

and reliability; between the veterans' satisfaction with life and their behavioral regulation, combat stress resistance, moral and ethical normality, and communication skills. The follow-up research is planned to focus on the comparative analysis of socio-psychological features of the readjustment of ATO veterans and the servicemen on active duty.

Key words: *socio-psychological readjustment, social maladjustment, ATO veterans' readjustment effectiveness and factors*

Відомості про авторів

Гуцуляк Наталія Михайлівна, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри практичної психології Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича, м. Чернівці, Україна.

Guzuliak, Nataliia Mykhailivna, PhD, Assoc. Prof., dept. of applied psychology, Yuriy Fed`kovych Chernivtsi National University, Chernivtsi, Ukraine.

E-mail: n.guzuliak@chnu.edu.ua

Корнівська Мар'яна Михайлівна, кандидат психологічних наук, асистент кафедри практичної психології Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича, м. Чернівці, Україна.

Kornivska, Mariana Mykhailivna, PhD, asistent, dept. of applied psychology Yuriy Fed`kovych Chernivtsi National University, Chernivtsi, Ukraine.

E-mail: maryacha28@ukr.net

Матейчук Наталія Георгіївна, асистент кафедри практичної психології Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича, м. Чернівці, Україна.

Mateichuk, Nataliia Heorhiivna, asistent, dept. of applied psychology Yuriy Fed`kovych Chernivtsi National University, Chernivtsi, Ukraine.

E-mail: nata2cnu@i.ua

Отримано 5 березня 2018 р.
Рецензовано 22 березня 2018 р.
Прийнято 28 березня 2018 р.

УДК 159.9.378.37

Діденко М.С.

ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНО ЗНАЧУЩИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ОРГАНІЗАЦІЙ

Діденко М.С. Дослідження психологічних особливостей розвитку професійно значущих якостей майбутніх менеджерів організацій. Стаття присвячена аналізу результатів емпіричного дослідження професійно значущих якостей майбутніх менеджерів організацій в процесі здобуття ними професійної освіти. У результаті дослідження нами визначено, що структура професійно значущих якостей майбутніх менеджерів організацій передбачає когнітивний, мотиваційний, операційний, комунікативний та особистісний компоненти, кожен з яких має свої складові. Нами прослідковано залежність рівня розвитку кожного із зазначених компонентів професійно значущих якостей від курсу навчання. Особливості розвитку професійно значущих якостей було проаналізовано не лише в контексті здобуття освіти, але й з урахуванням таких допоміжних чинників, як: форма освіти, наявність/відсутність трудового стажу та керівного стажу, кількість років керівного стажу, стать, вік, національність, сімейний стан, регіон та місце проживання.

Ключові слова: *якість особистості, менеджер, професійно значущі якості, когнітивний компонент, мотиваційний компонент, операційний компонент, особистісний компонент, комунікативний компонент.*

Диденко М.С. Исследование психологических особенностей развития профессионально значимых качеств будущих менеджеров организаций. Статья посвящена анализу результатов эмпирического исследования профессионально значимых качеств будущих менеджеров организаций в процессе получения ими профессионального образования. В результате исследования нами определено, что структура профессионально значимых качеств будущих менеджеров организаций предполагает когнитивный, мотивационный, операционный, коммуникативный и личностный компоненты, каждый из которых имеет свои составляющие. Нами прослежены зависимость уровня развития каждого из указанных компонентов профессионально значимых качеств от курса обучения. Особенности развития профессионально значимых качеств были проанализированы не только в контексте получения образования, но и с учетом таких вспомогательных факторов, как: форма образования, наличие /отсутствие трудового стажа и руководящего стажа, количество лет руководящего стажа, пол, возраст, национальность, семейное положение, регион и место проживания.

Ключевые слова: *качество личности, менеджер, профессионально значимые качества, когнитивный компонент, мотивационный компонент, операционный компонент, личностный компонент, коммуникативный компонент.*

Постановка проблеми. Зміни, що відбуваються зараз в системі освіти та функціонуванні суспільства зокрема, вимагають нових підходів до формування особистості фахівця в процесі навчання. Розвиток професійно значущих якостей (ПЗЯ) майбутніх менеджерів організацій впливає на їхнє становлення як професіоналів та конкурентоздатних фахівців в їхній професійній діяльності. Сьогодні мало гарно засвоїти навчальну програму, яку пропонують навчальні заклади, потрібно успішно виконувати професійні обов'язки, ефективно розв'язувати професійні завдання, постійно зростати й вдосконалюватись. Тому актуальним на сьогодні є дослідження професійно значущих якостей особистості, що допоможуть майбутньому фахівцю швидко адаптуватись до змін та вимог професії.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Професійно значущі якості фахівців різних галузей розглядаються науковцями з 20-х років минулого століття – Н. Левітовим [10], І. Шпільрейном [18]. Нині в сучасній науці існує цілий спектр досліджень специфіки розвитку та формування професійно значущих якостей особистості як загального, так і специфічного спрямування, що представлений працями таких вчених, як: Т. Баталова [1], І. Грицюк [4], Л. Карамушка [8], С. Максименко [11], Л. Орбан-Лембрик [13], А. Теймуразян [15], Н. Чепелева [16], Ю. Швалб [17] та ін. Вивченню якостей успішного керівника/менеджера приділяли увагу Ю. Бачинська [2], М. Вудкок [3], А. Доброскок [6], Л. Ємельянова [7], А. Маслоу [12], В. Панченко [14], L.R. Goldberg [19], P.J. Howard [20] та ін.

Мета статті полягає в аналізі результатів емпіричних досліджень професійно значущих якостей майбутніх менеджерів організацій.

Виклад основного матеріалу та результатів дослідження. Ґрунтуючись на результатах експертної оцінки і беручи до уваги попередній теоретичний огляд предмета нашого дослідження [5], нами було визначено п'ять компонентів професійно значущих якостей майбутніх менеджерів та їхніх складових, а саме: до *когнітивного компонента* належать такі складові, як професійна обізнаність і тип мислення (особливості мисленнєвої діяльності); до *мотиваційного* – орієнтація на досягнення успіху, готовність до ризику та ставлення до власної професії; до *операційного компонента* – креативність, організаційні здібності та стиль управління; до *особистісного* – рефлексивність, відповідальність та готовність до змін; і до *комунікативного* – комунікативні здібності, асертивність та стратегії розв'язання конфліктів.

Дослідження проводилось в 2017 р., у ньому взяв участь 401 респондент, серед респондентів 320 осіб – студенти-менеджери, і 81 особа – студенти-психологи. Друга група досліджуваних була нами сформована як контрольна – з метою виокремлення тих психологічних особливостей розвитку ПЗЯ, що властиві саме майбутнім менеджерам організацій, а не є типовими для процесу професійного становлення фахівця, незалежно від його спеціалізації. Для більш ґрунтовного аналізу предмета дослідження ми також врахували низку соціально-демографічних особливостей респондентів (стать (було опитано 117 чоловіків і 284 жінок, що складає 29% і 71% відповідно), вік, національність, сімейний стан, регіон

проживання). Нами було враховано і чинники, які напряду або опосередковано впливають на формування ПЗЯ майбутніх менеджерів: наявність / відсутність трудового стажу, наявність / відсутність керівного стажу, кількість років на керівній посаді, а також курс і форму навчання.

Статистичний аналіз отриманих даних здійснювався методами математичної обробки результатів – первинний статистичний аналіз, визначення кореляційних зв'язків (коефіцієнт кореляції Пірсона), знаходження відмінностей між групами за певною ознакою (t-критерій Ст'юдента, непараметричний U-критерій Манна-Вітні – залежно від особливостей розподілу даних), порівняння середніх показників за допомогою критерію узгодженості Колмогорова-Смирнова, факторний аналіз із подальшим якісним аналізом і узагальненням отриманих результатів [9]. Усі представлені результати ґрунтуються на достатньому для психологічних досліджень рівні значущості, де $p \leq 0,05$. Обробка даних виконувалася за пакетами програм SPSS 20.0 for Windows.

При дослідженні *когнітивного компонента* ПЗЯ майбутніх менеджерів було визначено, що опосередкованим показником професійної обізнаності студентів є рівень їхньої учбової успішності (оцінки і бали). Водночас ставлення до власної професії є багатокомпонентним утворенням, яке передбачає врахування мотивів вибору професії, мотивацію до роботи, очікування від професії, очікувані труднощі в роботі.

Особи з наявним трудовим і керівним стажем мають вищі середні освітні бали за тих, у кого такий стаж відсутній ($p \leq 0,01$). Респонденти, які мають трудовий стаж, уже здобули певний професійний досвід. Набуття знань для них є більш простим і звичним процесом. Особи, які вже працюють на керівних посадах, постійно перебувають у контексті прийняття рішень, здобувають практичний менеджерський досвід, глибше розуміють специфіку роботи менеджера, ніж студенти, які тільки теоретично стикаються з цим.

З *табл. 1* видно, що студенти-менеджери третього курсу мають більш розвинене наочно-образне мислення, ніж студенти першого-другого курсів ($p \leq 0,05$). Було виявлено, що респонденти з найбільшим управлінським досвідом мають слабший прояв словесно-логічного мислення ($p \leq 0,05$). Менеджери з досвідом роботи більше уваги приділяють абстрактним категоріям, коли на перше місце постає бачення місії компанії, економічна доцільність її роботи тощо.

Таблиця 1

Оцінка рівнів прояву різних типів мислення серед майбутніх менеджерів

	Розподіл середніх значень за курсом навчання									
	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс		5 курс	
Тип мислення	сер. знач.	рівень	сер. знач.	рівень	сер. знач.	рівень	сер. знач.	рівень	сер. знач.	рівень
1. Наочно-дієве	4,9	С	5	С	5,1	С	5,3	С	5	С
2. Абстрактно-символічне	2,6	Н	2,7	Н	2,9	Н	2,7	Н	3,2	С
3. Словесно-логічне	5,2	С	4,9	С	4,9	С	4,4	С	5,1	С
4. Наочно-образне	5,7	С	6,1	В	6,2	В	6,2	В	6	В

Примітки: Н – низький рівень розвитку даного типу мислення; С – середній рівень розвитку; В – високий рівень розвитку

Дослідження *мотиваційного компонента* ПЗЯ майбутніх менеджерів виявило певну тенденцію до розвитку мотивації на успіх серед студентів-менеджерів. Ця тенденція зростає зі збільшенням курсу навчання. Орієнтація на успіх має істотно більший прояв серед студентів п'ятого курсу, ніж серед студентів першого-другого курсів ($p \leq 0,01$), мотивація на успіх сильніше виражена серед найстарших, ніж серед наймолодших ($p \leq 0,01$). Більшу орієнтацію на

успіх мають і респонденти з трудовим стажем ($p \leq 0,01$). Такі результати вказують на формування стійкої тенденції до розвитку мотивації на успіх у процесі здобуття фахової освіти студентами-менеджерами.

Переважає більшість майбутніх менеджерів при виборі професії орієнтується на свої внутрішні потреби, на своє бажання самореалізуватись у професії, розкрити свої найкращі якості. Водночас досить значний відсоток респондентів зорієнтований на престижність обраної професії і її високооплачуваність (рис. 1). При порівнянні з контрольною групою психологів з'ясовано, що студенти-менеджери більш орієнтовані при виборі професії на зовнішні чинники ($p \leq 0,001$), а студенти-психологи – на внутрішні ($p \leq 0,05$).

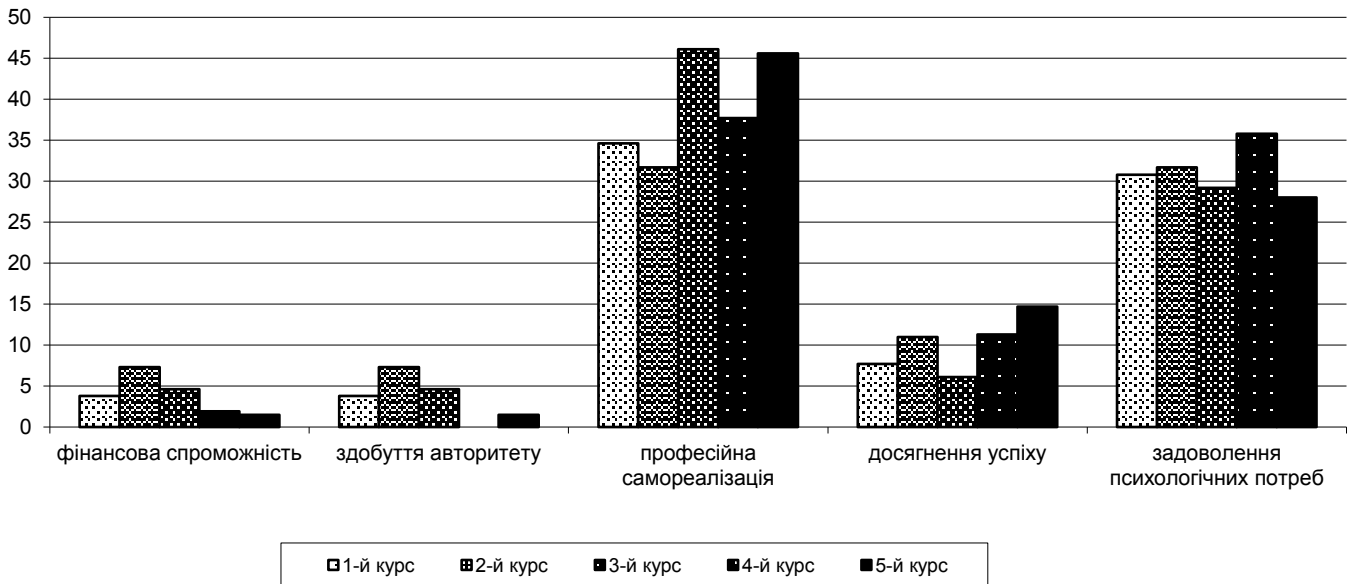


Рис. 1. Розподіл респондентів за показниками критерію «очікування від майбутньої професії» і курсом навчання

П'ятикурсники істотно переважають студентів другого-четвертого курсів за мірою прояву орієнтації на внутрішні чинники мотивації до роботи ($p \leq 0,01$). Орієнтація на зовнішні чинники у студентів п'ятого курсу є істотно меншою, ніж у студентів другого-четвертого курсів ($p \leq 0,01$). Отже, у майбутніх менеджерів у процесі здобуття фахової освіти формується тенденція переорієнтації із зовнішніх на внутрішні чинники мотивації до роботи – на бажання досягти результату, налагодити ефективний робочий процес, реалізувати власний потенціал при вирішенні поставлених завдань.

До найбільш очікуваних труднощів у майбутній роботі студенти-менеджери відносять непорозуміння з колективом і невпевненість у власних силах (рис. 2). Більш вираженим переживанням з приводу труднощів у колективі є у студентів з вищою учбовою успішністю ($p \leq 0,05$). Фахова підготовка майбутніх менеджерів спрямована насамперед на розвиток професійної обізнаності, тоді як професійна компетенція також передбачає розвинені навички ефективної комунікації і взаємодії, стратегії додання конфліктних ситуацій між усіма суб'єктами виробничих відносин. На жаль, цей аспект мало врахований у процесі фахової підготовки майбутніх менеджерів.

Студенти-менеджери без трудового стажу більше переживають, що їм забракне досвіду і знань для роботи, а також, що їм буде важко знайти роботу ($p \leq 0,05$). Натомість студенти, що вже мають трудовий стаж, є більш невпевненими у власних силах ($p \leq 0,05$). Висока самооцінка і сприймання себе як професіонала формується внаслідок успішного вирішення складних робочих завдань у справжніх виробничих відносинах.

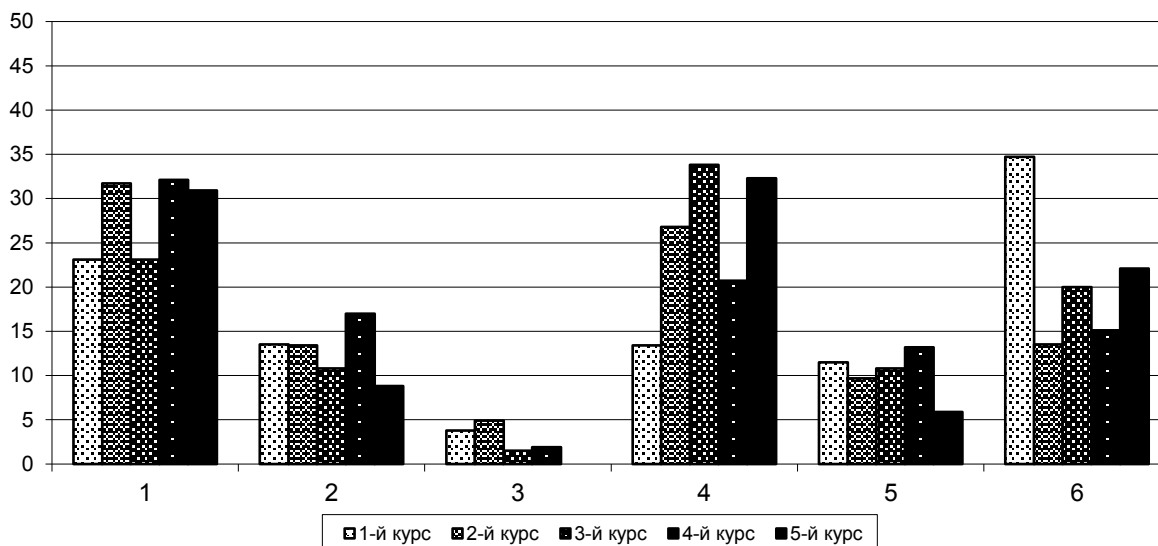


Рис. 2. Розподіл респондентів за показниками критерію «труднощі у майбутній професії» і курсом навчання

Примітки: 1 – невпевненість у власних силах; 2 – відсутність/нестача досвіду; 3 – відсутність роботи; 4 – непорозуміння з колективом; 5 – несприятливі зовнішні умови; 6 – не вбачають труднощів

Під час аналізу психологічних особливостей *операційного компонента* ПЗЯ майбутніх менеджерів було виявлено, що організаційні здібності істотно менші у студентів четвертого курсу у порівнянні з першим ($p \leq 0,01$) і п'ятим ($p \leq 0,05$) курсами. Ми пов'язуємо це з тим, що на першому і останньому курсі особа перебуває в певному мобілізаційному контексті. Організаційні здібності мають більший прояв і серед тих осіб, у кого є керівний стаж ($p \leq 0,05$). У майбутніх менеджерів істотно вищий рівень організаційних здібностей, ніж у контрольній групі майбутніх психологів ($p \leq 0,05$). Отже, у процесі здобуття фахової освіти у майбутніх менеджерів розвиваються організаційні здібності через навички планування, визначення пріоритетів і правильного алгоритму дій при вирішенні практичних кейсів.

Майбутні менеджери з найвищими освітніми балами і студенти-випускники визначили для себе демократичний стиль управління як максимально ефективний: у цих студентів у порівнянні з іншими виявлено найвищий рівень прояву даного стилю (при $p \leq 0,05$ і $p \leq 0,01$ відповідно). Також простежується зменшення схильності майбутніх менеджерів до авторитарного стилю управління в процесі здобуття фахової освіти ($p \leq 0,05$). На п'ятому курсі відбувається певне переосмислення щодо ефективності використання даного стилю управління, переорієнтація на демократичні засади в управлінні, за якими формується особиста відповідальність усіх учасників виробничих відносин, адже кожна особа, що залучена в цей процес, набуває своєї виробничої суб'єктності. Водночас майбутні психологи істотно переважають студентів-менеджерів за ознакою схильності до демократичного стилю ($p \leq 0,05$), а менеджери, в свою чергу, істотно переважають групу психологів за ознакою схильності до авторитарного стилю ($p \leq 0,01$), оскільки директивний стиль за своєю суттю суперечить принципам психологічної взаємодії з клієнтом.

За нашими результатами наявність трудового ($p \leq 0,01$) і керівного стажу ($p \leq 0,05$) негативно впливає на розвиток креативності у виробничому середовищі: професійний досвід формує певні шаблонні стратегії взаємодії з підлеглими-колегами, що в свою чергу гальмує розвиток креативності.

Дослідження психологічного змісту *особистісного компонента* ПЗЯ майбутніх менеджерів виявило, що особам з керівним стажем більш властива рефлексія в комунікації і взаємодії ($p \leq 0,01$). Менеджерська діяльність сприяє готовності людини аналізувати себе в контексті комунікації, виявляти свої сильні і слабкі сторони, змінювати пріоритети, робити

висновки тощо. Найменша готовність проявляти рефлексію в комунікації властива тим менеджерам, які нещодавно обійняли керівну посаду ($p \leq 0,05$).

Опосередковано такі висновки підтверджуються і тим, що загальна інтернальність вища у респондентів з трудовим чи керівним стажем ($p \leq 0,05$).

При розгляді винахідливості встановлено, що найстарші респонденти винахідливіші за молодших ($p \leq 0,05$), що зумовлено більшим життєвим і професійним досвідом. Винахідливість майбутніх менеджерів вища, ніж у майбутніх психологів ($p \leq 0,05$). Це пов'язано, насамперед, з особливістю навчального процесу менеджерів – їхня професійна підготовка передбачає формування здатності приймати рішення в умовах обмеженості ресурсів; прийняття управлінських рішень є однією з ключових функцій менеджера.

Майбутні менеджери з найвищими балами більш оптимістичні, ніж респонденти з найнижчими балами ($p \leq 0,05$), відтак професійна успішність зумовлена оптимістичним сприйманням дійсності, коли шукаються шляхи розв'язання проблем, а не відбувається фіксація на самих проблемах.

Аналіз психологічного змісту *комунікативного компонента* ПЗЯ майбутніх менеджерів виявив (рис. 3), що кращі комунікативні здібності мають студенти-менеджери з трудовим і керівним стажем ($p \leq 0,001$), а студенти п'ятого курсу мають кращі комунікативні здібності, ніж випробувані другого курсу ($p \leq 0,05$). Потреба ефективно взаємодіяти з іншими суб'єктами виробничих відносин сприяє розвитку комунікативних здібностей.

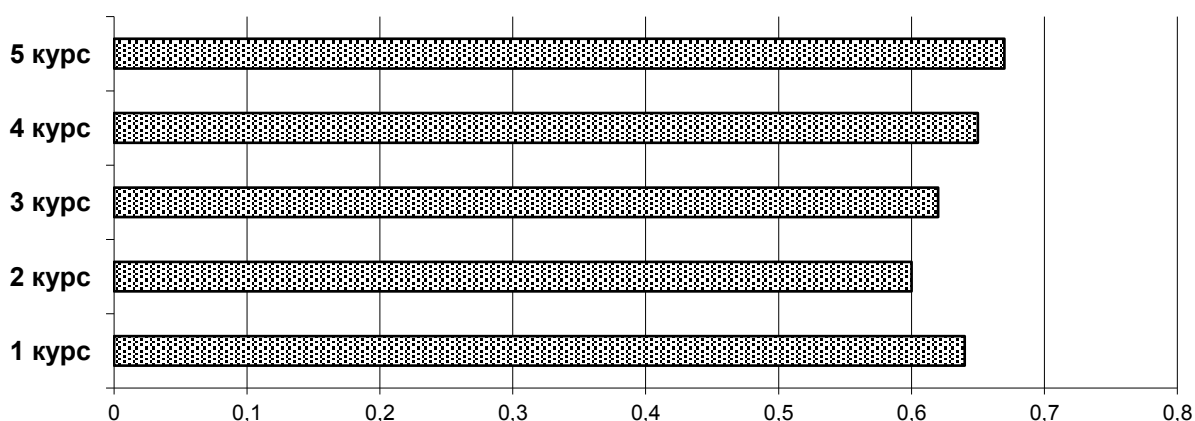


Рис. 3. Розподіл студентів-менеджерів різних курсів навчання за мірою вираження комунікативних здібностей

Виявлено, що випробувані з керівним досвідом мають більші прояви асертивності ($p \leq 0,05$). Спроможність захищати власні інтереси, формулювати і відстоювати свою думку, а також зрозуміло висловлювати почуття і емоції є обов'язковою умовою ефективного менеджера.

Найпопулярніша стратегія долання конфліктів серед студентів-менеджерів – це компроміс, коли згода досягається на основі взаємних поступок і кінцевим обирається варіант, що знімає наявні протиріччя між сторонами конфлікту. Такої стратегії частіше дотримуються майбутні менеджери з високими освітніми балами, ніж ті, у кого вони мають середній рівень ($p \leq 0,05$). Такий самий результат ми отримали і за стратегією співробітництва ($p \leq 0,05$). Професійна обізнаність і академічна успішність майбутніх менеджерів позитивно впливає на розвиток схильності до конструктивних стратегій розв'язання конфліктів – співробітництва і компромісу.

Майбутні менеджери стаціонарної форми більш схильні до суперництва, ніж студенти-заочники ($p \leq 0,01$). Стратегію пристосування в конфліктних ситуаціях частіше використовують майбутні менеджери, які мають найвищий середній освітній бал, ніж усі інші ($p \leq 0,01$).

За результатами нашого дослідження було виявлено *структурну динаміку* ПЗЯ майбутніх

менеджерів у процесі здобуття фахової освіти. Процес здобуття фахової освіти, який є безпосередньо навчальним процесом, можна умовно розділити на кілька ключових етапів: початковий (1 курс навчання), проміжний (2–3 курси) та завершальний (4–5 курси навчання). Такий розподіл дає змогу комплексно проаналізувати структурні зміни, що відбуваються в ПЗЯ майбутніх менеджерів у процесі навчання.

Таблиця 2

Результати факторного аналізу складових ПЗЯ майбутніх менеджерів на різних етапах навчання

		Етапи навчання			Усі менеджери
		Початковий (1 курс)	Проміжний (2-3 курс)	Завершальний (4-5 курс)	
Фактори	1	Адаптація до навчання	Ефективна комунікація	Ефективна комунікація	Ефективна комунікація
	% дисп.	15,2	17	15,3	15,2
	2	Ефективна комунікація	Особистісна відповідальність	Особистісна відповідальність	Особистісна відповідальність
	% дисп.	15,2	10	11,1	10,5
	3	Когнітивно-творчий потенціал	Креативні стратегії	Стратегії управління	Творчий потенціал
	% дисп.	12,8	9,7	10,6	9,4
	4	Особистісна відповідальність	Стратегії управління	Творчий потенціал	Стратегії управління
	% дисп.	12,8	8,6	9,8	9,4
	5	Суб'єктна готовність до управління	Професійна відповідальність	Професійна компетентність	Когнітивна компетентність
	% дисп.	7,5	8	7,1	6,4

На *початковому етапі* (1 курс навчання) внаслідок факторизації даних виділилося 5 факторів, що пояснюють 63,5% дисперсії (КМО = 0,640, значущість критерію Барлета – $p \leq 0,01$): «адаптація до навчання» (внесок у загальну дисперсію – 15,2%), «ефективна комунікація» (15,2%), «когнітивно-творчий потенціал» (12,8%), «особистісна відповідальність» (12,8%), «суб'єктна готовність до управління» (7,5%).

На *проміжному етапі* здобуття фахової освіти (2–3 курси навчання) факторизація даних дала змогу виділити 5 факторів, що пояснюють 53,3% дисперсії (КМО = 0,623, значущість критерію Барлета – $p \leq 0,01$): «ефективна комунікація» (17%), «особистісна відповідальність» (10%), «креативні стратегії» (9,7%), «стратегії управління» (8,6%), «професійна відповідальність» (8%).

На *завершальному етапі* (4–5 курси навчання) внаслідок факторизації даних виділилося 5 факторів, що пояснюють 53,9% дисперсії (КМО = 0,664, значущість критерію Барлета – $p \leq 0,01$). Зміст даних факторів сильно резонує з факторами на попередньому етапі. Отримані фактори: «ефективна комунікація» (15,3%), «особистісна відповідальність» (11,1%), «стратегії управління» (10,6%), «творчий потенціал» (9,8%), «професійна компетентність» (7,1%).

Для більш комплексного аналізу структури складових ПЗЯ майбутніх менеджерів було проаналізовано структуру ПЗЯ загальної сукупності менеджерів. Проведений факторний аналіз показників загальної сукупності респондентів (1–5 курси навчання) виявив 5 факторів, що

пояснюють 50,9% дисперсії (КМО = 0,676, значущість критерію Барлета – $p \leq 0,01$): «ефективна комунікація» (15,2%), «особистісна відповідальність» (10,5%), «творчий потенціал» (9,4%), «стратегії управління» (9,4%), «когнітивна компетентність» (6,4%). Ієрархічні структури складових ПЗЯ майбутніх менеджерів на різних етапах навчання, з одного боку, дуже схожі за своїм змістом, а з іншого – мають певні особливості, визначальні саме для цього періоду становлення майбутніх професіоналів. Розвиток складових ПЗЯ майбутніх менеджерів пов'язаний з актуальним життєвим контекстом, і це варто враховувати при формуванні навчального процесу.

Задля більш точного виявлення ієрархічної структури складових ПЗЯ майбутніх менеджерів нами було проведено порівняльний факторний аналіз за даними показниками складових ПЗЯ майбутніх психологів. Унаслідок факторизації даних виділилося 5 факторів, що пояснюють 70% дисперсії (КМО = 0,687, значущість критерію Барлета – $p \leq 0,01$): «орієнтація на результат» (19,5%), «когнітивно-творчий потенціал» (16,9%), «особистісна відповідальність» (14,3%), «рефлексивність» (11,7%), «потреба в самореалізації» (7,6%). Порівняння ієрархічних структур складових ПЗЯ майбутніх менеджерів з контрольною групою психологів показало, що: 1) ці структури суттєво відрізняються за своїм змістом; 2) змістовне наповнення факторів відображує професійні особливості кожної з груп досліджуваних; 3) на ієрархію структури складових впливають провідні цілі і завдання актуального життєвого контексту особистості.

Висновки. Отже, етап здобуття професійної освіти в майбутніх менеджерів визначається періодом спрямованого формування їхніх професійно значущих якостей, що мають трансформуватися в контексті опанування професійними знаннями і навичками. На нашу думку, формування менеджера-професіонала має відбуватися на перетині двох векторів: академічного (теоретичні і практичні вміння і навички) і психологічного (розвиток професійно значущих якостей).

Структура професійно значущих якостей майбутніх менеджерів передбачає когнітивний, мотиваційний операційний, комунікативний та особистісний компоненти, кожен з яких має свої складові.

У результаті проведення емпіричного дослідження нами виявлено певні особливості розвитку професійно значущих якостей майбутніх менеджерів організацій, які залежать від курсу навчання, віку, наявності трудового та керівного стажу, навчальної успішності, форми навчання.

Виявлена в результаті факторного аналізу ієрархічна структура складових ПЗЯ майбутніх менеджерів властива саме менеджерам і містить такі основні конструкти: ефективна комунікація, особистісна відповідальність, творчий потенціал, стратегії управління та когнітивна компетентність.

Перспективи подальшого дослідження. Найбільше нашу увагу за результатами дослідження привернув комунікативний компонент, адже в процесі своєї майбутньої діяльності менеджери 90% часу будуть присвячувати різним формам і видам комунікації. Тому ми вбачаємо доцільним подальші наші дослідження спрямувати на розвиток саме цього компонента структури професійно значущих якостей майбутніх менеджерів організацій в процесі здобуття фахової освіти, а саме засобами психологічного тренінгу.

Список використаних джерел

1. Баталова Т.В. Личностные детерминанты процесса профессионального становления менеджеров в вузе : автореф. дисс. канд. психол. наук. ; спец. 10.00.05 «Социальная психология» / Т.В. Баталова. – М., 2004. – 20 с.
2. Бачинська Ю.П. Особисті чинники успішної діяльності конкурентоспроможного менеджера / Ю.П. Бачинська // Вісник КІБІТ. – 2008. – №2 – С. 72–74.
3. Вудкок М. Раскрепощенный менеджер: для руководителя-практика / М. Вудкок, Д. Фрэнсис ; [пер. с англ.]. – М. : МП «Дело», 1991. – 365 с.
4. Грицюк І.М. Соціальні орієнтації фахівців соціономічних професій: теорія, практика, методи вивчення / І.М. Грицюк. – Луцьк : Вежа-Друк, 2015. – 188 с.
5. Діденко М. Умови розвитку професійно значущих якостей менеджера організації в процесі професійної підготовки // Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В.О. Сухомлинського.

- Психологічні науки : збірник наукових праць / за ред. Ірини Семенової. – №2(18), листопад 2017. – Миколаїв : МНУ ім. В.О. Сухомлинського, 2017. – С. 54–58.
6. Доброскок А.С. Психологічні чинники формування професіоналізму майбутніх менеджерів : дис. ... канд. психол. наук ; 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія / А.С. Доброскок. – К., 2013 – 217 с.
 7. Емельянова Л.А. Динамика социально-психологической готовности студентов-менеджеров к будущей профессиональной деятельности : автореф. дисс. ... канд. психол. наук ; спец. 10.00,05 «Социальная психология» / Л.А. Емельянова. – Казань., 2000. – 22 с.
 8. Карамушка Л.М. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації : монографія / Л.М. Карамушка, М.В. Москальов. – К. – Львів : Сполом, 2011, – 216 с.
 9. Климчук В.О. Факторний аналіз: використання у психологічних дослідженнях / В.О. Климчук // Практична психологія та соціальна робота. – 2006. – №8. – С. 43–48.
 10. Левитов Н.Д. Психология труда / Н.Д. Левитов. – М. : Учпедгиз, 1963. – 339 с.
 11. Максименко С.Д. Механізми трансформації структурних компонентів діяльності у професійному розвитку особистості в сучасних умовах / С.Д. Максименко // Актуальні проблеми становлення особистості професіонала в ризиконебезпечних професіях : м-ли міжрегіон. наук. семінару (Київ, 25 березня 2010 р.) / М-во оборони України, Національний університет оборони України. – К. : НУОУ, 2010. – С. 12–14.
 12. Маслоу А. Самоактуализация личности и образование / [пер. с англ., предисловие Г.А. Балла] / Маслоу Абрахам Харольд. – К.- Донецк, 1994. – 52 с.
 13. Орбан-Лембрик Л.Е. Соціальна психологія : навч. посіб. / Л.Е. Орбан-Лембрик. – К. : Академвидав, 2005. – 448 с.
 14. Панченко В.Г. Личность руководителя : учеб. пособие для студентов / В.Г. Панченко, В.Н. Паутов, Т.В. Разенкова. – М. : МАКС Пресс, 2010. – 320 с.
 15. Теймуразян А.Л. Формирование профессионально важных личностных качеств будущих специалистов как педагогическая проблема / А.Л. Теймуразян // Теория и методика профессионально-педагогического образования : сб. научно-методических работ. – Самара, 2003. – 520 с. – С. 153–156.
 16. Чепелева Н.В. Особистісна підготовка психолога-практика / Н.В. Чепелева // Персонал. – 2000. – № 5 (59) : № 10 (15). – С. 17–18.
 17. Швалб Ю.М. Методологічні засади розробки системи професійної освіти у вищому навчальному закладі (на матеріалі спеціальності «Соціальна робота») / Ю.М. Швалб // Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В.О. Сухомлинського: збірник наукових праць / [за ред. С.Д. Максименка, Н.О. Євдокимової]. – Миколаїв : МДУ імені В.О. Сухомлинського, 2010. – Т. 2. – Вип. 5. – С. 298–306.
 18. Шпильрейн И.Н. Метод искусственной детоматизации в психологическом исследовании / И.Н. Шпильрейн // Психотехника и психофизиология труда. – 1930. – № 2–3.
 19. Goldberg, L.R. The Structure of Phenotypic Personality Traits. Am. Psychol. / L.R. Goldberg., 48 (I): (1993). – P. 26–34.
 20. Howard, P.J. The Big Five Quick Start: An introduction to the five factor model of personality for human resource professionals / P.J. Howard, J.M. Howard. – ED 384754, Centre of applied cognitive studies, Charlotte, North Carolina (1995). – P. 21.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Batalova T.V. Lichnostnye determinanty processa professional'nogo stanovlenija menedzherov v vuze : avtoref. diss. kand. psihol. nauk. ; spec. 10.00.05 «Social'naja psihologija» / T.V. Batalova. – M., 2004. – 20 s.
2. Bachynska Yu.P. Osobysti chynnyky uspishnoi diialnosti konkurentospromozhnoho menedzhera / Yu.P. Bachynska // Visnyk KIBIT. – 2008. – №2 – S. 72–74.
3. Vudkok M. Raskrepostshennyj menedzher: dlja rukovoditelja-praktika / M. Vudkok, D. Frjensis ; [per. s angl.]. – M. : MP «Delo», 1991. – 365 s.
4. Hrytsiuk I.M. Sotsialni oriientsiiv fakhivtsiv sotsionomichnykh profesii: teoriia, praktyka, metody vyvchennia / I.M. Hrytsiuk. – Lutsk : Vezha-Druk, 2015. – 188 s.
5. Didenko M. Umovy rozvytku profesiinoi znachushchykh yakosteiv menedzhera orhanizatsii v protsesi profesiinoi pidhotovky // Naukovyi visnyk Mykolaiivskoho natsionalnoho universytetu imeni V.O. Sukhomlinskoho. Psykholohichni nauky : zbirnyk naukovykh prats / za red. Iryny Sevenkovoiv. – №2(18), lystopad 2017. – Mykolaiv : MNU im. V.O. Sukhomlinskoho, 2017. – S. 54–58.
6. Dobroskok A.S. Psykholohichni chynnyky formuvannia profesionalizmu maibutnykh menedzheriv : dys. ... kand. psykhol. nauk ; 19.00.07 – pedahohichna ta vikova psykholohiia / A.S. Dobroskok. – K., 2013 – 217 s.
7. Emel'janova L.A. Dinamika social'no-psihologicheskoi gotovnosti studentov-menedzherov k budushhej professional'noj dejatel'nosti : avtoref. diss. ... kand. psihol. nauk ; spec. 10.00,05 «Social'naja psihologija» / L.A. Emel'janova. – Kazan', 2000. – 22 s.
8. Karamushka L.M. Psykholohiia pidhotovky maibutnykh menedzheriv do upravlinnia zminamy v orhanizatsii : monohrafiia / L.M. Karamushka, M.V. Moskalov. – K. – Lviv : Spolom, 2011, – 216 s.
9. Klymchuk V.O. Faktorni analiz: vykorystannia u psykholohichnykh doslidzhenniakh / V.O. Klymchuk // Praktychna psykholohiia ta sotsialna robota. – 2006. – №8. – S. 43–48.
10. Levitov N.D. Psihologija truda / N.D. Levitov. – M. : Uchpedgiz, 1963. – 339 s.

11. Maksymenko S.D. Mekhanizmy transformatsii strukturnykh komponentiv diialnosti u profesiinomu rozvytku osobystosti v suchasnykh umovakh / S.D. Maksymenko // Aktualni problemy stanovlennia osobystosti profesionala v ryzykonebezpechnykh profesiiax : m-ly mizhrehion. nauk. seminaru (Kyiv, 25 bereznia 2010 r.) / M-vo oborony Ukrainy, Natsionalnyi universytet oborony Ukrainy. – K. : NUOU, 2010. – S. 12–14.
12. Maslou A. Samoaktualizacija lichnosti i obrazovanie / [per. s angl., predislovie G.A. Balla] / Maslou Abraham Harol'd. – K.- Doneck, 1994. – 52 s.
13. Orban-Lembryk L.E. Sotsialna psykholohiia : navch. posib. / L.E. Orban-Lembryk. – K. : Akademydav, 2005. – 448 s.
14. Panchenko V.G. Lichnost' rukovoditelja : ucheb. posobie dlja studentov / V.G. Panchenko, V.N. Pautov, T.V. Razenkova. – M. : MAKS Press, 2010. – 320 s.
15. Tejmurazjan A.L. Formirovanie professional'no vazhnykh lichnostnykh kachestv budushhiih specialistov kak pedagogicheskaja problema / A.L. Tejmurazjan // Teorija i metodika professional'no-pedagogicheskogo obrazovanija : sb. nauchno-metodicheskikh rabot. – Samara, 2003. – 520 s. – S. 153–156.
16. Chepelieva N.V. Osobystisna pidhotovka psykholoha-praktyka / N.V. Chepelieva // Personal. – 2000. – № 5 (59) : № 10 (15). – S. 17–18.
17. Shvalb Yu.M. Metodolohichni zasady rozrobky systemy profesiinoi osvity u vyshchomu navchalnomu zakladi (na materiali spetsialnosti «Sotsialna robota») / Yu.M. Shvalb // Naukovyi visnyk Mykolaivskoho derzhavnogo universytetu imeni V.O. Sukhomlynskoho: zbirnyk naukovykh prats / [za red. S.D. Maksymenka, N.O. Yevdokymovoi]. – Mykolaiv : MDU imeni V.O. Sukhomlynskoho, 2010. – T. 2. – Vyp. 5. – S. 298–306.
18. Shpil'rejn I.N. Metod iskusstvennoj detomatizacii v psihologicheskomy issledovanii / I.N. Shpil'rejn // Psihotehnika i psihofiziologija truda. – 1930. – № 2–3.
19. Goldberg, L.R. The Structure of Phenotypic Personality Traits. Am. Psychol. / L.R. Goldberg., 48 (1): (1993). – R. 26–34.
20. Howard, P.J. The Big Five Quick Start: An introduction to the five factor model of personality for human resource professionals / P.J. Howard, J.M. Howard. – ED 384754, Centre of applied cognitive studies, Charlotte, North Carolina (1995). – R. 21.

***Didenko, M.S. Research into psychological features of future managers' professionally significant qualities development.** The article analyzes the results of empirical research into the development future managers' professionally significant qualities during their professional training. The future managers' professionally significant qualities include cognitive, motivational, operational, communicative and personal components, each of which is made up a number of elements. The author discusses the stages of future managers' professionally significant qualities during their professional training, which include the initial stage (first year of studies), intermediate stage (second-third years of studies) and the final stage (undergraduate-graduate years). The year of studies has been found to correlate with the level of future managers' professionally significant qualities. The features of the development of future managers' professionally significant qualities have been analyzed both in the context of training and in relation to the form of training, presence / absence of professional experience, years of experience, gender, age, nationality, region and place of residence. A comparative analysis of the levels of professionally significant qualities in managers and psychologists have found significant differences between them.*

Key words: *personal qualities, manager, professionally significant qualities, cognitive component, motivational component, operational component, personal component, communicative component*

Відомості про автора

Діденко Марина Сергіївна, старший викладач кафедри психології та особистісного розвитку Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України, м. Київ, Україна.

Didenko, Maryna Serhiivna, senior lecturer of Psychology and Personal Growth Department of Educational and Scientific Institute of Management and Psychology of SHEI «University of Educational Management» of NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: didenko.m@ukr.net

Отримано 5 березня 2018 р.
Рецензовано 12 березня 2018 р.
Прийнято 19 березня 2018 р.