

УДК 159.922

АКТИВНІСТЬ ЯК ВЛАСТИВІСТЬ ПРОФЕСІЙНОЇ СВІДОМОСТІ КЕРІВНИКА

О.В. Дробот

*доктор психологічних наук, професор кафедри психології факультету № 7
Львівський державний університет внутрішніх справ МВС України
piterkiev@gmail.com*

Дробот О.В. Активність як властивість професійної свідомості керівника. Статтю присвячено аналізу активності професійної свідомості як властивості управлінської свідомості керівника. Активність управлінської свідомості розглядається як одна із її властивостей. Властивість активності представлено як таку, що найтіснішим чином пов'язана з професійною управлінською діяльністю керівника та з активним впливом свідомості на навколишній світ. В якості джерел активності управлінської свідомості розглядається діяльність керівника із властивими їй потребами, інтересами, цілями, світоглядом, переконаннями. У процесі задоволення потреб і реалізації інтересів професійна управлінська свідомість стає світоглядом, тобто здобуває якості переконань, ідейності особистості керівника. Зроблено висновок про те, що активність професійної управлінської свідомості керівника створює умови для взаємодії й саморозвитку суб'єктів управлінської діяльності.

Ключові слова: професійна свідомість, управлінська свідомість, активність, потреби, інтереси, світогляд, переконання.

Дробот О.В. Активность как свойство профессионального сознания руководителя. Статья посвящена анализу активности профессионального сознания как свойства управленческого сознания руководителя. Активность управленческого сознания рассматривается, как одно из его свойств. Свойство активности представлено как такое, которое тесно связано с профессиональной управленческой деятельностью руководителя и с активным влиянием сознания на окружающий мир. В качестве источников активности управленческого сознания рассматривается собственно деятельность руководителя с присущими ей потребностями, интересами, целями, мировоззрением, убеждениями. В процессе удовлетворения руководителем потребностей и реализации интересов профессиональное управленческое сознание становится мировоззрением, т.е. выстраиваются качества убежденности, идейности у личности руководителя. Сделан вывод о том, что активность управленческого сознания создаёт условия для взаимодействия и саморазвития субъектов управленческой деятельности.

Ключевые слова: профессиональное сознание, управленческое сознание, активность, потребности, интересы, мировоззрение, убеждения.

Постановка проблеми. Нами було здійснене теоретико-психологічне дослідження, об'єктом якого стала професійна свідомість керівника – управлінська свідомість (УС), як детермінанта професійної управлінської діяльності. Психологічна властивість свідомості особистості професіонала – така як активність, безпосередньо пов'язана з її професійною управлінською діяльністю.

Метою дослідження постав теоретичний аналіз психологічних властивостей управлінської свідомості, уточнення змісту основних наукових понять, важливих для усвідомлення джерел активності професійної управлінської свідомості керівника [2]. Управлінська свідомість (УС) як вид професійної свідомості відрізняється рядом властивостей, притаманних йому як психічному феномену. До таких належать: активність свідомості, її вибірковий характер, узагальненість й абстрагованість, цілісність, константність, динамічність, індивідуальний характер і рефлексивність [1]. Розглянемо у статті першу з названих властивостей управлінської свідомості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Властивість активності найтіснішим чином пов'язана з діяльністю, з активним впливом свідомості на навколишній світ. Даною якістю управлінська свідомість завдячує відображувальній функції свідомості як такої. Говорячи про вузький контекст відображувальної функції людської свідомості, мають на увазі її диференціацію від доцільної пристосувальної поведінки тварин. Зокрема, Н.Ф. Добринін пише про те, що активність тварин, які своїми відповідями на зовнішні подразники змінюють навколишню природу, не може претендувати на статус усвідомленої перетворювальної діяльності [1]. Як влучно зауважує Ф. Енгельс, «усі планомірні дії всіх тварин не зуміли накласти на природу відбитка їхньої волі. Це могла зробити тільки людина» [10].

Прояви управлінської свідомості у професійній діяльності керівника набувають характеру активності, яка здійснюється за законами людської волі. Іншими словами, як професійна діяльність керівника у цілому, так і активність управлінської свідомості, зокрема, забезпечують базис для перетворення дійсності. Саме тут виникає другий, широкий контекст відображувальної функції свідомості, у тому числі й УС – контекст не стільки пристосувальної, скільки перетворювальної

активності. «Під вищою активністю людини будемо розуміти таку, котра втручається в навколишню дійсність і свідомо змінює її» [1, с.176]. Втім, не всяку діяльність керівника й не всі прояви професійної свідомості керівника (УС) можна вважати активними. «Ті дії людини, які вона чинить у силу звички, про які не думає, коли їх робить, які є автоматизованими – про такі дії навряд чи можна говорити як про активні», – пише в цьому зв'язку Н.Ф.Добринін [1]. Автоматичні дії в управлінні формуються в процесі навчання й практики, у результаті цього значна частина найпростіших функцій починає виконуватися суб'єктом керування автоматично. Таким чином, у результаті навчання й наступних повторень виробляються певні автоматизми керування, що зумовлюють чіткі й ефективні дії керівника.

В управлінській практиці останніх десятиліть розглядаються й інші підходи до автоматизмів у керуванні, серед яких є такі, що виходять за рамки традиційно прийнятих підходів. Так, С. Кабанів і Б. Якушев займаються розробкою базових алгоритмів адаптивного керування багатомірними об'єктами, які можуть забезпечити систему автоматичного керування будь-яким об'єктом, незалежно від його природи: галуззю економіки, виробничим підприємством, інвестиційною компанією й т.д.) [6]. Авторам вдалося сформулювати «математичну модель, адекватну поточному стану об'єкта і процесам, що відбуваються в ньому. Ця модель дозволяє спрогнозувати стан бізнес-процесу на деякий проміжок часу й використати його в алгоритмі оптимального керування для формування комплексу управлінських рішень на найближчу перспективу. У виконавчій частині формується програма керуючих впливів. Протягом наступного проміжку часу за даними про поточний стан об'єкта, які щойно надійшли, алгоритм автоматично формує нову модель, адаптовану до нового стану об'єкта» [6]. Така математична модель конкретного виробничого процесу, що самоорганізується, може бути використана як для поточного керування, так і для освоєння нових сегментів ринку, для чого вносяться корективи в організаційну структуру діючого підприємства. На думку авторів, керування компанією (особливо у кредитно-фінансовій сфері) можна довести до автоматизму.

Погоджуємося з авторами в тому, що математичні методи корисні при рішенні завдань, які враховують вплив людського фактора. Однак, застосовуючи адаптивне моделювання бізнес-процесів, суб'єкт керування може лише перевіряти ефективність передбачуваних стратегічних рішень, але ж ніяк не виробляти їх. У підході С. Кабанова і Б. Якушева керівник не ставить перед собою мети творчо перетворити навколишню дійсність і навряд чи його дії є проявом його активної свідомості: не продумується загальна стратегія руху, ускладнюється регулювання діяльності підлеглих, не враховуються ризики експериментування з реальним об'єктом і відповідні фінансові втрати. Втім, сказане не виключає можливості застосування в управлінні організаціями законів і принципів кібернетики: закон необхідної розмаїтості, закон зворотнього зв'язку, принцип емерджентності, принцип зовнішнього доповнення [11]. У цілому ж, існуючі у свідомості керівників стереотипи, підтримані кібернетичними технологіями, лише обмежують активнісний потенціал професійної свідомості керівника (УС).

Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих результатів.

Розглянемо відомі у психології джерела активності свідомості. Першим таким джерелом є система потреб, покликаних забезпечити саму життєдіяльність людини. Саме виникнення потреб і встановлення завдяки цим потребам взаємодії з навколишнім середовищем спонукує психіку до активності. Відповідно, розширення й поглиблення потреб веде за собою розширення активності свідомості. У галузі психології управління цей постулат здобуває таку конкретику: з метою підвищення продуктивності й творчого перетворення змісту праці керівник повинен реалізувати цілий ряд своїх професійних потреб. Згідно з дослідженнями Е. Торсруда й Ф. Емері, такими потребами є потреби у: цікавій, різноманітній роботі, можливості освоєння нового; перекваліфікації, навчанні й удосконалюванні; наявності певних повноважень приймати рішення; репутації й престижі як основи для соціальної підтримки й поваги); зв'язку праці працівника із загальною цінністю роботи фірми; відчутті необхідності твоєї праці як зараз, так і в майбутньому [12]. Зазначимо, що для ефективності управління в реалізації цих факторів мають бути однаково зацікавлені і керівники, і їхні підлеглі.

Другим джерелом активності свідомості є інтереси суб'єкта, що виникають на базі його потреб. В основі активації свідомості інтересами вбачається механізм його вибірковості, оскільки, згідно з концепцією І.П. Павлова, умовно-рефлекторні агенти, безперервно сигналізуючи сприяючи й

руйнуючі впливи навколишнього середовища на організм, тим самим виражають відому вибірковість організму стосовно навколишнього середовища [4]. Свідомість професіонала активно вибирає з потоку реальності ті стимули, що пов'язані з його інтересами. Так, спрямованість керівника до всього, що пов'язане з його професійними інтересами, змушує активно діяти його професійну свідомість у даному напрямку, зауважувати все, що відповідає цим інтересам. Тому генезис управлінських інтересів і полягає у відборі свідомістю суб'єкта керування найбільш важливих потреб для їхнього задоволення й реалізації.

У психологічній науці пишуть про інтереси тимчасові (інтереси виконання даної діяльності) та інтереси тривалі, стійкі [9]. У системі професійних інтересів керівника можна легко побачити інтереси тимчасові й стійкі. Тимчасові активізують свідомість до виконання поточної діяльності, прикладом такого може бути зацікавленість у хронометражі виступів під час наради: такий інтерес з'являється безпосереднім стосовно управлінських цілей. Реалізація ж стійких інтересів (наприклад, інтересу до підвищення кваліфікації підлеглих) забезпечує виконання перспективних управлінських цілей, і такі інтереси кваліфікуються як інтереси мети, результату діяльності, як інтереси, опосередковані управлінською метою.

Резюмуючи, можемо запропонувати наше бачення інтересів у структурі професійної свідомості керівника – управлінської свідомості (УС).

1. Управлінський інтерес – це одночасно мотив і стимул соціальних дій керівника із задоволення професійних потреб, зумовлений принципом управлінської доцільності.

2. В управлінській свідомості інтерес виступає продуктом і соціальним виявом потреби управлінця в самореалізації як людини, що керує організацією.

3. Управлінський інтерес виникає в тому випадку, якщо задоволення набуває сенсу, тобто потреба усвідомлюється як реальна, тією чи іншою мірою досяжна мета (наприклад, реалізація проекту, максимізація прибутку, мотивування персоналу і т.п.).

З іншого боку, неприпустимо ототожнювати управлінські інтереси з потребами, зводити їх тільки до задоволення потреби керівника в самореалізації. Тобто, говорячи в термінах типології інтересів, зовсім неправильно було б протиставляти в УС безпосередній інтерес опосередкованому. За влучним зауваженням С.Л. Рубінштейна, «усякий безпосередній інтерес звичайно опосередкований свідомістю важливості, значущості, цінності даного предмета або справи; з іншого боку, не менш важливою й цінною, ніж здатність виявити інтерес, вільний від особистої вигоди, є здатність робити справу, що не являє безпосереднього інтересу, але є потрібною, важливою, суспільно значущою. Властиво, якщо по-справжньому усвідомити значимість справи, яку робиш, то вона в силу цього неминуче стане цікавою; таким чином, опосередкований інтерес переходить у безпосередній» [5, с.517].

Але зазначимо, що структурно в управлінській свідомості (УС) між інтересами й задоволенням потреб розташовуються інші підструктури: інтереси знаходять своє вираження в поставлених цілях і діях, спрямованих на задоволення потреб. Тобто, потреби виступають як причина, а мета й дії – як способи їхнього задоволення, форми вияву управлінських інтересів. Крім того, професійні (зокрема, управлінські інтереси) несуть у собі високий діагностичний потенціал, оскільки виражають відповідний рівень і динаміку задоволення потреб. Так, зниження рівня задоволення потреб керівника може розглядатися як ознака деструкції його професійних інтересів.

Проте, управлінські інтереси виступають умовою взаємодії й саморозвитку суб'єктів управлінської діяльності. Існуючи спочатку потенційно, у формі очікувань, ще не вдоволених домагань людини, управлінські інтереси реалізуються в реальних людських стосунках, коли набувають форми взаємного зв'язку, взаємодії. Управлінські потреби й інтереси не лише відбивають існуючі міжособистісні стосунки, але й виступають одиницями аналізу в структурі соціально-управлінських відносин. У підходах до опису розмаїття управлінських інтересів виникає питання про критерії їх типологізації. Зокрема, у структурі інтересів виділяють: виробничі (пов'язані з організацією виробництва) і невиробничі (пов'язані із задоволенням особистих потреб суб'єктів управлінської діяльності) інтереси. Згідно з критерієм суб'єктів їхньої реалізації, управлінські інтереси диференціюються на державні, групові й особисті. А.А. Цимбалюк і Є.П. Данильченко [8] констатують, що державний інтерес має такі складові свого прояву:

а) суспільно-управлінські інтереси – тут частина інтересів держави й інших суб'єктів господарювання збігаються (оподаткування в розумних межах, виділення державних інвестицій і субвенцій, тарифне стимулювання експорту та ін.);

б) інтереси державної бюрократії – це інтереси саморозвитку державної системи, що є корпоративним додатком до інтересів держави;

в) інтереси самоконтролю й оптимізації цивільного суспільства – держава не може бути виразником інтересів одного класу або прошарку, у демократичному суспільстві вона частіше виступає як інститут консенсусу [8].

На рівні групи управлінський інтерес реалізується як інституційована форма приватних інтересів. Прояв такого інтересу різноманітний: корпоративний інтерес бюрократії, підприємств, асоціацій, суб'єктів господарської діяльності, трудових колективів, його носіями можуть бути акціонери, фондова біржа й т.п. При цьому груповий управлінський інтерес залежить від форми власності: на державних, акціонерних і часток підприємствах він має різний зміст.

На рівні особистості управлінський інтерес реалізується, власне, у формі приватних інтересів і в умовах ринкової економіки виражає потреби, пов'язані з реалізацією приватної власності, прав володіння й користування, отримання доходів. З точки зору підлеглих, типовий менеджер персоніфікує собою на рівні індивіда державний і груповий (корпоративний) управлінський інтерес. Керівник одночасно є носієм різних інтересів, оскільки виступає в різних іпостасях: як індивідуум, як член певної організації і як представник певного прошарку суспільства [8, с. 33].

Має місце складна взаємодія управлінських інтересів, у силу чого в конкретних управлінських ситуаціях вони можуть виступати як соціально зумовлені протилежності. У процесі задоволення потреб і реалізації інтересів професійна діяльність створює умови, за яких управлінська свідомість (УС) набуває нової якості. Ця нова якість пов'язана зі свідомим світоглядом особистості як найбільш високим ступенем прояву активності свідомості.

Світогляд – це система поглядів і уявлень людини про світ, про навколишню дійсність, про своє місце в цьому світі, а також сума зумовлених цими поглядами основних життєвих позицій людини, її переконання, ідеали, принципи пізнання й діяльності, ціннісні орієнтації. Як найважливіші елементи світогляду, що мають значення для керівництва людьми, А.А. Одинцов розглядає такі:

1. система поглядів на соціальне управління (зокрема, тієї школи менеджменту, принципам якої слідує керівник);
2. уявлення про місце й роль керівника у процесі соціального управління;
3. уявлення про ідеальну організацію, ідеальний стиль керівництва, про ідеального менеджера;
4. ціннісні орієнтації, що визначають, зокрема, особливості сприйняття менеджером різних видів корпоративної етики;
5. ставлення керівника до партнерів (орієнтація на співробітництво або суперництво) і підприємницького середовища (прийняття, відторгнення й т.д.);
6. підходи до аналізу складної управлінської ситуації;
7. ставлення до підлеглих і вищого керівництва, до очолюваної ним організації (підрозділу) [3].

Керівник виконує свої функції завдяки своєму світогляду: забезпечення рівня оволодіння науковою методологією; мотивацію до професійної діяльності керівника; управлінські ідеї, які він переважно готовий прийняти; ступінь і характер засвоєння ним цінностей організації, корпоративної етики; здатність до здійснення уявного моделювання можливого й бажаного розвитку подій; здатність до командної роботи; ставлення до привілеїв керівника; характер використання ним управлінського інструментарію; схильність до світоглядної самоосвіти і т.д. [3].

Під впливом об'єктивних умов, що складаються в процесі соціальної практики управлінської діяльності формуються переконання керівника. Основу формування світогляду керівника складають: духовна культура суспільства, професійна етика керівника, корпоративна етика організації, особистий практичний досвід, засвоєння певних моральних принципів і норм, усвідомлення необхідності їхнього дотримання в процесі управління. У структурі свідомості керівника особливе значення посідають його переконання. «Переконання, – пише А.А. Одинцов, – це вкорінені у свідомості моральні, етичні подання, норми, принципи, ідеали, яким він вважає насущно необхідними для себе слідувати в повсякденному житті. Стосовно керування йдеться не просто про поінформованість

менеджера про наявність якихось моральних норм ділових відносин, професійної етики, вищих ідеалів (зокрема, ідеалу організації, керівника), але про його переконаність, що в них наявна раціональна основа діяльності. Переконаність дозволяє керівникові здійснювати управлінський процес свідомо, з глибоким розумінням необхідності й доцільності певного керуючого, коригувального впливу на ситуацію» [3, с.134].

Переконання походять від світогляду, який у нашому випадку тісно пов'язаний зі знаннями керівника про соціальні закономірності функціонування суспільства, а також його певне ставлення до цих знань. Завдяки наявності такого ставлення, знання про соціальний світ можуть мати різну суб'єктивну значущість для особистості. Значущість – це в тій чи іншій мірі відображена у свідомості відповідність об'єкта й діяльності потребам, інтересам, переконанням людини. «Чим більше знань одержує людина і чим більш точними будуть ці знання, чим краще будуть вони відбивати реальну дійсність, тим краще, точніше й повніше може людина регулювати свою поведінку. Розбираючись у навколишньому світі, намагаючись зрозуміти цей світ якомога правильніше, людина неминуче певним чином ставиться до цього навколишнього» [1]. З'являється особистісний сенс ситуації, відповідно до якого суб'єкт діє, робить управлінський вчинок.

Отже, активність свідомості керівника тісно зв'язана зі значущістю як зовнішніх впливів, так і його власних учинків. При цьому, як відзначає А.А. Одинцов, одне лише знання керівником теорії, якщо воно не перетворилося на переконаність, а також одне тільки практичне слідування певним життєвим правилам, процедурам, бездумне виконання вимог, якщо все це не засновано на свідомому засвоєнні відповідного ідейного змісту, результатів не принесуть [3]. З'являється необхідність торкнутися ще одного компонента професійної управлінської свідомості – ідейності.

Про ідейність фахівця говорять у тому випадку, коли він у своїй практичній діяльності постійно й спонтанно слідує цій системі поглядів без спеціальної фіксації уваги на необхідності виконувати певні правила й процедури. Ідейність трактується як прихильність людини до певної цілісної системи поглядів, ідей і відповідного соціального, морального, естетичного ідеалу; послідовна й безумовна вірність цим поглядам й ідеям у теорії й на практиці [6]. Важливою обставиною є те, що ідейність менеджера виявляється у всіх сферах громадського життя, у всіх управлінських ситуаціях; вона протилежна безідейності – байдужості до духовного сенсу власних учинків і рішень.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Таким чином, найважливішою властивістю професійної управлінської свідомості керівника виступає його активність. Активність управлінської свідомості безпосередньо пов'язана з діяльністю керівника. Джерелами активності управлінської свідомості виступає система професійних потреб й інтересів, які реалізуються в поставлених цілях і діях та виступають умовою взаємодії й саморозвитку суб'єктів управлінської діяльності – керівників. У процесі задоволення потреб і реалізації інтересів управлінська свідомість стає світоглядом, тобто здобуває якості переконань, ідейності особистості.

Список використаних джерел

1. Добрынин Н.Ф. Об активности сознания / Добрынин Н.Ф. // Проблемы сознания: Материалы симпозиума. – М., 1966. – С. 176-184.
2. Дробот О.В. Професійна свідомість: аналіз дослідницьких парадигм / Дробот О.В. // Проблеми загальної та педагогічної психології. Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка Національної НАПН України / За ред. С.Д. Максименка. – 2011. – Т. XIII, част. 6. – С.94 – 101.
3. Одинцов А.А. Менеджмент организации: Введение в специальность (2-е изд., стер.) учеб. Пособие. / Одинцов А.А. – М: ИЦ Академия, 2009. – 239 с.
4. Павлов И.П. Ответ физиолога психологам / Павлов И.П. // Павлов И.П. Полн. собр. соч. в 6-ти томах. – 2-е изд. – Т. 3. – Кн. 2. – М.-Л., 1951. – С. 116-132.
5. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии / Рубинштейн С.Л. – Сост. А.В. Брушлинский, К.А. Абульханова-Славская. – СПб: Издательство «Питер», 2000. – 712 с.
6. Управление компанией можно довести до автоматизма [Электронный ресурс] / С. Кабанов, Б. Якушев // IT Manager. – № 5(11)/2003. – Режим доступа: // <http://citforum.univ.kiev.ua/consulting/articles/>
7. Философский энциклопедический словарь / гл. ред.: Л.Ф. Ильичёв, П.Н. Федосеев, С.М. Ковалёв, В.Г. Панов. – М.: Советская энциклопедия, 1983. – 836 с.
8. Цимбалюк А.А. Экономическая теория: Краткий конспект лекций для студентов-иностранцев / Цимбалюк А.А., Данильченко Е.П. – Харьков: ХНАГХ, 2006. – 167 с.
9. Щербатых Ю.В. Общая психология / Щербатых Ю.В. – СПб: Питер, 2008. – 272 с.
10. Энгельс Ф. Диалектика природы // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – Т.20. – с. 486-495.
11. Эшби У.Р. Введение в кибернетику / Эшби У.Р. – Изд. 4-е. – М.: Книжный дом «ЛИБРОКОМ», 2009. – 432 с.

12. Emery F.E., Thorsrud E. Form and Content in Industrial Democracy, 1969, London, Tavistock Publications; New York, Barnes & Noble, 88 pp.

Reference transliterated

1. Dobrunyn N.F. Ob aktyvnosti soznannya / Dobrunyn N.F. // Problemy soznannya: Materyaly sympozyuma. – M., 1966. – S. 176-184.
2. Drobot O.V. Profesiyna svidomist': analiz doslidnyts'kykh paradyhm / Drobot O.V. // Problemy zahal'noyi ta pedahohichnoyi psykhohohiyi. Zbirnyk naukovykh prats' Instytutu psykhohohikh imeni H.S. Kostyuka Natsional'noyi NAPN Ukrayiny / Za red. S.D. Maksymenka. – 2011. – T. KhIII, chast. 6. – S.94 – 101.
3. Odyntsov A.A. Menedzhment orhanyzatsyy: Vvedenye v spetsyal'nost' (2-e yzd., ster.) ucheb. Posobyе. / Odyntsov A.A. – M: YTs Akademya, 2009.– 239 s.
4. Pavlov Y.P. Otvet fyzyoloha psykhohoham / Pavlov Y.P. // Pavlov Y.P. Poln. sobr. soch. v 6-ty tomakh.– 2-e yzd.– T. 3. –Kn. 2.– M.-L., 1951.– S. 116-132.
5. Rubynshteyn S.L. Osnovy obshchey psykhohohyy / Rubynshteyn S.L.– Sost. A.V. Brushlynskyy, K.A. Abul'khanova-Slavskaya. – SPb: Yzdatel'stvo «Pyter», 2000.– 712 s.
6. Upravlenye kompanyyeyn mozhno dovesty do avtomatyzma [Elektronnyy resurs] / S. Kabanov, B. Yakushev // IT Manager.– # 5(11) / 2003. – Rezhym dostupa: // <http://citforum.univ.kiev.ua/consulting/articles/>
7. Fylosofskyy entsyklopedychesky slovar' / hl. redaktsyya: L.F. Yl'ychëv, P.N. Fedoseev, S.M. Kovalëv, V.H. Panov.– M.: Sovet'skaya entsyklopedyya, 1983.– 836 s.
8. Tsybalyuk A.A. Ekonomycheskaya teoryya: Kratkyy konspekt lektsyy dlya studentov-ynostrantsev / Tsybalyuk A.A., Danyl'chenko E.P. – Khar'kov: KhNAHKh, 2006. – 167 c.
9. Shcherbatykh Yu.V. Obshchaya psykhohohyya / Shcherbatykh Yu.V. – SPb: Pyter, 2008. – 272 s.
10. Энhel's F. Dyalektyka pryrody // Marks K., Энhel's F. Sochynenyya.– T. 20. – s. 486-495.
11. Эшby U.R. Vvedenye v kybernetyku: Per. s anh. / Эшby U.R.– Yzd. 4-e. – M.: Knyzhnyy dom «LYBROKOM», 2009. – 432 s.
12. Emery F.E., Thorsrud E. Form and Content in Industrial Democracy, 1969, London, Tavistock Publications; New York, Barnes & Noble, 88 pp.

Drobot O.V. Activity as a property of manager's professional consciousness. This article offers the analysis of professional consciousness's activity as a property of manager's administrative consciousness. The property of activity is presented as closely related to professional administrative activity of a manager and with an active effect of consciousness on the surrounding world. Sources of administrative consciousness's activity were reviewed. The first of these sources is the system of needs intended to satisfy the human's vital activities, while increasing sophistication of needs entails expansion of consciousness's activity. The second source of consciousness's activity is the manager's interests occurring on the basis of his needs. At the core of activation of consciousness by interests lies the mechanism of its selectiveness. It was proved that genesis of managerial interests means selection by manager's consciousness of the most important needs for the purpose of their satisfaction and realization. Professional managerial interests of a manager bear substantial diagnostic potential, because they express the corresponding level and dynamics of satisfying his needs. The structure of managerial interests was analyzed. Thirdly, conscious worldview of the manager's personality as the highest degree of manifestation of consciousness's activity facilitates performance of the following functions: mastering scientific methodology; motivation of manager's professional activity; embracing the organization's values; modeling future developments. Fourthly, manager's beliefs stem from his worldview, which is closely related to the manager's knowledge of social patterns of the society's functioning and his certain attitude toward this knowledge. In the course of satisfying needs and realizing interests, professional administrative consciousness becomes a worldview, i.e. attains the quality of beliefs and ideological commitment of the manager's personality. The conclusion was made that activity of manager's professional consciousness – administrative consciousness – creates conditions for interaction and self-development of managers.

Keywords: professional consciousness, administrative consciousness, activity, needs, interests, worldview, beliefs.

УДК 159.922.1:82-343

ВПЛИВ ДИТЯЧИХ КАЗОК НА ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНИХ УЯВЛЕНЬ ДОШКІЛЬНИКІВ-ВИХОВАНЦІВ ДИТЯЧОГО БУДИНКУ

Л.І. Дубецька

аспірантка кафедри загальної та експериментальної психології
Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника
dubetska_liliya@mail.ru

Дубецька Л.І. Вплив дитячих казок на формування гендерних уявлень дошкільників-вихованців дитячого будинку. У статті висвітлено результати дослідження дитячих казок як одного з основних чинників формування гендерних уявлень хлопчиків та дівчаток, які виховуються в умовах дитячого будинку. Представлено перелік, визначений шляхом анкетування педагогів, казок, які найчастіше читають дітям вихователі Долинського дитячого будинку «Теплий дім». Висвітлено результати здійсненого нами контент-аналізу казок, на основі яких ми можемо стверджувати про потенційно вагомий вплив змісту цих казок на формування в дошкільників моделей фемінності й маскуліності, а також на формування загального образу дорослих жінки й чоловіка. В статті зроблено спробу опису