

Morozova O.V.

Emotional maturity in the structure of life strategies of spouses: the socio-psychological aspect

The article presents generalized results of studying emotional maturity in the structure of life strategies of spouses in the socio-psychological aspect. The notions "emotional competence", "emotional stability", which can act as characteristic signs of the emotional maturity of the spouses are considered. Emotional maturity is considered as an integrated quality of personality, reflects the optimal development of the emotional sphere at the level of adequacy of emotional response in the context of family interaction, characterized by the predominance of a positive sign of emotional activity and reactivity in family interaction.

Key words: spouses, emotional maturity, emotional stability.

Морозова Олена Володимирівна – аспірант кафедри психології та соціології Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, м. Сєвєродонецьк.

УДК 159.9

Нагайцева І. Д.

**ПСИХОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ У ВИВЧЕННІ ОСОБИСТОСТІ
СУЧАСНОГО УПРАВЛІНЦЯ СЕРЕДНЬОЇ ЛАНКИ**

Дана стаття розглядає взаємозв'язок особистості сучасного управління середньої ланки, його особистісні якості та ефективною діяльністю організації. Використання власного потенціалу керівником, закладених та розвинених цінностей, що сприяють створенню здорового клімату у колективі, з керівництвом вищої ланки та низової.

Досліджуючи психологічні якості необхідні для успішної діяльності та особистісно-професійного розвитку керівника проаналізовано наступні характеристики: особливості мислення, такі як прийняття рішень у ситуації невизначеності, здатність розглядати питання з різних точок зору, вміння працювати з великими об'ємами інформації; мотиваційні, такі як потреба в саморозвитку, вимогливість до себе, впевненість у собі, ініціативність, орієнтація на вирішення складних задач; комунікативно-організаційні, такі як здатність швидко встановлювати контакт з незнайомими людьми, об'єктивно оцінювати дії інших, вміння вести переговори. Розглядаючи емоційно-вольову сферу зазначимо адаптацію до нових умов, залишатись стриманим в критичних ситуаціях, врівноваженість, здатність співпереживати, долати труднощі, при цьому зберігати високу активність, об'єктивно оцінювати свої можливості і оцінювати досягнення, брати на себе відповідальність.

Ключові слова: особистість сучасного управління, особистісні якості

керівника, організація, ефективне управління.

Постановка проблеми. Необхідність реформування всіх суспільних структур вимагає пошуку управлінців нової формації, здатних ефективно керувати, зберігати власний особистісний потенціал, вміючих знаходити компетентні управлінські рішення в ситуаціях невизначеності, підвищеного ризику, обмеженого часу і нести за них відповідальність, отримуючи високий результат. Зростання значення особистісного фактора керівника в сучасній організації актуалізує вивчення психологічних аспектів у діяльності сучасного управлінця.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Науковцями розроблено різні моделі особистості керівника (Р. Гітельмахер, А. Журавльов, Д. Кайдалов, А. Ковальов, Б. Паригін та ін.), вивчено вплив особистісних якостей і здібностей керівника на ефективність управлінської діяльності (У. Беніс, І. Ващенко, М. Вудкок, Н. Завацька, О. Заленіна, В. Карпов, Л. Кудряшова, А. Маркова, Г. Нікіфоров та ін.), досліджено організаційний потенціал і спрямованість керівника (Ю. Ємельянов, Т. Загрузіна, Л. Карамушка та ін.), профілі управлінських компетенцій (В. Майєр та ін.), прогнозування професійного розвитку (О. Деркач, Л. Ясюкова та ін.). Вчені переважно досліджували суб'єктивні детермінанти управлінської діяльності (які вимоги діяльності до структури якостей особистості, її реалізуючих, та які якості структури особистості виступають як професійно важливі для здійснення діяльності). При цьому виявлені професійно важливі управлінські якості відображають здебільшого специфічну діяльнісну детермінацію, ніж диференціюються за структурно-особистісними критеріями.

У сучасних дослідженнях акцент зміщено на вивчення потенційних можливостей, здібностей до самореалізації і професійного самовдосконалення. Це зумовлено тим, що структура діяльності і її зміст не залишаються незмінними впродовж професійного шляху (А. Фонарьов та ін.).

Мета статті – представити результати теоретичного аналізу особливостей особистості управлінця, що сприяють його особистісно-професійному розвитку, розкрити взаємозв'язок між ефективною діяльністю організації та особистісними якостями керівника.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Ефективність діяльності організації в значній мірі залежить від керівника. Саме керівник має визначати цілі та досягати їх, приймаючи на себе відповідальність за рішення та вибори, створюючи власну стратегію фахового вдосконалення, орієнтуючись в сучасних управлінських напрямках, застосовуючи досягнення науки.

На сьогоднішній день в психології існують різні підходи до розробки теоретичної моделі розвитку особистості та ефективного управління в діяльності керівника.

Коллекційний підхід. Керівник має володіти необхідними особистісними

якостями, для забезпечення успішної управлінської діяльності, також визначено перелік цих якостей для даної посади. Системи оцінки керівників, що засновані на колекційному підході, містять набори професійно значущих якостей.

Конкурентний підхід передбачає наявність у керівників особливих, особистісних властивостей та певного рівня розвитку загальних властивостей. Пошук цих особистісних властивостей здійснюється шляхом порівняння успішних і неуспішних керівників різних посадових рівнів. Така оцінка передбачає оцінювання якісних характеристик керівника як особистості. В своїх дослідженнях Е. Чугунова виділяє в структурі особистості керівника адміністративно-організаторські вміння, морально-етичні характеристики, розумові якості, професійні вміння, соціальну спрямованість, мотивацію.

При парціальному підході передбачається корекція особистісної орієнтації в середовищі, досліджується розвиток мислення і створюються алгоритми для вирішення управлінських питань.

Інженерно-психологічний підхід розглядає особистісні особливості керівника, які мають відношення до прийняття рішень. Цей підхід розроблено дослідниками Б. Ломовим, А. Галактіоновим, Г. Заракоським, А. Криловою і А. Філіповою.

Рефлексивно-ціннісний підхід. У цьому підході вивчається особистість керівника, формується у нього рефлексивно-ціннісна концепція управління, що дає змогу керівникові реалізувати свої стратегічні плани.

Ситуаційно-комплексний підхід досліджує розвиток особистості керівника не лише в управлінській діяльності, а й в життєвих ситуаціях. Вивчаючи механізми розвитку особистості керівника А. Філіпов пропонує комплексне(оцінка всіх функцій) і локальне (оцінка однієї функції) прогнозування і оцінювання.

Функціональний підхід. А. Журавльов вважає, що дослідження особистості керівника має проводитись згідно зі специфікою його діяльності, та розглядати особистість керівника як сукупність взаємопов'язаних підструктур у цілісній структурі особистості.

Іміджевий підхід. В цьому підході досліджуються індивідуально-особистісні якості та створюються технології формування іміджу управління відповідно до вимог. До індивідуально-особистісних якостей притаманних успішному керівнику належать: справедливість, владність, сила, доброта.

В інтегративному підході виявляються глибинні психологічні механізми, які інтегрують особистість керівника в управлінську діяльність, допомагають керівникам з різними психологічними характеристиками досягти успіху в управлінні. Досліджуючи особливості управлінської діяльності окремого керівника визначаються інтегрально-функціональні якості, інтегральна здатність до керівництва.

При екстенсивному типі економічного росту збільшення загального продукту відбувається за рахунок кількісного збільшення факторів виробництва, тобто залучається додатковий капітал, трудові ресурси, та

технологічна база не змінюється.

В сучасних умовах признано ефективним інтенсивний шлях розвитку, за рахунок застосування наукових здобутків, використання більш сучасної техніки та технологій, більш економічних ресурсів, навчання та підвищення кваліфікації працівників.

В ХХІ сторіччі в розвинених країнах пріоритетним вважається шлях інтенсивного росту, у зв'язку з цим можна стверджувати, що висока кваліфікація управлінця середньої ланки має стати одним з вагомих інструментів на шляху до досягнення сучасною організацією поставлених цілей.

Опираючись на професіоналізм, особистісні якості управлінця середньої та вищої ланки, закладені та розвинені цінності, стиль управління, обрані принципи та методи залежить успішність всієї організації. Проведено дослідження управлінців середньої ланки - завідуючих відділеннями медичного закладу, діяльність яких характеризується невизначеністю в часі, різноспрямованістю професійної діяльності, необхідністю швидко приймати нестандартні рішення.

В зазначених умовах створюється стійка система методів, способів та форм впливу управлінця на працівників, формуючи стиль управління.

За результатами опитування в даному медичному закладі завідуючі відділеннями використовують змішаний стиль управління - 48%, демократичний - 26%, ліберальний 22%, авторитарний стиль використовують - 4% опитаних. Зважаючи на специфічність діяльності закладу зазначимо, що особистісні якості керівника відіграють значущу роль у формуванні управлінського стилю.

Зазначимо, що основною функцією керівника вважається прийняття рішень. Існує два шляхи прийняття управлінських рішень - демократичний (колегіальний) та авторитарний (директивний). К.Левін зазначав, що об'єктивні показники продуктивності в обох стилях однакові. Деякі дослідники вважають демократичний шлях більш ефективним. Це пов'язано з тим, що в процесі обговорення з'являються нові перспективні варіанти рішень, інші точки зору та погляди, іноді досить не стандартні.

Однозначної відповіді на це питання не може бути, варто розглядати ширше, з урахування специфіки діяльності організації, рівня освіти управлінців, вмій та навичок персоналу та потреб організації враховуючи її цілі.

Загалом обидва стили у чистому вигляді не існують. Керівник, з притаманними йому особистісними якостями, в залежності від конкретної ситуації, опираючись на свої знання та досвід, може бути як демократичним, так і диктатором у при прийнятті рішень. Іноді на практиці досить складно розпізнати стиль управління.

Проблему особистісних характеристик, необхідних для ефективного керівництва досліджували: Т. Базаров, А. Бандурка, А. Карпов, Р. Кричевський, Г. Кунц, С. Морозов, М. Шоу.

Р. Кричевський вважає, що керівництво це феномен, котрий має місце в системі формальних відносин.

М. Шоу виділяє в особистості керівника три компоненти: біографічні характеристики, здібності, та риси особистості.

Розглянемо біографічні характеристики такі як вік (досвід), стать, соціальний статус та освіта. Досліджуючи взаємозв'язок між віком керівника та ефективним керівництвом Р. Кричевський не вбачає взаємозв'язку. Ефективним може бути як віковий (досвідчений) керівник, так і досить молодий.[3, с.36].

Гендерний аспект управлінських кадрів є предметом багатьох досліджень (Н. Власенко, Л. Виноградова, І. Калачова, Т. Хохлова та ін.). Зазначимо, що частка жінок на управлінських посадах поступово зростає, хоча у чоловіка-керівника та жінки-керівника різна мотивація. За пірамідою А. Маслоу чоловіки прагнуть реалізувати більш високі потреби, а жінкам притаманні більш диференційовані мотиви. У виборі кар'єри чоловіки прагнуть до активності, змагальності, досягнень. Жінки частіше орієнтуються на стабільність, безпеку, незалежність, сприймаючи управлінську діяльність як особистісне зростання, самореалізацію. Також для жінок більш важливими є умови праці, організація робочого місця. Чоловіки ставляться до управлінської діяльності як до престижної, перспективної посади, просуванню по службі та підвищенню соціального статусу.

Підготовка фахівців з організаційного управління в Україні не є проблемною, однак існує невідповідність пов'язана з відсутністю якісної освіти в медичній галузі саме управлінців середньої ланки.

М. Шоу розглядаючи здібності керівника поділяє на загальні (інтелект) та специфічні (знання, вміння, компетентність і т.п.). На практиці більш ефективні керівники з середніми показниками. Спроможність оволодіти конкретною діяльністю та досягти в ній вагомих результатів у різних людей не буде однаковою. Це можна пояснити наявністю здібностей конкретної людини до певної діяльності. Здібності розглядаються як система якостей особистості. Загалом, здібність, як система індивідуально-психологічних якостей людини до даного виду діяльності є умовою успішної діяльності.

Розглянемо організаторські здібності керівника. Саме за допомогою організаторських здібностей управлінець досягає високих результатів у своїй діяльності. Організаційна проникливість включає в себе спроможність керівника максимально відчувати та відображати психологічні стани групи та особливості членів групи, співпереживати, характеризувати особливості інших, володіти емоційною синхронністю, розпізнавати психологічні особливості людей, бути впевненим в здібностях, можливостях групи для досягнення цілей організації.

Емоційно-вольова результативність розглядається як вміння впливати на інших людей, що виражається як: енергійність, вимогливість, спроможність критично оцінювати свою діяльність.

Схильність до організаторської діяльності передбачає самостійне включення, тобто людина бере на себе організаторські функції без спонукання з боку інших, приймає відповідальність за дії інших людей в тому числі і в несприятливих умовах, має потребу та спроможний здійснювати організаторську діяльність.

Вкрай важливою якістю керівника вважається розвиток лідерства. Розвиток лідерства розуміється як цілеспрямоване формування відповідних якостей, вмінь та навичок [2, с.120]. З метою розвитку лідерства важливо: стійке бажання бути лідером, особистісна мотивованість, впевненість у собі, готовність брати на себе відповідальність та приймати рішення, бути наполегливим та послідовним у досягненні мети та інше.

Розглянемо індивідуальні інтелектуальні та моральні лідерські якості. До таких якостей належать професійна компетентність, розвинений інтелект, вміння ставити цілі та досягати їх; забезпечення соціальної компетентності лідера та його доброзичливості у стосунках з групою передбачає вміння чітко формулювати думки, бути коректним до співробітників, розуміти та поважати їх гідність, надавати підтримку; уміння та навички правильно оцінювати ситуації, враховуючи особливості очікування та запити членів групи. Лідерів можна бачити на всіх рівнях діяльності. Лідер зазвичай притримується загального комплексу цінностей, таких як цілісність, безпристрасність, чесність, довіра, справедливість.

Існує велика кількість методик у вивченні особистості. Розглядаючи особистісні особливості управлінця в нашому пілотажному дослідженні ми опирались на конкретний підхід розгляду особистості - методика 16-ти факторного особистісного опитувальника Р. Кеттелла (методика дозволяє виявити і охарактеризувати 16 особистісних якостей, які характеризують різні сторони особистості) та тест міжособистісних відносин Т. Лірі.

В дослідженні прийняло участь 30 чоловік. В якості досліджуваних було обрано управлінців середньої ланки медичних закладів (по 15 чоловік у кожній групі). Всі досліджувані – чоловіки віком 37 – 58 років.

Інтерпретація статистичних даних дозволяє описати особистісні профілі управлінців середньої ланки бюджетної та приватної організації.

Керівникам приватних організацій притаманні наступні особистісні характеристики: прагнення до лідерства, високий рівень домагань, компромісність, неконформність, спонтанність, тривожність. Агресивність, як особистісна риса має сильно виражений характер і проявляється у відстоюванні своїх інтересів.

Для керівника приватної організації характерна поведінка типу А, їм характерні дефіцит часу, амбіціозність, енергійність, включеність у діяльність, специфічність поведінки.

Особистісні характеристики керівників бюджетних організацій мають інші особливості: притаманна лабільність та ригідність, що відображається у суб'єктивізмі, інертності установок, критичного відношення до іншої точки

зору, спрямованості на відстоюванні своїх принципів, поглядів, переконань. Для керівників державного медичного закладу характерна поведінка типу Б, вони врівноважені, обережні.

Досліджувані в цій групі схильні до агресивності, сензитивності, спонтанності. Характерна для керівника державної організації активна самореалізація, різкі вирази у групах, впертість, своєвілля, песимістичне відношення до перспектив, схильність до рефлексії.

Можна зазначити, що в складі особистісних характеристик керівників середньої ланки як приватних так і бюджетних організацій багато схожого. Для управлінця приватної організації характерна змагальність, інтроверсія, повна залученість в діяльність з метою досягти успіху, орієнтація на особисті ресурси в умовах конкурентності.

Для управлінця державної організації характерна недовірливість, амбітність, критичність, нетерплячість, що в свою чергу відображається на комунікативно-організаторських установах.

Висновки. Узагальнюючі результати пілотного дослідження можна стверджувати, що власний потенціал управлінця, закладені та розвинені цінності сприяють створенню здорового клімату в організації, та мотивують персонал. Зважаючи на значущість ролі керівника в ефективному розвитку організації варто приділяти більше уваги не лише професійному розвитку управлінця, а більше уваги приділяти розвитку особистості управлінця середньої ланки.

Перспективи подальшого дослідження мають полягати в обґрунтуванні особистісного профілю управлінця приватної та бюджетної організації.

Література

1. Бороздина Г. В. Психология делового общения / Г. В. Бороздина. – М.: ИНФРА-М, 2004. – 295 с.
2. Гришина Н. В. Психология конфликта / Н. В. Гришина. – СПб.: Питер, 2004. – 464 с.
3. Кричевский Р. Л. Если Вы – руководитель ... Элементы психологии менеджмента в повседневной работе / Р. Л. Кричевский. – М.: Дело, 1996. – 384 с.
4. Кукушин В. С. Психология делового общения / В. С. Кукушин. – Ростов-н-Дону: Март, 2003. – 368 с.
5. Либин А. В. Дифференциальная психология: на пересечении российских, европейских и американских традиций: учебное пособие / А. В. Либин. – 4-е изд., исправ. и допол. – М.: Эксмо, 2006. – 544 с.

Транслітерація

1. Borozdina G. V. Psihologiya delovogo obshcheniya / G. V. Borozdina. – М.: INFRA-M, 2004. – 295 s.

2. Grishina N. V. Psihologiya konflikta / N. V. Grishina. – SPb.: Piter, 2004. – 464 s.
3. Krichevskij R. L. Esli Vy - rukovoditel' ... EHlementy psihologii menedzhmenta v povsednevnoj rabote / R. L. Krichevskij. – M.: Delo, 1996. – 384 s.
4. Kukushin V. S. Psihologiya delovogo obshcheniya / V. S. Kukushin. – Rostov-n-Donu: Mart, 2003. – 368 s.
5. Libin A. V. Differencial'naya psihologiya: na peresechenii rossijskich, evropejskich i amerikanskih tradicij: uchebnoe posobie / A. V. Libin. – 4-e izd., isprav. i dopol. – M.: Ehksmo, 2006. – 544 s.

Нагайцева И.Д.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ В ИЗУЧЕНИИ ЛИЧНОСТИ СОВРЕМЕННОГО УПРАВЛЕНЦА СРЕДНЕГО ЗВЕНА

Данная статья рассматривает взаимосвязь личности современного управленца среднего звена, его личностные качества и эффективной деятельностью организации. Использование собственного потенциала руководителем, заложенных и развитых ценностей, способствующих созданию здорового климата в коллективе, с руководством высшего звена и низового. Исследуя психологические качества необходимые для успешной управленческой деятельности и личностно-профессионального развития руководителя проанализировано следующие характеристики: особенности мышления, такие как принятие решений в ситуации неопределенности, способность рассматривать вопросы с нескольких точек зрения, умение работать с большим объемом информации; мотивационные, такие как потребность в саморазвитии, требовательность к себе, уверенность в себе, инициативность, ориентация на решение сложных задач; коммуникативно-организаторские, такие как способность быстро устанавливать контакт с людьми, объективно оценивать действия других, умение вести переговоры; Рассматривая эмоционально-волевую сферу отметим адаптацию к новым условиям, самообладание в критических ситуациях, уравновешенность, способность сопереживать, преодолевать трудности и при этом сохранять высокую активность, объективно оценивать свои возможности и оценивать достижения, брать на себя ответственность.

Ключевые слова: личность современного управленца, личностные качества руководителя, организация, эффективное управление.

Nahaitseva I.D.

PSYCHOLOGICAL APPROACHES IN STUDYING THE PERSON OF THE MODERN MANAGER OF THE AVERAGE PERSON

This article discovers the relationship of the middle –level manager personality, his personal qualities and the effective activity of the company. Using of manager's own potential, his/her based and developed values, create a healthy atmosphere in the team, with the top management and employees.

Examining the psychological abilities necessary for successful managerial activity, personal and professional development of the manager, the following characteristics have been analyzed: the features of thinking, such as making decisions in a situation of uncertainty, the ability to observe questions from several points of view, the ability to work with a large amount of information; motivational, such as the need for self-development, exacting to oneself, self-confidence, initiative, orientation to solving complex problems; communicative & organizational, such as the ability to fast contact establishing with people, objective evaluating of the others actions, the ability to negotiate. Considering the emotional-volitional sphere, we note the adaptation to a new conditions, self-control in critical situations, poise, the ability to empathize, overcome difficulties and at the same time keep high activity, objectively assess their capabilities and achievements, take responsibility.

Key words: *personality of modern manager, personal qualities of a leader, organization, effective management.*

Нагайцева Ірина Дмитрівна – аспірант кафедри загальної психології Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

УДК 159.9

Сінодова Ю.М.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ СВІДОМОСТІ ПІДЛІТКІВ

В статті розглядаються психологічні особливості формування свідомості підлітків. Вказується на те, що особливе значення у розвитку самосвідомості підлітка має формування власного образу фізичного «Я» – уявлення про свій тілесний образ, порівняння та оцінювання себе з точки зору еталона «мужності» або «жіночості». Цей образ є основою різноманітних захоплень дітей. Хлопці, наприклад, починають займатися спортом, особливо силовими його видами, що забезпечують зміцнення фізичної сили. Дівчата захоплюються ритмічною гімнастикою, щоб бути стрункими, привабливими, розкутими.

Ключові слова: *свідомість, самосвідомість, підлітковий вік, формування свідомості.*

Постановка проблеми. Підлітковий вік є сенситивним для розвитку самосвідомості особистості. У підлітків виникає інтерес до себе, якостей своєї особистості, потреба оцінити, порівняти себе з іншими, розібратися у своїх почуттях і переживаннях. На основі розвитку самосвідомості, зростання вимог до себе, нового становища серед ровесників і старших у них з'являється прагнення до самовиховання. Вони намагаються розвинути в собі позитивні якості, подолати негативні риси. Але порівняно невеликий життєвий досвід і ще