способности, ответственность, соперничество.*

Litvinova O.V.

Results of empirical studies of indicators of effective managerial activity of managers

The article actualizes the problem of studying the indicators of effective management activities of managers, which is associated with the instability of the current social-economic status of society and the need to quickly respond to the situation of uncertainty by making effective management decisions. The emphasis is placed on the fact that management requires from the subject of its implementation special skills and qualities, a variety of complex abilities, which was disclosed in the works of both foreign and domestic researchers in the field of management, psychology, social psychology. Based on the analysis of theoretical approaches to this problem, it is determined that the manager is a subject of management in the organization, a professional leader. Three groups of skills that an effective manager must possess: conceptual (the system of cognitive abilities), human (manifested in the skills to interact constructively with subordinates, partners, colleagues) and technical (knowledge of specific tasks of production) are characterized. Conducted empirical study has shown that most managers are oriented toward authoritarian (male) and democratic (female) management styles; As a leading strategy of behavior in the conflict choose rivalry. Managers have average indicators of internality in the sphere of achievements and production relations; The average level of development of communicative and organizational abilities. It was stated that the effectiveness of managerial activity of managers, according to the results obtained, is doubtful, the responsibility of managers for the final result of their activities is at an average level. It is established that for the development of indicators of effective managerial activity, it is necessary to introduce a system of social and psychological support, both at the stage of professional training of future managers and in the process of their direct management functions.

Keywords: *manager, management activity, management style, professionalism, communicative and organizational abilities, responsibility, cooperation.*

Літвінова Ольга Володимирівна – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології, педагогіки та філософії Кременчуцького національного університету імені М. Остроградського.

УДК159.923.2

Мазурик В.М.

ЦІЛЕПОКЛАДАННЯ ЯК ОСНОВА ДЛЯ ПРОЕКТУВАННЯ ЖИТТЄВОГО ШЛЯХУ ОСОБИСТІСТЮ

У статті розглянуто поняття ціль і цілепокладання. Диференційовані поняття «ціль» і «мета». Ціль в дослідженні розуміється як детермінований декількома мотивами бажаний результат усвідомлюваного образу майбутнього, яке є імовірнісним і відкритим. Цілепокладання виступає формою проектування життєвого шляху. Встановлено, що у дівчат періоду ранній дорослості проектується модель власного майбутнього життя. Конструювання образу майбутнього відрізняється масштабністю, але слабкою продуманістю, нереалістичним оптимізмом без урахування життєвих обставин і можливостей, які надає суспільство в даній момент. Стратегія бачення власного майбутнього стосується сімейної сфери, професійної самореалізації, досуга. Не виявлено мотивації в удосконаленні своєї особистості. Визначено, що в проектуваннях життєвого шляху відображується життєва програма у вигляді мрії, в якій не враховуються кроки досягнення і вольові зусилля. Продемонстровано, що у вправах на визначення цілепокладання проявляється його початкова форма - задум. Продемонстровано ієрархічна представленість цілей у дівчат в віці ранньої дорослості. Факторний аналіз цілей дозволив розподілити цілі на три групи: «Сенс життя», «Чіткість оперативних цілей та невизначеність стратегічних», «Традиційні цілі для соціокультурного середовища».

Ключові слова: *мета, цілепокладання, життєвий шлях, образ майбутнього.*

Постановка проблеми. В основі цілеспрямованої діяльності людини лежить цілепокладання. Дослідження останніх років (Р.Р.Бибрих, В.В.Знаков, Л.М. Карамушка, Н.Л. Коломенський, Т.Б. Корнилова, Ю.М. Швалб та ін.) довели, що ефективність цілепокладання є суттєвою складовою особистості, яка сприяє її соціальній активності, здатності до вироблення нових стратегій життєдіяльності, адаптації до соціально-економічних змін у суспільстві.