

20. Серль Дж. Метафора // Теория метафоры. – М.: Прогресс, 1990. – С. 307–341.
21. Телия В.Н. Метафора как модель смыслопроизводства и ее экспрессивно-оценочная функция // Метафора в языке и тексте. – М.: Наука, 1988. – С. 26 – 51.
22. Термінологічний словник www.vntu.edu.ua
23. Черняева С.А. Психотерапевтические сказки и игры. – СПб.: Речь, 2002. – 166 с.
24. Универсальный русско-немецкий словарь, 60 000 слов. – Издательство: Мир книги, , 2008 г. – 704 с.
25. Яценко Т.С., Іваненко Б.Б., Солодухов В.Л. Метафора: психологічні аспекти дослідження / Актуальні проблеми психології. Ч. 12. – К., 2004. – Т.1 – С. 144–147.
26. Яценко Т.С., Чобітько М.Г., Доцевич Т.І. Малюнок у психокорекційній роботі психолога-практика. – Черкаси, 2003. – 216 с.
27. Яценко Т.С. Психологічні основи групової психокорекції: Навч. посібник. – К.: Либідь, 1996. – 264 с.

This article explores the cognitive content of metaphor in depth knowledge, and reveals its role in psychodynamic paradigm, which relies on the integrity of the mental in his conscious and unconscious manifestations.

Key words: *metaphor, metaphors, cognitive psychology, cognition, deep knowledge, psychodynamic paradigm.*

УДК 159.9.015: 159.9.019.2

О.В. Дробот

«СИТУАЦІЇ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ» - НОВА МЕТОДИКА ДОСЛІДЖЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ СВІДОМОСТІ

Представлено теоретичне обґрунтування методики «Ситуації прийняття управлінських рішень», інструкція для дослідників і досліджуваних, опис та процедура її застосування. Визначена й перевірена валідність та надійність методики, описано засоби рестрації результатів, умови проведення обстеження.

Ключові слова: *методика «Ситуації прийняття управлінських рішень», умови проведення, стандартизація, валідність, надійність.*

Методика «Ситуації прийняття управлінських рішень» була створена нами з огляду на відсутність прямих методів дослідження управлінської свідомості (УС). Нижче викладено теоретичне обґрунтування, методики.

Теоретико-методологічну основу бачення відносин людини і світу було закладено у працях С.Л. Рубінштейна [13] і О.М. Леонтьєва [7]. Сутність цих

відносин полягає в первинності безпосередньої, здійснюваної в реальному часі й просторі взаємодії світу і людини.

Розглядаючи взаємодію професіонала зі світом професії, не можемо не погодитись з думкою видатного філософа сучасності М.К. Мамардашвілі: «Людина створюється. Безперервно, знову і знову створюється. Створюється в історії, за участю її самої, її індивідуальних зусиль ...» [9, с. 58-59]. Так у процесі керування людьми і ресурсами «створюється» управлінець, оскільки оперування смислами дій, за Л.С. Виготським, завжди являє собою вольовий вибір, рішення, боротьбу мотивів [3, с. 293].

«Бути особистістю - означає здійснювати вибори, що виникли в силу внутрішньої необхідності, сміти оцінити наслідки прийнятого рішення і тримати за них відповідь перед собою і суспільством, в якому живеш, - зазначає О.Г. Асмолов [1, с. 519]».

Г.В. Ложкін з колегами розглядає психологію прийняття рішень з опорою на модель «економічної людини» та вивчення імовірнісної економічної поведінки, зважаючи на аксіому транзитивності, аксіому заміщення. Зазначається, зокрема, що вибір максимально вигідного рішення для організації малоімовірний, оскільки прийняття рішення відбувається в умовах недостатності або обмеженості інформації [88, с. 101].

Прийняття менеджерами ефективних управлінських рішень, розглядається в контексті інформаційно-сміслового, діагностичного та корекційно-розвивального компонентів технології роботи організаційних психологів у працях Л.М. Карамушки [5-6].

В організаційній психології вважається загальноновизнаним, що функція прийняття рішення керівником можлива завдяки поліморфізму процесів професійного вибору у даній сфері, що припускає безліч типів і форм реалізації процесів прийняття управлінських рішень [10].

Поняття «управлінське рішення» носить збірний характер, вбираючи в себе весь комплекс нормативних рішень керівника, пов'язаний з його посадовим статусом. У даній роботі ми не розглядаємо ненормативні рішення, які змушений приймати керівник, хоча вони побічно впливають на його професійну свідомість.

Першим критерієм процесів нормативного управлінського рішення можна вважати функціональний критерій, який визначається самими функціями управління. Саме останні виступають підставою для виділення наступних видів управлінських рішень: цільові, прогностичні, планові, мотивуючі, контрольні, організаційні, корекційні, виробничо-технологічні.

Другим критерієм для таксономії управлінських рішень є ознака вихідної невизначеності ситуації, згідно з яким управлінські рішення поділяються на структуровані і неструктуровані. У середині даної таксономії вони розрізняються за трьома основними ознаками:

- ситуації, в яких суб'єкт має в своєму розпорядженні необхідної для вирішення інформацією;
- ситуації, набір альтернатив виходу з яких відомий заздалегідь (апріорно);

- ситуації, щодо яких відома система наслідків для кожної альтернативи.

Згідно з цією класифікацією [11] управлінські рішення поділяються на детерміновані й імовірнісні. Детерміновані управлінські рішення мають місце в структурованих ситуаціях, типово використовуються при підготовці нормативних процедур, з мотивацією максимально усунути елементи ризику з управлінського процесу. Імовірнісні управлінські рішення характеризуються використанням ненормованих процедур вироблення, інтуїтивних засобів, допускають ризик як необхідний параметр рішення.

Третій критерій базується на психології прийняття рішень і включає в себе три типи рішень: інтуїтивні, основані на судженнях та раціональні.

Четвертий критерій - ознака інноваційності управлінського рішення - лежить в основі ще однієї класифікація його видів: рутинні, селективні, адаптаційні та інноваційні.

Згідно з п'ятим критерієм, за ознакою змісту, виділяють забороняючі, дозволяючі та конструктивні рішення.

У типології форм управлінських рішень помітно їх поділ на дві основні категорії: індивідуальні і колегіальні. Більш докладний поділ передбачено в категорії колегіальних рішень: тут диференціація підвидів будується на стратегіях прийняття рішення:

- ✓ мажоритарною (стратегії простої більшості),
- ✓ стратегії консенсусу,
- ✓ стратегії «нав'язаного вибору».

Розроблена також система оцінки ефективності рішення, що базується на таких його характеристиках, як конструктивність подолання проблемної ситуації, обґрунтованість, своєчасність, реалізованість (здійсненність), конкретність, регламентованість рішення, поєднання жорсткості і гнучкості та ін.

При складанні стимульного матеріалу до методики «Ситуації прийняття управлінських рішень» ми спиралися на середовищний підхід суб'єктно-діяльнісної парадигми в психології, суть якого зводиться до наступного.

Управлінські рішення приймаються за різних обставин, у різноманітних ситуаціях стосовно до ризику. Ці обставини традиційно класифікують як умови, що склалися під час прийняття управлінського рішення: ситуації визначеності, ситуації ризику і ситуації невизначеності [2].

Ситуації визначеності. Такого роду рішення приймаються в умовах, за яких керівник знає результат кожного з альтернативних варіантів вибору. За даними В.В. Родченко і В.О. Новака [12], у більшості випадків ці рішення приймаються щодо техніко-технологічних, фінансових та економічних проблем і дуже рідко – щодо соціально-економічних, соціально-психологічних і політичних.

Ситуації ризику. До рішень, прийнятих керівником в умовах ризику відносять такі, результати яких точно не є визначеними, але ймовірність, як ступінь можливості здійснення даної події, кожного результату альтернативного рішення відома.

Ситуації невизначеності. У цьому випадку керівник не може оцінити ймовірність можливих результатів. Те, що потребує прорахування, має

настільки нові й складні фактори, про які неможливо отримати достатньо релевантної інформації і тому передбачити усі наслідки рішень. Невизначеність ситуації існує «... для деяких рішень, які доводиться приймати у швидко змінюваних обставинах. Найвищий потенціал невизначеності характерний для соціокультурного, політичного і наукомісткого середовища» [те ж саме, с. 141].

А.Г. Охріменко типологізує ситуації прийняття рішень лише за критерієм визначеності: слабкої невизначеності; помірної невизначеності; помірно високої невизначеності; високої невизначеності [10, с. 92].

У методиці «Ситуації прийняття управлінських рішень» ми спираємося на три типи професійних ситуацій, які можуть виникати в діяльності керівників:

1. Ситуації слабкої невизначеності як найбільш вдалі для керівництва організацією.

2. Ситуації помірної невизначеності, які характеризуються високим ступенем ризику в процесі прийняття рішень, у яких можлива зміна характеру взаємодії з факторами зовнішнього середовища.

3. Ситуації високої невизначеності, які становлять найбільшу складність для прийняття управлінських рішень.

Згідно із зазначеними типами на кожний з них було розроблено дванадцять відповідних управлінських ситуацій, а також інструкції досліднику та досліджуванам:

Наприклад, ситуація 4 яка належить до першого типу: «Керівник, який відповідає за дорожнє будівництво нової розв'язки мосту через річку у великому місті, прийшов до висновку, що він не вкладається в терміни здачі об'єкта. Ще один міст, який знаходиться в цьому ж районі, несподівано був повністю закритий для руху машин у зв'язку з аварійним станом і автомобільний рух пішло через другий міст, там, де йде будівництво розв'язки. У зв'язку з виниклими заторами машин роботи з будівництва пішли в два рази повільніше. Мерія міста, зацікавлена в швидкій здачі нової розв'язки, виділила додаткові кошти, яких вистачить для споруди додаткової дороги – тимчасової переправи поруч з мостом. Одночасно цих грошей вистачає для оплати «понаднормових» робіт і нічної праці робітників, а так само на всі додаткові затрати по створенню умов цілодобового будівництва. Запропонуйте кілька варіантів вирішення цієї ситуації. Яке з них, на Вашу думку, є найбільш правильним? Обґрунтуйте, чому».

Інструкція для досліджуванних: «Вам роздано на окремих аркушах паперу дванадцять різних типових прикладів ділових ситуацій, які так чи інакше можуть виникнути в кожного керівника протягом його професійної діяльності. Ви повинні запропонувати одне, а краще декілька рішень для вирішення даних типових проблем. Можливо, у Вас не буде жодного варіанту рішення. Будь ласка, опишіть та обґрунтуйте ті відповіді, які Вам уявляються найбільш правильними. До якого варіанту вирішення Ви схилиятеся як до найбільш правильного? Зафіксуйте Ваші відповіді на зворотному боці аркуша з описом даної ситуації».

Інструкція для дослідників: Опис методики «Ситуації прийняття управлінських рішень» призначена для визначення рівня управлінської

свідомості керівників, переважно у людей, що працюють у бізнес-структурах. Розвиненість свідомості описується трьома якісними рівнями: управлінська свідомість найнижчого, третього рівня розвитку (УС3); управлінська свідомість середнього, другого рівня (УС2); управлінська свідомість найвищого, першого рівня сформованості (УС1).

Методика визначає професійні можливості досліджуваного як керівника і дозволяє дати рекомендації випробуваним стосовно займання певної посади, пов'язаної з конкретним рівнем управління.

Процедура дослідження. При груповому опитуванні дослідник роздає кожному випробуваному почергово всі 12 аркушів, на кожному з яких описана одна ділова ситуація. Відповіді досліджуваними пишуться на цих же аркушах після відповідної ситуації. Час, відведений на роботу, до двох годин. Випробуваний може також працювати в присутності психолога і надавати відповіді в електронному вигляді протягом того ж часу.

Процедура обробки результатів дослідження складається з послідовних етапів:

А. Психолог, розглянувши **п'ять можливих рівнів якості відповідей** респондентів на кожен ділову ситуацію, оцінює їх у балах, спираючись на дані у табл.1 і табл.2. (см. нижче «Обладнання для методики «Ситуації прийняття управлінських рішень»). Дослідник записує результат випробуваного в балах за кожною ситуацією на бланку відповідей.

При оцінюванні відповідей досліджуваних згідно з таблицею 3 слід враховувати, що максимальний бал відповідає п'ятому рівню якості відповідей на всі управлінські ситуації (вищої якості – УС1, середньої – УС2, нижчої – УС3) і, відповідно, УС3, УС2 і УС1 може дорівнювати з кожної ситуації чотирьом, п'яти або шести балам. Середні бали присвоюються, відповідно, третьому і четвертому рівням відповідей. Мінімальний бал відповідає першому та другому рівню якості відповідей і може дорівнювати за УС3 – 1 балу, УС2 – 2 балам, УС1 – 3 балам – максимально та 0 балів - мінімально.

Також слід враховувати, що можуть бути такі респонденти, які зовсім не давали відповідей на кілька ситуацій. В той же час, вони показували максимальні і середні бали якості відповідей (за п'ятьма можливими рівнями якості відповідей) на останні ситуації. Отже, з нульовими балами з кількох ситуацій вони все ж таки входили у сумарний мінімум проходження до УС3 і навіть до УС2. У зв'язку з цим виникла необхідність визначення мінімального мінімуму проходження сумарного показника респондента за всіма ситуаціями до УС3. Тому, розрахувавши середньо мінімальне бальне значення з кожної ситуації, ми отримуємо: УС3 – 0,5б. (это расчет среднего от 0 до 1б.), УС2 – 1б. (от 0 до 2) і УС1 – 1,5б. (от 0б. до 3б.), (див. табл. 3). Сумуючи усі мінімальні оцінки за всіма ситуаціям, отримуємо мінімальне значення проходження до УС3 – 12 балів (табл. 3)

Для верхнього значення УС2 ми беремо бальні значення четвертого рівня якості відповідей з кожної ситуації, підсумовуємо їх та отримуємо 48 балів (див. табл. 2).

Б. Після цього підсумовуються всі отримані бали кожного випробуваного і отримується сумарний бал з усіх дванадцяти ситуацій.

В. За тим визначається належність випробуваного до одного з трьох управлінських рівнів свідомості. Для цього використовується (зроблена згідно з табл. 3) бальна шкала значень для визначення трьох управлінських рівнів.

Г. Згідно з **ключем до методики** психолог приймає рішення про ознайомлення учасників процедури діагностики з їхніми результатами і надає конкретні рекомендації.

Ключ до методики «Ситуації прийняття управлінських рішень»

0 – 11 балів – особам з такими показниками небажано займати управлінські посади.

12 – 24 балів – керуючий третього, нижчого рівня розвитку управлінського свідомості. Для його ефективної роботи необхідні чіткі і ясні вказівки керівництва, яким він скрупульозно слідує. Такий керівник детально визначає завдання своїм підлеглим, постійно перевіряє процес їх виконання. Намагається все виконати найкращим чином і отримати потрібний для керівництва результат.

25 – 47 балів – керуючий другого, середнього рівня розвитку управлінського свідомості. Отримавши стратегічну задачу від вищого керівництва, здатний розробити тактичні завдання з її втілення та організації необхідного результату. Розробляє конкретні завдання для нижчого рівня управління. Постійно контролює результати роботи нижчого рівня, не вникаючи в процес їх досягнення. Може займати керівні посади середнього, адміністративного рівня.

48 – 60 балів – керуючий вищого рівня розвитку управлінського свідомості. Розробляє стратегії і цілі, визначає нові напрямки розвитку організації. Контролює основні фінансові потоки. Здатний успішно приймати рішення з ефективності вкладення або отримання інвестицій, для розвитку всіх видів інновацій. Рекомендується для вищих керівних посад у топ-менеджменті.

Обладнання до методики:

«П'ять можливих рівнів якості відповіді»:

1. Перший рівень – відсутність відповіді.
2. Другий рівень – випробуваний будує відповідь, виходячи з уже запропонованих умов, і коротко його обґрунтовує. Коротко аргументує відмову від альтернативних варіантів, може дати відповідь без обґрунтування.

3. Третій рівень – випробуваний вибирає із запропонованих умов і дає обширне обґрунтування свого вибору. Аргументує відмову від інших рішень в достатньому обсязі.

4. Четвертий рівень – випробуваний на основі докладного обґрунтування запропонованих умов висуває свій власний варіант рішення. Робить обґрунтований вибір свого рішення, або вже існуючого.

5. П'ятий рівень – випробуваний пропонує в повній мірі своє бачення проблеми, аргументовано критикує запропоновані варіанти. Висуває тільки свої рішення. Робить серед своїх варіантів обґрунтований вибір, пропонує варіанти свого рішення для надійності отримання кінцевого результату.

У таблиці 1 представлено градацію ситуацій різного рівня невизначеності у відповідності до управлінських рівнів ситуації.

Таблиця 1

Таблиця відповідностей ситуацій методики управлінським рівням

№ ситуації у методичі	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Управлінський рівень ситуації	УС2	УС3	УС1	УС3	УС2	УС1	УС3	УС1	УС2	УС3	УС1	УС2

Таблиця 2

Бальна система оцінювання відповідей за методикою «Ситуації прийняття управлінських рішень»

Рівні якості відповідей	Ступені невизначеності ситуації (в умовних балах)		
	Слабка (УС3)	Помірна (УС2)	Висока (УС1)
Перший	0	0	0
Другий	1	2	3
Третій	2	3	4
Четвертий	3	4	5
П'ятий	4	5	6

Згідно з критеріями оцінювання відповідей респондентів їм присвоюється бальна оцінка (див. табл. 2).

Таблиця 3

Розрахунок числової шкали бальних значень для визначення рівня управлінської свідомості

№ ситуації	Управлінський рівень ситуації	Загальна мінімально-максимальна кількість балів УС	Максимальна кількість балів УС3	Мінімальний мінімум балів проходження до УС3	Максимальна кількість балів УС2
1	УС2	0 – 5	2	1	4
2	УС3	0 – 4	1	0,5	3
3	УС1	0 – 6	3	1,5	5
4	УС3	0 – 4	1	0,5	3
5	УС2	0 – 5	2	1	4
6	УС1	0 – 6	3	1,5	5
7	УС3	0 – 4	1	0,5	3
8	УС1	0 – 6	3	1,5	5
9	УС2	0 – 5	2	1	4
10	УС3	0 – 4	1	0,5	3
11	УС1	0 – 6	3	1,5	5
12	УС2	0 – 5	2	1	4
Сума балів		0 – 60	24	12	48

Була отримана крива нормального розподілу, що дозволило зробити висновок про те, що тестові норми мають репрезентативність.

Репрезентативність тестових норм визначалася за показниками надійності та валідності. Під надійністю розуміється відносна сталість, стійкість, узгодженість результатів методики при первинному і повторному його застосуванні на одних і тих же випробовуваних. Тому, надійність методики «Ситуації прийняття управлінських рішень» перевірялася за критерієм стабільності результатів при повторному тестуванні. Метод тест-ретест був використаний для порівняння результатів, отриманих при повторному застосуванні даної методики в ідентичних умовах через 2 місяці. Коефіцієнт надійності склав: $r = 0,86$ ($p \leq 0,05$). Тим самим була досягнута константність, тобто відносна незалежність результатів від особистості експериментатора (за К.М. Гуревичем [4]). Іншими словами, був підтверджений один з найважливіших критеріїв якості методики, що характеризує точність його вимірювань і стійкість результатів. Оскільки відповіді випробовуваного відображають ставлення до управлінської ситуації, його вибір і уподобання, то показником валідності виступив суб'єктивний критерій.

Валідність методики констатувалася кількісно шляхом кореляції результатів, отриманих з її допомогою, з показником успішності в професійній діяльності. Статистично найбільш вірогідні кореляції (на рівні $p \leq 0,05$) отримано між показниками належності досліджуваних до певного рівня УС та успішністю кар'єрного зростання ($r = 0,82$).

Для перевірки прагматичної валідності методики було обрано такий незалежний зовнішній критерій, як посада випробовуваного. Оскільки саме цей критерій визначає успіх у професійній діяльності управлінця, то з ним порівнювалися результати застосування методики. Між ними було встановлено статистично задовільний зв'язок (коефіцієнт валідності склав 0,64).

Таким чином було зроблено висновок про практичну значущість методики.

Література

1. Асмолов А.Г. Деятельность и установка. – М., 1979. – 151 с.
2. Белінський П.І. Менеджмент виробництва та операцій. – К., 2005. – 624 с.
3. Выготский Л.С. Педагогическая психология. – М., 1996. – 536 с.
4. Гуревич К.М. Проблемы дифференциальной психологии. – М., 1998. – 384 с.
5. Карамушка Л.М. Психологія управління закладами середньої освіти. — К., 2000. – 332 с.
6. Карамушка Л.М. Психологія управління. — К., 2003. – 344 с.
7. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М., 1975. – 262 с.
8. Ложкін Г.В. Економічна психологія. – К., 2008. – 464 с.
9. Мамардашвили М.К. Как я понимаю философию. – М., 1992. – 415 с.
10. Охріменко А.Г. Основы менеджменту. – К., 2006. – 130 с.
11. Психология менеджмента (конспект лекций) [Электронный ресурс]. – Режим доступа // http://www.psyperm.narod.ru/K15_213.htm.
12. Родченко В.В. Менеджмент. – К., 2001. – С. 138-188.
13. Рубинштейн С.Л. Проблема способностей и вопросы психологической теории/Психология индивидуальных различий. Хрестоматия. – М., 2000. – С.200–210.

Представлено теоретическое обоснование методики «Ситуации принятия управленческих решений», инструкция для исследователей и испытуемых, описание и процедура ее применения. Определена и проверена валидность и надежность методики, описаны средства регистрации результатов, условия проведения обследования.

Ключевые слова: методика «Ситуации принятия управленческих решений», условия проведения, стандартизация, валидность, надежность

The theoretical grounding techniques "Situations management decisions," instruction for researchers and researched, description and procedure for its application. Determined and verified the validity and reliability of the methods described means of registration results, test.

Key words: methods' decision-making situations, "the conditions of, standardization, validity, reliability

І.М. Жмайло

ВПЛИВ СОЦІАЛЬНО – ЕКОНОМІЧНОГО СТАТУСУ СІМ'Ї НА ПОЛОЖЕННЯ ПІДЛІТКА В КЛАСНОМУ КОЛЕКТИВІ

У статті розглядається вплив соціально – економічного статусу сім'ї на становлення соціометричного статусу підлітка в класі, аналізуються зв'язані з цим внутрішні процеси функціонування статусної структури класу в цілому. Визначені дослідженні зв'язки та певні закономірності посилюють розуміння міжособистісних взаємин підлітків у сучасних учнівських колективах.

Ключові слова: соціально – економічний статус сім'ї, соціометричний статус учня, взаємини однокласників.

Багаторічний досвід у ролі шкільного психолога надає підстави для підтримки поширеного серед педагогів судження про наявність динамічних змін у взаєминах однокласників. У діагностичній практиці відповідних випадків отримані матеріали, які показують що одним із джерел негативних тенденцій у стосунках учнів у класі є диференціація однокласників за соціально – економічним статусом їх батьків. **Актуальність** наукового аналізу цього питання очевидна. Вивчення взаємин підлітків в умовах шкільного класу надасть можливість, з однієї сторони, поглиблено аналізувати поняття про механізми соціалізації підлітків за суттєвих змін в житті суспільства, а з іншої – сприятиме просуванню в розробці проблеми виховання культури взаємостосунків людей на різних вікових етапах розвитку у сучасному світі.

У цьому актуальному контексті виконане дослідження, фрагмент якого наводиться у пропонованій статті. В ній наведені та проаналізовані результати дослідження питання про вплив соціально – економічного статусу сім'ї (СЕСС) на становлення соціометричного статусу підлітка в класі та пов'язаних з цим внутрішніх процесів функціонування статусної структури класу.