

АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ПРОГРАМИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ОБРАЗУ-Я МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ

В статті подано результати апробації програми формування професійного образу-Я майбутніх менеджерів. Розглянуто алгоритм опрацювання даних та проаналізовано зміни факторів.

Ключові слова: професійний образ-Я, факторний аналіз, програма формування, тренінг, майбутні менеджери.

Постановка проблеми

Під час навчання у вищому навчальному закладі зміцнюється професійна спрямованість особистості, зростає загальна зрілість і стійкість, розвиваються необхідні здібності, зростає відчуття відповідальності. У студентів відбувається зміна змісту щодо мотивів діяльності. Про це свідчать загально важливі їх цілі, що стосуються навчання та формування власної професійної цілеспрямованості. Вплив на мотиви навчання має створення чітких уявлень про професію, характер майбутньої праці, професійний образ-Я тощо.

Успішно сформований і активізований професійний образ-Я студента є одним із чинників його успішного професійного становлення. Він впливає на прояв індивідуально-психологічних особливостей студента, його мисленнєву діяльність, академічну успішність, темп професійного зростання, активність саморозбудови особистості, інтенсивність самореалізації та інші аспекти життєдіяльності. Саме тому формування професійного образу-Я під час навчання у вищому навчальному закладі є актуальним питанням.

Мета дослідження. Проаналізувати результати про апробацію програми формування професійного образу-Я майбутніх менеджерів.

Виклад основного матеріалу

Як науковці присвятили власні дослідження управлінській діяльності В. Бойко, Ф. Журавльов, Л. Карамушка, П. Керженцев, В. Ковальов, Р. Кричевський, Р. Шакуров та ін. Проблему з питань підготовки менеджерів розглядають у своїх працях В. Дюков, С. Макаров, Ю. Морозов, Є. Уткін, В. Яровий та ін. Деякі дослідження стосуються моделювання майбутньої менеджерської діяльності (Б. Вавжиняк, С. Валюткевич, Б. Гарбачик, А. Дея-Вонсик та ін.). Аналіз робіт цих авторів дає можливість визначити загальні підходи до розв'язання проблеми з питань підготовки майбутніх менеджерів. Значно менше уваги дослідниками приділялося обґрунтуванню формування професійного образу-Я студентів, тому ми хотіли б поглибити вивчення цього питання.

Виявлені нами у констатуючому експерименті реально функціонуючі у студентів латентні конструкції професійного образу-Я менеджерів було використано у формуючому експерименті під час психологічного тренінгу як об'єкти для психологічної роботи. Головна мета розроблювання та проведення формуючого експерименту полягала у розроблюванні програми, на основі якої можливе більш інтенсивне формування у майбутніх менеджерів професійного образу-Я. Основна концептуальна ідея програми полягала у забезпеченні особистісного і професійного зростання менеджерів, яке має відповідати як науковим вимогам, так і запитам сучасного ринку праці. Програма включала як теоретичну (лекційний матеріал), так і практичну (тренінгові заняття) частини. Відповідно до загальної схеми експериментів формуючого типу, до і після потоку лекційних і практичних занять, нами було виконано два зрізи даних професійного образу-Я за 130 показниками із загального числа 704, застосованих на етапі констатуючого дослідження. Обрання 130 показників було зумовлено тим, що саме з ними пов'язано ключовий зміст програми формування професійного образу-Я студентів. У тренінгу взяли участь три групи студентів, було проведено два зрізи даних. Ми використали таку схему розгляду даних: у кожному підпросторі індикаторів обчислені середні значення і середнє квадратичне відхилення (чоловіки, жінки, разом обидві статті).

У проведенні експерименту формуючого типу існує значна методична проблема з виміру особистісних змін. Специфіка досліджуваної нами проблеми професійного образу-Я, з психометричної точки

зору, — небездоганні початкові дані, що отримуються методом самооцінки. Тому порівняння середніх значень, на нашу думку, недостатнє для висновків про конструктивні зміни. Через емоційно підвищений рівень процесів тренінгу, а також соціальний і професійно бажаний характер умінь і знань, стилів і функцій у контрольних переліках самооцінки набувають різноспрямованих викривлень. Отже, тренінг вносить різновекторні зміни в абсолютні числа первісних самооцінок, тому потрібне було поглиблене статистичне опрацювання даних, що позбавляє помилок у вимірах та коректно виокремлює базові чинники і складові професійного образу-Я.

Аналіз сутності алгоритмів різних статистичних методів структурного опрацювання даних [2] типу самооцінок дав змогу дійти висновку про необхідність застосування факторної моделі опрацювання першої інформації першого і другого зрізів.

На першому кроці алгоритму опрацювання даних виконувалася стандартизація первісних даних — 100-бальна шкала трансформувалась у шкалу з нульовим середнім і одиничною дисперсією. Отже, вилучалась помилка, зумовлена емоційним впливом тренінгу. Після обчислення матриці кореляцій, матриці ортогональних факторів та обернення (метод «Варімакс») факторів із сумарною вагою проєкцій більше одиниці, будувалася факторна матриця проєкцій, звільнена від різноманітних випадкових викривлень, що існують у такому типі первісних даних, як самооцінка. Таким чином, факторний аналіз виявляє справді істотні змістовні структури установок, диспозицій і конструктивів, що складають внутрішню модель професійності в особистості студентів та зумовлюють базові та поверхневі координати самосприйняття майбутніх менеджерів.

Слід звернути увагу, що через ортогональність головних компонент виявлені і представлені константи взаємозалежні (кореляція оцінок факторів дорівнює нулю). Це дає змогу стверджувати, що структурні зміни, виявлені при факторизації даних першого і другого зрізів формуючого експерименту є справжнім результатом впливу тренінгу на особистість.

Розглянемо детальніше аналіз змін факторів (формування, руйнування, збереження).

Перший фактор — «*Мотивуюче керівництво*» (21,3% загальної дисперсії). Склад показників у першому і другому зрізах даних значною мірою збережений. Але, в результаті тренінгу, виникла явна тенденція до психологізації та гуманізації погляду студентів на стиль і функції управлінських впливів менеджера на підлеглих.

До тренінгу погляд студентів на керівництво відповідає мікроциклу управління з акцентом на зовнішню мотивацію, заохочення, а також на контроль, дисципліну, координування.

Після тренінгу підґрунтя мотивуючого керівництва психологічно вдало зміщено на «взаємодію робітників», що їх спільно стимулює до діяльності через взаємоконтроль, викликає позитивність до менеджера, через активний контакт створює атмосферу і позитивності, і вимогливості водночас. Отже, підсилення такого розуміння і використання психологічних нюансів у мотивуванні та керуванні іншими — це запланований і очікуваний наслідок участі у тренінгу, що виявлено у переструктуруванні проєкцій.

Другий фактор — «*Невербальна самопрезентація у взаємодіях*» (15,1%).

До тренінгу майбутні менеджери у цьому факторі виявили глибоке розуміння невербального потоку як дуже важливого елементу групових взаємодій і публічних виступів.

Після тренінгу, під впливом особистої участі у вправах з публічного виступу, що викликають значні емоційні переживання через тиск групової уваги при виступах, дещо змінилися змістовні аспекти цього фактора. По-перше, зросла уважність студентів до зворотного зв'язку («урахування реакцій»), загострилося розуміння необхідності формування спільного зі слухачами поля змістів і досягнення з ними спільної позиції. По-друге, — через спрацювання механізмів психологічного захисту, брак переконливої аргументації, технічних прийомів публічного виступу та нерозвиненість навичок у дискутуванні, як видно зі змін у складі проєкцій, — студенти вдалися до методу тиску, що виявлено у показниках: «домінування», «адміністративно-авторитарний вплив», «апеляція до правил».

Таким чином, тренінг актуалізував типову проблему менеджерів, які через невміння переконувати і впливати вдаються до крайніх заходів авторитарного і статусного тиску на робітників. Усвідомлення цієї проблеми студентами-менеджерами під час тренінгу сприяє вдосконаленню їх ідеальної моделі профе-

сійного образу-Я менеджера.

Перші два фактори зберегли ключовий зміст, але виявили в обох зрізах недостатню диференційованість і усвідомленість значної кількості індикаторів ефективних менеджерів через брак у студентів досвіду практичного вирішення управлінських проблем.

До тренінгу третій фактор «*Адміністративно-організаційні функції*» (6,3%) виявив дуже значну гендерно зумовлену стильову відмінність адміністрування чоловіків і жінок, що впливає з від'ємної проєкції «стать» на цей фактор. На нашу думку, причиною цього є надто теоретичний характер навчання менеджерів у вищому навчальному закладі. Поринання у наближені до реальності дискусії, проблеми, взаємини призвело до руйнування цього конструкту як незначущого для практики особистої діяльності у проблемних управлінських ситуаціях.

Після тренінгу відбулося перенесення показників цього фактора: у 6-й («адміністративно-організаційні, стратегічні, експертно-консультаційні функції», а також показника «реалізм»); у 4-й («песимістична байдужість»); у 17-й («психотерапевтична функція») та ін. Таким чином, практично непотрібний конструкт було розщеплено з приєднанням його показників до інших конструктів. Як показує психологічний аналіз, це відбулося у більш психологічно сприйнятний для управління спосіб.

До тренінгу четвертий фактор «*Встановлення відносин*» (5,8%) мав підкреслено ієрархічний сенс: взаємини з керівниками, потім з підлеглими і з рівними, на основі «спостереження, слухання, розуміння». Реальна дійсність труднощів щодо участі у психотехнічних вправах істотно змінила ієрархічний підхід.

Після тренінгу фактор «Встановлення відносин» змістився на позицію зруйнованого 3-го фактора. Відбулося радикальне посилення чутливості до емоційного стану оточення — вміння підтримати настрій інших, усвідомлене через тренінг як ключове для стосунків і взаємин. Можливо, через складність вправ тренінгу, у 2-му зрізі пріоритети управлінської ієрархії представлені з точністю до навпаки: спочатку з рівними, потім з підлеглими, зрештою з вищим керівництвом. Отже, фактор «Встановлення відносин» як особистісний конструкт змінився з формально-ієрархічної стратегії в індивідуальну й емоційно-чутливу стратегію взаємин, що є важливим психологічним ефектом, запланованим як складова психологічної підготовки менеджерів в аспекті гуманізації і демократизації управління.

До тренінгу п'ятий фактор «*Авторитарний стиль*» (4,3%) виявив істотне нерозуміння студентами «авторитарно-демократично-ліберальної» моделі стилів керування менеджерів, що є недоопрацюванням у системі навчання менеджерів. Іншими словами, у першому зрізі авторитарний, безжальний, суворий підхід до підлеглих асоційовано студентами з психологічною допомогою, що є безперечною помилкою.

Після тренінгу, внаслідок особистісного емоційного підсиленого переживання студентами у власній поведінці та відчуттях стосовно себе, відбулося руйнування цього фактора шляхом розведення показників: «демагогічність» у 2-й; «авторитарність» у 4-й; «ліберальність» у 10-й; «демократичність» у 1-й. Після СПТ цей фактор підвищив свою важливість у цілісній системі конструктів до 4-ї позиції і набув нових й настільки істотних психологічних ознак, що отримав назву «песимістично-байдужий авторитарний стиль».

До тренінгу шостий фактор «*Жорсткість ділового спілкування*» (4,0%) відображує загальну тенденцію студентів-менеджерів до боротьби за свої інтереси, висування вимог, настирливого, наполягливого і суворого тиску на співрозмовника, де немає місця пом'якшенню.

Після тренінгу цей фактор повністю зберігся за складом, але змінив своє значення у цілісній системі професійних конструктів. Отже, аналіз виявив у студентів стильову тенденцію до авторитарності просування і «продавлювання» власних рішень, тому тренінг потребує акценту на вміннях так само, як альтернативні моделі жорсткості ділового спілкування.

До тренінгу сьомий фактор дуже чітко виражений вектор «*Песимізму — оптимізму*» (3,9%). Песимістичний полюс навантажений авторитарно-деспотичною тенденцією. Існування такого конструкту у студентському віці цілком зрозуміле — песимістичність накопичується через різноманітні невдачі та складнощі життєдіяльності на тлі самовпевнених високих вимог і запитів, які не реалізуються.

Після тренінгу цей вектор став четвертим за значенням і набрав ознак відстороненості, отже, отримав назву «*байдужий песимізм*». Така зміна визначає момент зняття емоційної напруженості в стані песимізму. Іншими словами, до тренінгу песимізм мав негативне забарвлення, опісля — нульове (не + і

не –). Іншим поясненням є те, що до психології менеджери звертаються, вичерпавши економічні, організаційні, ресурсні та технічні засоби. Можливо, у представників тренінгової групи ще не актуалізовано потребу щодо використання психології, тому спостерігається прохолодне й критичне ставлення до змісту психотехнічних вправ, що і викликало утворення конструкту байдужої песимістичності.

До тренінгу восьмий фактор «*Переконавання і навіювання*» (3,9%) мав авторитарний, відсторонений, критичний і байдужий стиль інструктування і подання команд. Вочевидь, це психологічно невдалий спосіб взаємодії для управління людьми, що не враховує суб'єктність і активність свідомості підлеглих. Після тренінгу, через участь у вправах зі спробами керувати іншими, всі показники цього фактора перейшли у перший, де виявлено психологічно й гуманістично правильну еволюцію особистісного конструкту «мотивуюче керівництво».

До тренінгу дев'ятий фактор «*Поступки*» (3,4%) мав ознаки міжособистісної стратегії дії заради стосунків, зниження опору, компромісу та передавання частини повноважень іншій людині. Після тренінгу цей фактор за значенням змістився на 12-ту позицію, але набув важливий управлінський сенс, як-от: орієнтація на процес, підтримка статус-кво і відносин, демократичність, підсилення схильності слухати інших. Отже, участь у психотехнічних вправах справді психологічно коригує конструкт у бажаному напрямку.

До тренінгу десятий фактор (3,3%) сформувався як гендернополяризований: на полюсі чоловіків — «інтегратор», «аналітичність», «поступки», «вчикування», а на полюсі жінок — «реаліст», «виховання», «покарання», «розпорядження», «ліберально-демократичний стиль», «бажання перемоги». Психологічний аналіз змісту цього фактора визначив його як проявлення базової риси особистості «*мрійливість — реалістичність*», — глибинної диспозиційної стратегії, що й утворило цей конструкт.

Після тренінгу цей фактор змістився з 10-ї на 6-ту позицію, тобто принцип реальності був усвідомлений студентами як вагомий «вкладник» в управлінську ефективність. Але ще важливішим є припинення мрійливого функціонування чоловіків (нульова проекція показника «стать»).

Отже, тренінг виявив, що студенти-чоловіки при теоретичній підготовці занадто «відриваються» від реальності й саме тренінгові вправи повертають їх до прагматичності управлінської взаємодії. При цьому, інтегральність і аналітичність чоловіків органічно вбудовуються в управлінські дії, постійно підтримують їх увагу на цілях і шляхах до них (тоді як жінки зазвичай втрачають глобальні цілі через сторонні емоційні збудження).

До тренінгу одинадцятий фактор визначено як вектор з одного показника «*Захисник*» (3,1%) зчеплений з адмініструванням, контролем, інструктуванням. Психологічними витоками утворення цього фактора є соціальна ситуація самозахисту особистості студента від, можливо, надвеликого тиску вимог довколишнього середовища і життєдіяльності.

Після тренінгу відбулося зміщення цього конструкту за значенням з 11-ї на 9-ту позицію, що тлумачиться як активація захисних механізмів через участь в тренінгу. Таким чином, емоційний самозахист студентів-менеджерів, виникає як спроба компенсувати власну самооцінку при усвідомленні відсутності реальних управлінських умінь під час виконання вправ тренінгу. Звертає на себе увагу особлива форма захисту, так звана групова. Відчуття «ми» також підтримує самооцінку учасників тренінгу.

Тренер, фактично, виступає ініціалізатором некомфортного стану при виявленні непрофесійності студентів як менеджерів у різних аспектах управління. Цей фактор сприяв наступній корекції методики тренінгу. Однією з перших розкривалася тема психологічних ігор за концепцією Е. Берна, під час якої «дитяча позиція» навантажувалася як неприпустимий особистісний стан для управлінців, а «дорослий» і «батьківський» стани стимулювалися позитивно. Така стратегія у подальшому істотно знизила захисний опір особистості студентів-менеджерів розвиваючому впливу ведучого [1].

До тренінгу дванадцятий фактор «*Вичікування*» (2,9%) мав сенс безініціативного стимулювання природних групових процесів самоорганізації як психологічний прийом стримування власних проявів, що викликає активацію співрозмовника (паузи психологічно трактуються як ворожість, що стимулює інших до самовираження). Після тренінгу відбулося руйнування фактору «вчикування» як окремого конструкту і перенесення ключових його показників у 4-й фактор «песимістична байдужість», що психологічно більш виправдано.

До тренінгу тринадцятий фактор «*Експертно-консультативний*» (2,9%) виявив позицію студентів, що має характер «глобальної політики», узагальненої виховної і психотерапевтичної позиції, тобто не пов'язаної з практикою. Після тренінгу конструкт зруйновано через прагматизацію професійного самоприйняття студентів.

До тренінгу чотирнадцятий фактор «*Баланс інтересів*» (2,8%) є нечітко проявлений конструкт внутрішньої тенденції студентів до пошуку багатосторонньо прийнятних рішень. Особливість цього конструкту полягає в істотній його зв'язаності з багатьма іншими конструктами, що й пояснює нечіткість його прояву у навантаженнях і відображує справді інтегральну особистісну стратегію студентів. Після тренінгу цей конструкт увійшов до шостого фактора «*Прагматичність і реалістичність*», що визначає, безумовно, позитивне професійне зсування цього показника у суб'єктивному семантичному просторі особистості. Іншими словами, через участь у тренінгу, студенти зайняли професійну позицію саме управлінця і віддалилися від позиції керованого працівника.

До тренінгу фактор п'ятнадцятий «*Функція представництва*» (2,8%) виявив істотне нерозуміння студентами суті такої функції менеджера, що виявлено у його зв'язку між емоційною та поверхневими сторонами діяльності менеджера — зовнішністю, самопрезентацією. Після тренінгу утворено двадцятий фактор без вказаних нашарувань.

До тренінгу шістнадцятий фактор «*Байдужість*» (2,7%), утворений як опозит «психотерапевтичної» функції, що виявляє особистісний «інтерес» студентів до внутрішнього світу іншої людини та співчуття у разі психологічних страждань. Після тренінгу байдужість стала елементом твердості, об'єктивності у професійній позиції, що тлумачиться як сприятливий чинник для підтримання руху до цілей організації.

До тренінгу сімнадцятий фактор «*Орієнтація на результат*» (2,6%) зчеплено з орієнтацією на процес і планування. Після тренінгу відбулося професійно дуже позитивне розщеплення цього конструкту частково у п'ятий фактор («командну діяльність») у складі показників: довіра до підлеглих, колегіальність, цілеукладання, планування, організація та реалізація. Безумовно, це наслідок психотехнічних вправ. Така перебудова конструкту — найбільш показова і вдала демонстрація процесу формування професійного образу-Я майбутніх менеджерів засобами психологічного тренінгу.

До тренінгу вісімнадцятий фактор «*Футуролог*» (2,5%) після тренінгу отримав проєкції: «аналітик», «системний аналітик», «інтегратор».

До тренінгу дев'ятнадцятий фактор «*Історик*» (2,2%) отримав після тренінгу проєкцію «синхроніст». Такі зміни вказують на позитивний вплив тренінгу, який створив ситуацію для трансформації студентської спрямованості у сьогодення, у використання досвіду минулого і утворення установки на раціональну побудову майбутнього. Ця професійно-необхідна трансформація 18-го і 19-го конструктів відбулася через застосування вправ для керування часом менеджера. Отже, часовий аспект діяльності управлінців набув підвищеної ваги у системі професійних конструктів, що детермінують реальну поведінку майбутніх менеджерів через вдосконалення моделі професійного образу-Я під час застосованої нами спеціальної психологічної підготовки і тренінгової роботи.

Висновки

Порівняння даних першого та другого зрізів показало, що запропонована система роботи привела до позитивної зміни знань і вмінь студентів. Внаслідок прийняття інформації, виконання завдань, що спрямовані на відпрацювання вмінь управлінської діяльності, аналізу власних вчинків та дій учасників групи досягнуто глибоке усвідомлення ключових психологічних аспектів професійної менеджерської позиції. В особистості студентів стимульовано внутрішній самоаналіз і спрямовано їх активність на саморозвиток.

Результати формуючого експерименту довели можливість формування, переконоструювання або руйнування небажаних конструктів професійного образу-Я студентів за допомогою психотехнічних вправ з адаптивною схемою побудови програми на основі структурного аналізу даних першого і другого зрізів.

ЛИТЕРАТУРА

1. Берн Э. Игры, в которые играют люди: психология человеческих взаимоотношений; Люди, которые играют в игры: психология человеческой судьбы / Э. Берн; пер. с англ. — М. : Лист-Нью; Центр общечеловеческих ценностей, 1997. — 336 с.
2. Браверман Э.М. Структурные методы обработки эмпирических данных / Э.М. Браверман, М.Б. Мучник. — М., 1983. — 464 с.
3. Тарасов В.К. Персонал технология: отбор и подготовка менеджеров / В.К. Тарасов. — Л. : Машиностроение, 1989. — 368 с.

Пилипчук Е.Ю.

АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗА-Я БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ

В статье представлено результаты апробации программы формирования профессионального образа-Я будущих менеджеров. Рассмотрено алгоритм обработки данных и проанализировано изменения факторов.

Ключевые слова: профессиональный образ-Я, факторный анализ, программа формирования, тренинг, будущие менеджеры.

Pilipchuk E.Yu.

ANALYSIS OF THE RESULTS PROFESSIONAL SELF-CONCEPT FORMING PROGRAM OF THE FUTURE MANAGERS

In the article are presented analysis of the results professional self-concept forming program of the future managers.

Key words: professional self-concept, factor analysis, forming program, training, future managers.