

МІЖНАРОДНИЙ ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет лінгвістики і перекладу

Кафедра педагогіки та психології

**Кваліфікаційна робота -
магістерський дослідницький проект**

053 «Психологія»

на тему:

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЖІНКИ-КЕРІВНИКА, ЯКІ
ВПЛИВАЮТЬ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Виконав: здобувач 2 курсу
магістратури, галузь знань: 05
«Соціальні та поведінкові науки»
спеціальність 053 «Психологія»

Райчева Лариса Іванівна

Керівник:

канд. психол. наук, доц. Бедан В.Б.

Рецензент: _____

Одеса 2023

АНОТАЦІЯ

Райчева Л.І. Психологічні особливості жінки-керівника, які впливають на ефективність управлінської діяльності. Кваліфікаційна робота – магістерський дослідницький проект

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього рівня магістр галузь знань: 05 «Соціальні та поведінкові науки» спеціальність 053 «Психологія». Міжнародний гуманітарний університет, Одеса, 2023.

Кваліфікаційну роботу присвячено вивченню індивідуально-психологічних характеристик жінки-керівника, що обумовлюють ефективність управлінської діяльності. Розглянуто теоретичні та емпіричні дослідження за даною тематикою. Визначено певний набір індивідуально-психологічних властивостей особистості, що сприятимуть ефективності управлінської діяльності. Розроблено програму емпіричного дослідження. Відібрано психодіагностичний комплекс. Емпірично встановлено значимі додатні та від'ємні взаємозв'язки на 1% і 5% між показниками між показниками управлінської діяльності та показниками самоконтролю у спілкуванні, емоційного інтелекту, професійного самоздійснення, лідерських здібностей, стилів керівництва та вольових якостей особистості жінки-керівника. Встановлено, що особи з **високим** рівнем сформованості базових управлінських характеристик у своїй діяльності проявляють рішучість, енергійність, швидку реакцію на будь-яку ситуацію, демонструють наполегливість у здійсненні прийнятого рішення. Мають сформовану траєкторію професійного розвитку та професійного самоздійснення. розвинені лідерські здібності, схильність до демократичного стилю керівництва.

Ключові слова: особистість, жінка-керівник, управлінська діяльність, властивості особистості

ANNOTATION

Raicheva L.I. Psychological characteristics of a female manager, which affect the effectiveness of management activities. The qualification work is a master's research project

Qualification work for obtaining the master's degree in the field of knowledge: 05 "Social and behavioral sciences" specialty 053 "Psychology". International Humanitarian University, Odesa, 2023.

The qualification work is dedicated to the study of the individual and psychological characteristics of a female manager, which determine the effectiveness of managerial activities. Theoretical and empirical studies on this topic are considered. A certain set of individual and psychological properties of a person that will contribute to the effectiveness of managerial activity is defined. An empirical research program has been developed. Selected psychodiagnostic complex. Empirically, significant positive and negative correlations of 1% and 5% were established between indicators of managerial activity and indicators of self-control in communication, emotional intelligence, professional self-fulfillment, leadership abilities, leadership styles and strong-willed personality qualities of a female manager. It has been established that people with a high level of formation of basic management characteristics in their activities show determination, energy, quick reaction to any situation, demonstrate persistence in implementing the decision. They have a formed trajectory of professional development and professional self-realization. developed leadership skills, inclination towards a democratic leadership style.

Key words: personality, female manager, managerial activity, personality properties

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ПРОГРАМА ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ВЛАСТИВОСТЕЙ ЖІНКИ- КЕРІВНИКА	12
1.1. Організація та основні етапи емпіричного дослідження	12
1.2. Аналіз та обґрунтування вибору психодіагностичних методик	15
РОЗДІЛ 2. РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ЇХ ОБГОВОРЕННЯ.....	22
2.1. Аналіз взаємозв'язків між показниками індивідуально-психологічних властивостей жінки-керівника, що сприяють ефективності управлінської діяльності	22
2.2. Вплив індивідуально-психологічних властивостей особистості жінки- керівника на ефективність управлінської діяльності	29
2.3. Рекомендації щодо розвитку навичок управління жінки-керівника	43
ВИСНОВКИ	44
СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ.....	48
ДОДАТКИ	53

ВСТУП

Актуальність дослідження. Останнім часом в суспільстві в цілому зростає інтерес до збільшення представництва жінок серед команд вищого керівництва організацій і установ та надання більш справедливих можливостей для просування жінок на важливі керівні посади в організації. Крім морально-етичних аргументів на користь внутрішньої цінності забезпечення справедливих лідерських можливостей для жінок, численні дослідження виявили, що організації, команди вищого керівництва які більш різноманітні за статтю, як правило, працюють дещо краще, ніж інші організації, де керівний склад представлений виключно чоловіками [39]. Організації та дослідники вивчали різноманітні методи заохочення та підтримки просування жінок на керівні посади [41].

Просування по кар'єрних сходах є одним з головних критеріїв професійної успішності особистості, у зв'язку з чим цей аспект професійного зростання знаходиться в центрі уваги багатьох дослідників. У сучасній психології велика увага приділяється вивченню властивостей особистості керівників, як акмеологічних факторів, що сприяють професійному розвитку і кар'єрному росту, тобто просуванню до висот управлінської ієрархії.

Незважаючи на ці зусилля, переконання, що жінки-лідери принципово відрізняються від лідерів-чоловіків, залишаються широко поширеними. Валентність таких переконань варіюється від стереотипів про те, що жінки надто пасивні, занадто емоційні чи з іншого боку нездатні керувати [39], до більш позитивних переконань про те, що жінки мають унікальний світогляд, когнітивні рамки або особистісні здібності, які роблять їх унікальними та кваліфікованими, здатними бути лідерами [40]. Більшість прихильників даної точки зору стверджують, що жінки використовують унікальні навички для просування та виконання керівних завдань. В основі повного спектру

таких переконань лежить припущення про те, що лідерство чоловіків і жінок відображають дві різні популяції з унікальними характеристиками.

Деякі дослідники зазначають, що «дилема жінки, яка прагне керувати, часто полягає в тому, щоб заперечувати свою жіночність або керівні повноваження». Важливо відзначити, що кар'єрні та організаційні дослідження пов'язують багато рис, що вказують на гендерні відмінності, з лідерством і кар'єрною мобільністю, включаючи зовнішній успіх у кар'єрі, появу лідера [44] і лідерські якості [11; 28; 31; 46]. Таким чином, гендерні особистісні відмінності можуть свідчити про те, що менше жінок займатимуть керівні посади, а ті жінки, які займатимуть керівні посади, можуть бути менш ефективними, ніж чоловіки. Проте кілька дослідників дійшли висновку, що гендерні відмінності щодо ефективності лідерства, як правило, невеликі та потенційно сприяють жінкам [43]. Таким чином, цілком можливо, що чоловіки та жінки, які займають керівні посади, демонструють різні набори рис особистості.

Останні дослідження психологічних властивостей жінок-керівників показують, що вони мають значно більшу впевненість у собі, амбіційність та високу емоційну інтелектуальність за рахунок чоловіків-керівників. Деякі дослідження вказують на те, що жінки-керівники частіше проявляють співчуття, турботу та толерантність у відношенні до своїх підлеглих, що позитивно впливає на стиль керівництва та підвищення ефективності роботи команди.

У міжнародній психології розглядаються такі фактори кар'єрного росту, як професійний вибір, професійні ролі, професійна творчість і досягнення, задоволеність професією. Вивчаються етапи розвитку кар'єри та її динаміка, а також особисте ставлення до кар'єри та уявлення різних соціальних груп щодо кар'єри. Кар'єра розглядається з позицій типологічного та поведінкового підходів [7; 15; 30; 34].

Актуальність жіночих управлінських особливостей зумовлена активною позицією жінок в управлінні в різних сферах діяльності та появою

нової соціальної категорії – бізнес-леді. Уже в перших психологічних роботах, присвячених вивченню психологічних особливостей жінок-лідерів, увага дослідників акцентувалася на можливостях їх кар'єрного зростання. На сьогоднішній день у зарубіжних роботах відображені психологічні проблеми, що виникають у жінок, пов'язані з побудовою професійної кар'єри [36; 37; 40; 41; 46].

Теорія імпліцитного лідерства передбачає, що ми обираємо лідерами людей, які демонструють тенденції, які ми сприймаємо як «лідерські» [44], тобто ми обираємо лідерів, які відповідають нашому стереотипному уявленню про роль лідера [43]. Ці процеси впливають не лише на вибір лідерських ролей іншими, але й на самосприйняття лідерських здібностей і прагнення до лідерських можливостей [39]. Дослідження постійно встановлюють, що підвищений рівень лідерських якостей (наприклад, наполегливість, конкурентоспроможність) і знижений рівень спільних якостей (наприклад, співчуття, доброзичливість) найбільше пов'язані з уявленнями про лідерські здібності, потенціал, та ефективність [40]. Ці якості є стереотипно «чоловічими» і більше приписуються чоловікам, ніж жінкам.

Дійсно, жінки часто стикаються з тиском, щоб адаптувати свій стиль міжособистісного спілкування до більш чоловічого, щоб конкурувати з чоловіками, наприклад, за роботу на вищому рівні [43]. Згідно з моделями формування враження, які наголошують на необхідності чіткої, недвозначної інформації про контрстереотипні якості людини для подолання стереотипів [44], жінки часто повинні мати (або просто демонструвати) перебільшений рівень впевненості, незалежності, і наполегливості, яку слід оцінювати як кваліфіковану для лідерства [46]. Таким чином, імпліцитна теорія лідерства та моделі формування враження припускають, що лідерські ролі чинять сильний тиск відбору, який постійно підкреслює особистісні характеристики різних статей. Внаслідок такого

гендерно-інваріантного тиску профілі особистості як чоловіків, так і жінок, які зайняли керівні посади, справді можуть бути дуже схожими.

Узгодженість вимог щодо ролі лідера додатково підтверджується аналітичними дослідженнями та практикою роботи, які виявляють подібні обов'язки та характерні вимоги до співробітників у широкому діапазоні управлінських, лідерських та виконавчих професій.

Особи, які обіймають керівні посади на всіх рівнях, демонструють подібні профілі рис, які стають дедалі виразнішими на вищих рівнях організації [45]. Керівні посади, здається, представляють відносно чіткі та послідовні вказівки щодо поведінки та ефективної роботи. У сукупності ці три підходи (тобто теорія імпліцитного лідерства, моделі формування враження та аналіз роботи) припускають, що керівні ролі чоловіків і жінок однакові, що потенційно призводить до подібних психологічних профілів чоловіків і жінок-керівників,

Оцінюючи їхній лідерський потенціал і ефективність, чоловіків і жінок оцінюють за різними стандартами. Прихильники теорії конгруентності соціальних ролей стверджують, що існують чіткі очікування щодо поведінки як чоловіків, так і жінок, і соціальні та економічні санкції (тобто негативна реакція) можуть мати місце, коли особа демонструє контрстереотипні або соціальні норми. - порушення поведінки. Наприклад, чоловіки, які демонструють високий рівень спільнотних рис, можуть бути оцінені як слабкі або надмірно, тоді як жінок, які представляють себе як самовпевнених, напористих і змагальних, можна сприймати як владні, зарозумілі, холодні, «пронизливі» або нежіночі (і стикаються з соціальними та економічними репресіями).

Що стосується лідерства, то з точки зору гендерно-рольової конгруентності, таким чином, жінки просуваються на високі посади не через активні дії, а через робочу поведінку, яка є прикладом гендерно-рольових спільних якостей, таких як міжособистісна фасилітація, командна робота та участь. прийняття рішень. Дійсно, є численні докази того, що порушення

приписів жіночої доброзичливості негативно впливає на перспективи просування жінок по службі та на оцінку ефективності лідерства, а також дослідження, які виявили, що жінок-лідерів більш негативно оцінюють, коли вони використовують більш наполегливі стратегії, такі як залякування або дисципліна.

Досліджуючи гендерні відмінності в управлінській сфері, В.О. Ковальов зазначає, що жінки вибирають керівництво, орієнтоване на відносини, оскільки за своєю природою вони більш емоційні, а чоловіки демонструють орієнтацію на завдання, так як частіше характеризуються наполегливістю і цілеспрямованістю. Також чоловічий стиль більш ефективний або в структурованих ситуаціях і при вирішенні простих завдань, або в ситуаціях з високим ступенем невизначеності, а жіночий стиль дає найбільшу ефективність в рутинних умовах. Здебільшого, жінки легше справляються з більш відповідальними завданнями, ніж чоловіки. З точки зору А.М. Шевельової, чоловіки-керівники найчастіше вибирають агресивний стиль керівництва, вважаючи, що якщо керівник по таким критеріям як професіоналізм, досвід, компетентність, винахідливість, відповідальність, готовність до ризику і швидкість у прийнятті рішень, перевершує своїх підлеглих, вони повинні виконувати його розпорядження. О.В. Королева відзначає, що чоловіки, як правило, використовують лідерство в стилі угоди, представляючи робочі відносини як серію обмінів - угод з підлеглими у вигляді нагороди за добре виконані доручення або покарання за неадекватна поведінка, частіше використовують позиційну владу, намагаються підвищити свій авторитет і удосконалити методи керівництва підлеглими. Їх методи в цілому спрямовані на перебудову сфери правил і норм [12]. Зараз в управлінській сфері жінки діють інакше. Так, на думку Дж. Роузнер, жінки користуються своїм унікальним умінням спілкуватися і керують зовсім не так, як чоловіки. Вони домагаються успіху не всупереч тому, що деякі людські риси завжди вважалися «жіночими» і не годилися для керівника, а завдяки цьому [16]. Жінки, часто, практикують в

лідерстві розвиток взаємодії, що ініціює підлеглих інтегрувати особисті та колективні інтереси. Вони пов'язують свою владу більше з особистісними характеристиками, ніж з формальним статусом. Можна виділити відмінності і в демонстрації свого професіоналізму чоловіками і жінками. Так, чоловік схильний впевнено братися за виконання навіть нового і складного для себе завдання, сподіваючись розібратися «по ходу справи». При такому ж (або навіть більш високому) рівні компетентності жінка може не приховувати своїх сумнівів, вагань у виборі рішення, відсутності якогонебудь навику або потрібних знань. Сумнів жінки в своїй здатності виконати завдання в цих випадках може бути ознакою підвищеної відповідальності, а не недостатній професіоналізм [18].

Сучасні емпіричні дослідження показали, що стереотипи поведінки керівника поступово стають менш чоловічими та більше включають жіночі комунікативні якості, такі як чуйність, розуміння, теплота, а також вимагають більш демократичних стилів керівництва.

Незважаючи на велику кількість досліджень, що розкривають взаємозв'язок статі та кар'єри, аналіз наукової літератури з даної теми показує, що дослідження, присвячені кар'єрному успіху жінок, як правило, зводяться до опису психологічних особливостей жіночого керівництва та стилю управління. Водночас, психологічних досліджень, які б розглядали особистісні властивості жінок-керівників на різних рівнях управлінської ієрархії, поки що практично немає, хоча управлінська діяльність, як специфічна сфера професійної діяльності, висуває до жінки-керівника особливі вимоги залежно від рівні управління та сфери діяльності.

Таким чином, цей брак знань про структурну організацію особистісних характеристик жінок-керівників різних рівнів управління є предметом вивчення нашого дослідження, а саме «Психологічні особливості жінки-керівника, які впливають на ефективність управлінської діяльності».

Мета дослідження полягає у вивченні особливостей індивідуально-психологічних властивостей та їх вплив на ефективність управлінської діяльності жінки-керівника.

Завдання дослідження:

1. На підставі теоретико-емпіричного аналізу літератури вивчити основні підходи у дослідженні індивідуально-психологічних властивостей жінки-керівника.

2. Підібрати комплекс діагностичних методик, релевантних меті і завданням дослідження, провести емпіричне дослідження.

3. Дослідити характер взаємозв'язку показників індивідуально-психологічних властивостей жінки-керівника, що аранжують ефективність управлінської діяльності.

4. Визначити індивідуально-психологічні особливості ефективності управлінської діяльності жінок-керівників.

5. Розробити рекомендації щодо розвинення навичок управління.

Об'єкт дослідження – управлінський потенціал особистості.

Предмет дослідження – індивідуально-психологічні характеристики жінки, що обумовлюють ефективність управлінської діяльності.

Методи та методики дослідження. У роботі були використані теоретичні методи (аналіз літератури з обраної наукової проблеми, узагальнення, систематизація наукових даних); емпіричні (спостереження, тестування, бесіда); статистичні методи обробки даних (кореляційний аналіз) із використанням комп'ютерної програми SPSS 21.0 for Windows; методи якісного аналізу даних.

До психодіагностичного комплексу методик увійшли:

- методика «Оцінка самоконтролю у спілкуванні» (М. Снайдера)
- методика «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Е. Крушельницький),
- методика «Оцінювання управлінської діяльності» (Л. Сватушке, модифікація О.Філь, О. Алексєєва)

- опитувальник професійного самоздійснення (О.М. Кокун),
- методика діагностики емоційного інтелекту ЕМІн (М. Холл),
- методика «Шкала «Стратегії подолання стресових ситуацій (SACS)» (С. Хобфолл),
- методика «Схильності до певного стилю керівництва» (Є. П. Ільїн)
- методика «Вольові якості особистості» (В. Чумаков).

Дослідження проводилось на базі Міжнародного гуманітарного університету. Вибірку дослідження склали 40 осіб жіночої статі віком від 25-60 років, які обіймають керівні посади. Дослідження проводилося в умовах професійного навчання.

Публікації автора. Основні теоретичні та практичні результати дослідження доповідались та обговорювались на Всеукраїнській науково-практичній конференції «Актуальні проблеми сучасної психології: теорія та практика» 28 квітня 2023 року м. Одеса.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел. Повний обсяг роботи складає 66 сторінки. Робота містить таблиць – 7, рисунків – 9. Список літератури включає 46 найменувань.

РОЗДІЛ 1

ПРОГРАМА ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ВЛАСТИВОСТЕЙ ЖІНКИ-КЕРІВНИКА

1.1. Організація та основні етапи емпіричного дослідження

Процедура дослідження включала попереднє обговорення, психодіагностичне дослідження, обробку, аналіз та інтерпретацію отриманих даних. Попередня дискусія мала на меті ознайомити респондентів із метою та процедурою дослідження. Усі респонденти дали згоду на включення до участі в дослідженні. Участь у дослідженні була добровільною та здійснювалася з дотриманням етичних принципів проведення психологічного дослідження.

Отже, основним завданням даної частини роботи є розробка програми та організація етапів емпіричного дослідження індивідуально-психологічних властивостей, що впливають на ефективність управлінської діяльності жінки-керівника. Для цього були встановлені наступні задачі:

1. Розробка програми емпіричного дослідження.
2. Створення комплексу психодіагностичних процедур, спрямованих на діагностику показників психологічних особливостей управлінської діяльності жінки-керівника. Провести емпіричне дослідження за допомогою відібраних методик.
3. Виявити характер взаємозв'язків показників, що надають інформацію щодо особливостей управлінської діяльності жінки-керівника.
4. Дослідити вплив індивідуально-психологічних властивостей жінки-керівника закладу освіти на ефективність її управлінської діяльності.

Поставлені завдання визначили хід емпіричної частини роботи, який включав наступні етапи: підготовчий, діагностичний та аналітико-

інтерпретаційний (математико-статистична обробка й інтерпретація отриманих даних) [35].

Перший, підготовчий етап традиційно складався з двох частин: організаційної та інструментальної. Організаційна частина програми емпіричного дослідження передбачала аналіз психодіагностичної літератури, планування та підготовку психологічного експерименту відповідно до мети дослідження: формувалась репрезентативна вибірка (репрезентативність вибірки дослідження забезпечувалася якісно і кількісно), створювався комплекс психодіагностичних методів, визначались час і порядок проведення експерименту.

Також на підготовчому етапі формувалась вибірка досліджуваних. Метою вибору вибірки є вимога щоб усі варіанти об'єктів діагностики, які вважаються релевантними для дослідження, були присутні у виборці, щоб побачити проблему та її значення з максимально можливої кількості точок зору, і забезпечують інформаційну насиченість. В даному дослідженні використовуються стратегії цілеспрямованого вибору формування вибірки дослідження, при якій нами заздалегідь було визначено, які типи учасників необхідно включити, щоб охопити всі варіанти які будуть актуальними. Отже, вибірку досліджуваних склали 30 осіб віком від 25-60 років жіночої статі.

Інструментальна частина програми емпіричного дослідження включала: огляд психодіагностичного інструментарію, спрямованого на вивчення психологічних особливостей управлінської діяльності жінки керівника в закладі вищої освіти та відбір певного комплексу психодіагностичних методик, які спрямовані на вивчення професійного самоздійснення, стилю керівництва, самоконтролю у спілкуванні, емоційного інтелекту, стратегій подолання стресових ситуацій тощо.

При відборі методик, спрямованих на діагностику досліджуваних явищ, враховувались вимоги до психодіагностичного комплексу, а саме: методики мають бути надійні, валідні та стандартизовані [9].

Психодіагностичний комплекс склали:

- методика «Оцінка самоконтролю у спілкуванні» (М. Снайдера)
- методика «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Е. Крушельницький),
- методика «Оцінювання управлінської діяльності» (Л. Сватушке, модифікація О.Філь, О. Алексеєва) [24]
- опитувальник професійного самоздійснення (О.М. Кокун) [20],
- методика діагностики емоційного інтелекту EmIn (М. Холл),
- методика «Шкала «Стратегії подолання стресових ситуацій (SACS)» (С. Хобфолл),
- методика «Схильності до певного стилю керівництва» (Є. П. Ільїн)
- методика «Вольові якості особистості» (В. Чумаков).

Діагностичний етап передбачав роботу з відібраним психодіагностичним комплексом. Респонденти були ознайомлені з умовами проведення тестування. Кожен учасник емпіричного дослідження відповідав на питання в онлайн-тестах. Слід зазначити, що участь у емпіричному дослідженні відбувалася на умовах добровільності та конфіденційності. Обробка даних, отриманих під час опитування, здійснювалася автоматично. Результати, що отримані в процесі діагностики кодувалися, групувалися та заносилися у матрицю емпіричного дослідження.

Подальше вивчення отриманих результатів полягало у встановленні взаємозв'язків між досліджуваними показниками. Для цього застосовано кореляційний аналіз [18]. Процедура обробки даних здійснювалася за допомогою комп'ютерної програми SPSS v.21.00 for Windows.

Наступний *інтерпретаційний* етап дослідження полягав у визначенні із загальної вибірки осіб з високим рівнем професійного самоздійснення. Для визначення особливостей перебігу та індивідуально-психологічних особливостей управлінської діяльності жінок-керівників проведено порівняльний аналіз.

Отже, емпіричне дослідження психологічних особливостей емоційного вигорання у цифровому суспільстві передбачало розробку програми дослідження, яка передбачає декілька етапів. На першому етапі проведено: 1) теоретичний аналіз наукових джерел з питань вивчення емоційного вигорання (систематизація, узагальнення отриманої інформації); 2) сформовано репрезентативну вибірку дослідження; 3) проведено аналіз методик дослідження, спрямованих на вивчення психологічних особливостей емоційного вигорання та схильністю до Інтернет-залежності, підготовлено умови для проведення тестування за відібраними методиками. На другому етапі проведено аналіз результатів діагностики із застосування математико-статистичних методів, а саме: кореляційний аналіз для встановлення взаємозв'язків між показниками що вивчалися. На третьому етапі проведено якісний аналіз результатів дослідження який передбачав їх інтерпретацію та формування висновків.

1.2. Аналіз та обґрунтування вибору психодіагностичних методик

Опитувальник професійного самоздійснення (О.М. Кокун).

Професійне самоздійснення нами розуміється як одна із найважливіших форм життєвого самоздійснення, що характеризується високим рівнем розкриття особистісного потенціалу фахівця у обраній професії, розвитком його здібностей, взаємопоєднанням із професією, повсякчасною затребуваністю його професійної кваліфікації, широким використанням його професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями [21]

Професійне самоздійснення може відбуватися у двох загальних формах (способах):

- зовнішньопрофесійний (досягнення значущих здобутків у різних аспектах професійної діяльності);

- внутрішньо професійний (професійне самовдосконалення, спрямоване на підвищення професійної компетентності та розвиток професійно-важливих якостей).

Опитувальник професійного самоздійснення було розроблено на основі 10 ознак (по 5 на кожен форму самоздійснення). Перша частина опитувальника призначена для з'ясування загального рівня професійного самоздійснення фахівця, а також для визначення ступеня вираженості окремих його складових (дослідницький бланк опитувальника наведено наприкінці статті).

У другій частині опитувальника досліджуваному пропонується у вільній формі описати, яким чином його робота (професійна діяльність) створює можливості для особистісної самореалізації. Частина I містить 30 запитань, на кожне з яких пропонується 5 варіантів відповіді, розташованих за порядковою шкалою зростання вираженості ознаки зліва направо (відповідно вибір крайньої лівої відповіді дорівнює 0 балам, другої зліва – 1 балу, третьої – 2 балам, четвертої – 3 балам, п'ятої – 4 балам). Опрацювання результатів. Згідно з ключем підраховуються суми балів за 10-ма ознаками професійного самоздійснення, поєднаними за двома його формами, а також визначається сумарний результат, який характеризує загальний рівень професійного самоздійснення фахівця [20].

Дана методика в оригінальному варіанті була спрямована на дослідження таких характеристик, як розробка прогнозів, програм, цілей, планів та завдань; правила управління; формальна організація; прийняття рішень; інформація; листування; особисті контакти; робоче місце або кабінет; обчислювальна техніка або оргтехніка; організація секретаріату. Далі, в процесі роботи, вона була модифікована (О. Філь, О. Вакулюк) для вивчення наступних параметрів: планування, організація та контроль діяльності освітньої організації; використання ІТ-технологій; ефективна рекламна політика; прийняття управлінських рішень; урахування мотивації працівників.

Методика «Оцінка самоконтролю у спілкуванні» (М. Снайдера).

Тест, розроблений американським психологом М. Снайдером, спрямований на оцінку самоконтролю в спілкуванні. Методика призначена для вивчення рівня комунікативного контролю: низький, середній або високий комунікативний контроль. Згідно М. Снайдеру, люди з високим комунікативним контролем постійно стежать за собою, добре обізнані, де і як себе вести. Управляють своїми емоційними проявами. Разом з тим вони відчують значні труднощі в спонтанності самовираження, не люблять непрогнозованих ситуацій. Люди з низьким комунікативним контролем безпосередні і відкриті, але можуть сприйматися оточуючими як зайво прямолінійні і нав'язливі. Тест має поділ рівнів комунікативного контролю за такими градаціях: *низький рівень комунікативного контролю* - особистість характеризується високим рівнем імпульсивності в спілкуванні і взаємодії з оточуючими, низькою диференційованістю поведінки, що викликає розкритість у взаємодії з партнерами по спілкуванню; *середній рівень комунікативного контролю* - особистість характеризується стриманістю і низькою емоційністю в спілкуванні, щирістю і безпосередністю при взаємодії з оточуючими; *високий рівень комунікативного контролю* - особистість характеризується досить високим рівнем емоційної стриманості і контролю своєї поведінки при взаємодії з оточуючими.

Методика «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Е. Крушельницький). Оцінювання та визначення лідерських здібностей. Здатність людини бути лідером багато в чому залежить від розвиненості організаторських і комунікативних якостей. Якими характерологічними рисами особистості має володіти справжній лідер? Такими ознаками, як відзначають Є. Жаріков і Є. Крушельницький, можуть служити наступні прояви: вольовий, здатний долати перешкоди на шляху до мети, наполегливий, вміє розумно ризикувати, терплячий, готовий довго і добре виконувати одноманітну, нецікаву роботу, ініціативний і воліє працювати

без дріб'язкової опіки. Незалежний, психічно стійкий і не дає захопити себе нереальними пропозиціями, добре пристосовується до нових умов і вимог, самокритичний, тверезо оцінює не тільки свої успіхи, але й невдачі, вимогливий до себе та інших, вміє запитати звіт за доручену роботу., критичний, здатний бачити в привабливих пропозиціях слабкі сторони, надійний, тримає слово, на нього можна покластися, витривалий, може працювати навіть в умовах перевантажень, сприйнятливий до нового, схильний вирішувати нетрадиційні задачі оригінальними методами, стресостійкий, не втрачає самовладання і працездатності в екстремальних ситуаціях. оптимістичний, відноситься до труднощів як до неминучих і переборним перешкод, рішучий, здатний самотійно і своєчасно приймати рішення, в критичних ситуаціях брати відповідальність на себе, здатний змінювати стиль поведінки в залежності від умов, може і зажадати і підбадьорити.

Методика передбачає 50 висловлювань, на які здобувачам потрібно дати відповідь «так» чи «ні». Відповідаючи на кожне питання, здобувачі обирали той варіант відповіді, який найбільшою мірою відображає думку кожного про себе. Якщо сума балів виявилася менш 25 - якості лідера виражені слабо. Якщо сума балів у межах від 26 до 35 - якості лідера виражені середньо. Якщо сума балів виявилася від 36 до 40 - лідерські якості виражені сильно. Якщо сума балів більше 40 - особа як лідер схильна до диктату.

Методика діагностики емоційного інтелекту ЕМІн (М. Холл).

Методика складається з 30 тверджень, що розподіляються на 5 шкал: 1) емоційна обізнаність; 2) управління своїми емоціями; 3) самомотивація; 4) емпатія; 5) розпізнавання емоцій інших людей. Відповідь на кожне твердження припускає 6-бальну шкалу: від -3 - «повністю не згоден» до +3 - «повністю згоден».

Методика «Шкала «Стратегії подолання стресових ситуацій (SACS)» (С. Хобфолл). Опис методики «Шкала «Стратегії подолання

стресових ситуацій» (шкала SACS). Автор С. Хобфолл». У 1994 р С. Хобфолл запропонував багатоосьову модель «поведінки подолання» і шкалу SACS, побудовану на її основі. Автор розглядає поведінку подолання як стратегії (тенденції) поведінки, а не як окремі типи поведінки. Запропонована модель має дві основних осі: просоціальна-асоціальна, активна-пасивна, і одну додаткову вісь: пряма-непряма (щодо яких і розташовуються основні стратегії поведінки подолання). Введення просоціальної і асоціальної осі засновано на наступному: а) багато життєвих стресорів є міжособистісними або мають міжособистісний компонент; б) навіть індивідуальні зусилля з подолання стресу мають потенційні соціальні наслідки; в) дія подолання часто вимагає взаємодії з іншими людьми.

Опитувальник містить дев'ять моделей поведінки подолання: асертивні дії, вступ в соціальний контакт, пошук соціальної підтримки, обережні дії, імпульсивні дії, уникнення, маніпулятивні (непрямі) дії, асоціальні дії, агресивні дії.

Аналіз результатів проводиться на підставі зіставлення даних конкретної людини по кожній із субшкал зі середніми значеннями моделей подолання в досліджуваній (професійної, вікової і ін.) групі. В результаті порівняння індивідуальних і середньо-групових показників робиться висновок про подібність або розходження поведінки подолання даного індивіда щодо досліджуваної категорії людей.

Методика дозволяє визначати ступінь вираженості конструктивних стратегій поведінки подолання як найважливішого ресурсу професійної адаптації та стійкості до синдрому вигорання.

Методика містить 54 ствердження відносно поведінки у напружених (стресових) ситуаціях. На вказані ствердження передбачено 5 варіантів вираженості: 1 – ні, це зовсім не так; 2 – скоріше ні, ніж так; 3 – ускладнююсь відповісти; 4 – скоріше так, ніж ні; 5 – так, абсолютно вірно.

Субшкали: асертивні дії, вступ в соціальний контакт, пошук соціальної підтримки, обережні дії, імпульсивні дії, уникнення, маніпулятивні дії,

асоціальні дії, агресивні дії. Відповідно до «ключа» підраховується сума балів по кожному рядку, яка відображає ступінь переваги тієї чи іншої моделі поведінки в складній (стресогенній) ситуації. Опитувальник містить дев'ять моделей поведінки подолання: асертивні дії, вступ в соціальний контакт, пошук соціальної підтримки, обережні дії, імпульсивні дії, уникнення, маніпулятивні (непрямі) дії, асоціальні дії, агресивні дії [19].

Методика «Схильності до певного стилю керівництва» (Є.П. Льїн). Методика перевірена на надійність і валідність в дисертації Нгуєн Кі Тионга (2000) і являє собою опитувальник, за допомогою якого можна дізнатися про схильність суб'єкта до того чи іншого стилю керівництва. При цьому треба, однак, враховувати, що в реальному керівництві людина може використовувати інший стиль. Респонденту пропонується відповісти на питання яким чином він здійснював би це керівництво в ситуаціях, викладених в опитувальнику. По кожному пункту опитувальника з трьох варіантів відповіді (а, б, в) треба обрати той, який більшою мірою характеризує поведінку респондента в якості керівника.

Опитувальник «Вольові якості особистості» (М.В Чумаков). Опитувальник «Вольові якості особистості» (ВКЛ) призначений для діагностики визначення вольових якостей особистості. Методика спрямована на загальну оцінку ступеня розвитку емоційно-вольової регуляції, що забезпечує свідоме, навмисне, здійснюване на основі власного рішення поведінку. Ця регуляція має складну системну природу, включає в себе різні рівні, фази, стадії. Складність вимірюваної психологічної реальності відбивається в опитувальнику виділенням різних шкал. Шкали опитувальника утворені емпіричним шляхом за допомогою факторного аналізу прикметників, виділених методом семантичного подібності. Підсумковий високий бал за опитувальником ВКЛ отримують відповідальні, обов'язкові, ініціативні, діяльні, впевнені, рішучі, наполегливі, енергійні, добре контролюють свої емоції, незалежні, самостійні, цілеспрямовані, зібрані випробовувані. Таких людей можна назвати вольовими в тому сенсі, в

якому це розуміється більшістю людей. Ті, хто отримав високий бал старанно виконують свої обов'язки, мають гарний лідерським потенціалом, швидко і незалежно приймають рішення, високо активні. У них є ясні життєві цілі і прагнення наполегливо їх досягати. Від цих особливостей в основному залежить успішність діяльності тоді, коли ця діяльність не пред'являє дуже високі вимоги до здібностей людини. При наявності високих здібностей діагностуються якості є додатковим істотним умовою успішності і стабільності діяльності. Ймовірно, випробовувані з дуже високим загальним балом по тесту можуть бути більш фрустрованими і напруженими.

Низький бал характерний для схильних до коливань, невпевнених, безініціативний, несамостійних випробовуваних Вони можуть нехтувати своїми обов'язками в ситуаціях, коли зовнішній контроль за їх діями ослаблений. Як правило, вони проявляють низьку активність, енергійність. У цій категорії випробовуваних можуть бути проблеми з довільною концентрацією уваги. Життєві цілі недостатньо усвідомлені, лідерські тенденції не виражені. Цих людей можна назвати безвільними в тому сенсі, як це розуміють більшість людей. За умови рівних можливостей такі люди як правило досягають менших або менш стабільних результатів в діяльності. Можливо, випробовувані з низьким балом по тесту менше внутрішньо напружені і менше виявляють фрустрацію.

Інтерпретація шкал опитувальника. Інтерпретація проводиться шляхом аналізу дев'яти шкал - відповідальність, ініціативність, рішучість, самостійність, витримка, наполегливість, енергійність, уважність, цілеспрямованість, які в сукупності дають цілісну картину розвитку вольової регуляції поведінки.

РОЗДІЛ 2

РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ЇХ ОБГОВОРЕННЯ

2.1. Аналіз взаємозв'язків між показниками індивідуально-психологічних властивостей жінки-керівника, що сприяють ефективності управлінської діяльності

Як відомо, при вивченні кореляцій прагнуть встановити, чи існує якийсь зв'язок між двома показниками в одній вибірці або між двома різними вибірками, і якщо цей зв'язок існує, чи супроводжується збільшення одного показника зростанням (додатна кореляція) або зменшенням (від'ємна кореляція) іншого. Так само, кореляційний аналіз допомагає встановити, чи можна передбачити можливі значення одного показника, знаючи величину іншого.

Кореляційному аналізу були піддані «сірі» бали за показниками лідерських здібностей, управлінської діяльності, самоконтролю у спілкуванні, професійного самоздійснення, емоційного інтелекту, стратегії подолання стресових ситуацій, вольових якостей особистості, стилю керівництва, що визначені нами як складові індивідуально-психологічної компетентності жінки-керівника, що сприяє ефективності управління.

В таблиці 2.1. представлені значимі коефіцієнти кореляційних зв'язків показників оцінки управлінської діяльності та показників професійного самоздійснення, що є психологічними складовими управлінської компетентності жінки-керівника.

Таблиця 2.1

Значимі коефіцієнти кореляційних зв'язків показників оцінки управлінської діяльності та показників професійного самоздійснення

Показники професійного самоздійснення	Показники оцінки управлінської діяльності				
	ПУР	ОД	КД	ЕРП	ІТТ
1.4.					
1.5.	-326**	-315**			
2.1.				319**	
2.3.	-223*	-302**			-452**
2.4.			-335**		-324**
2.5.	-442**				-328**
ВПр		-283*			
ЗПР	-288*			326**	-306**
ЗПСз					-331**

Примітка: 1) нулі і коми опущені; 2) * - рівень значущості $p < 0,05$; ** - рівень значущості $p < 0,01$. 3) Умовні скорочення показників управлінської діяльності: ПУР – прийняття управлінських рішень, Пл – планування, ОД – організація діяльності, КД – контроль діяльності, ЕРП – ефективна рекламна політика, ІТТ – ІТ-технології, ЗПУД – загальний показник управлінської діяльності. 4) Умовні скорочення показників професійного самоздійснення: 1. *Внутрішньопрофесійні*: 1.4. Постійна постановка нових професійних цілей, 1.5. Формування власного «життєво-професійного простору». 2. *Зовнішньопрофесійні*: 2.1. Досягнення поставлених професійних цілей. 2.3. Використання професійного досвіду та здобутків інших фахівців. 2.4. Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії. 2.5. Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності.

Так, показник прийняття управлінських рішень (ПУР) виявив від'ємні зв'язки на 1% рівні значущості з показниками «формування власного «життєво-професійного простору» та «вияв високого рівня творчості у професійній діяльності» та на 5% рівні з показниками «використання професійного досвіду та здобутків інших фахівців» та «загальним показником професійного самоздійснення».

Показник «організація діяльності» (ОД) від'ємно пов'язаний на 1% рівні з показниками проясійного самоздіснення: «формування власного «життєво-професійного простору», «використання професійного досвіду та здобутків інших фахівців» та на 5% рівні з показником внутрішньопрофесійні форми професійного самоздійснення. Показник контроль діяльності (КД) виявив від'ємні зв'язки на 1% рівні з показником «постійна постановка нових професійних цілей». Встановлено додатній зв'язок на 1% рівні між показником ефективна рекламна політика (ЕРП) та «досягнення поставлених професійних цілей» та загальнопрофесійні форми самоздіснення. Показник «ІТ-технології» виявив від'ємні зв'язки на 1% рівні з показниками «використання професійного досвіду та здобутків інших фахівців», «розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії», «вияв високого рівня творчості у професійній діяльності», «загальним показником професійного самоздійснення».

В табл 2.2 надано результати кореляційного аналізу між показниками управлінської діяльності та показниками схильності до певного стилю керівництва.

Таблиця 2.2

Значимі коефіцієнти кореляції між показниками управлінської діяльності та показниками схильності до певного стилю керівництва

Показники схильності до певного стилю керівництва	Показники оцінки управлінської діяльності				
	ВМП	ПУР	ОД	КД	ЕРП
А	-353*	-283*		-412**	-303**
Д	317**		253*		
Л		227*			

Примітки. Умовні скорочення показників шкал схильності до певного стилю керівництва: А – авторитарний, Д – демократичний, Л – ліберальний; ВМП – врахування мотивації працівників, ПУР – прийняття управлінських

рішень, ОД – організація діяльності, КД – контроль діяльності, ЕРП – ефективна рекламна політика

Так, показник ВМП «врахування мотивації працівників» виявив від’ємний зв’язок з показником «авторитарний стиль керівництва» на 1% рівні та додатній зв’язок з показником «демократичний стиль керівництва». Показник «прийняття управлінських рішень» (ПУР) виявив від’ємний зв’язок з показником «авторитарний стиль керівництва» на 5% рівні та додатній зв’язок з показником «ліберальний стиль керівництва». Показник організація діяльності (ОД) додатньо пов’язаний на 5% рівні значущості з показником «демократичний стиль керівництва». Показник контроль діяльності (КД) виявив від’ємний зв’язок на 1% рівні з показником «авторитарний стиль керівництва». Показник ефективна рекламна політика (ЕРП) також від’ємно пов’язаний на 1% рівні з показником «авторитарний стиль керівництва».

Для встановлення взаємозв’язків між показниками управлінської діяльності та показниками лідерських здібностей проведено кореляційний аналіз, результати якого надано у табл. 2.3.

Таблиця 2.3

Значимі коефіцієнти кореляції між показниками управлінської діяльності та показниками лідерських здібностей

Показник лідерських здібностей	Показники оцінки управлінської діяльності			
	ВМП	КД	ЕРП	ЗПУД
Лд	298*	425**	286*	346**

Примітки. Умовні скорочення показників: Лд – загальний показник рівня лідерських здібностей; Умовні скорочення показників управлінської діяльності: ВМП – врахування мотивації працівників, КД – контроль діяльності, ЕРП – ефективна рекламна політика, ЗПУД – загальний показник управлінської діяльності

Відповідно до отриманих даних загальний показник рівня лідерських здібностей виявив виключно додатні зв’язки з показниками врахування

мотивації працівників (ВМП) ($p < 0,05$), контроль діяльності (КД) ($p < 0,01$), ефективна рекламна політика (ЕРП) ($p < 0,05$), загальний показник управлінської діяльності (ЗПУД) ($p < 0,01$).

Результати кореляційного аналізу між показниками управлінської діяльності та показниками стратегій подолання стресових ситуацій надано в табл. 2.4.

Таблиця 2.4

Значимі коефіцієнти кореляції між показниками управлінської діяльності та показниками стратегій подолання стресових ситуацій

показники стратегій подолання стресових ситуацій	Показники оцінки управлінської діяльності		
	ВМП	ПУР	ЗРУД
ВСК	324**	477**	374**
ПСП	476**	368**	404**

Примітки. Умовні скорочення шкал ВСК - вступ у соціальний контакт, ПСП - пошук соціальної підтримки. ВМП – врахування мотивації працівників, ПУР – прийняття управлінських рішень, ЗПУД – загальний показник управлінської діяльності

Отже, показник врахування мотивації працівників (ВМП), прийняття управлінських рішень (ПУР), загальний показник управлінської діяльності (ЗПУД) виявили додатні зв'язки з показниками стратегій поведінки в стресових ситуаціях «вступ у соціальний контакт» (ВСК) ($p < 0,01$) та пошук соціальної підтримки (ПСП) ($p < 0,01$).

Наступним кроком було проведення кореляційного аналізу між показниками управлінської діяльності та показниками емоційного інтелекту, результати якого наочно надано у табл. 2.5.

Так, показник врахування мотивації працівників (ВМП) виявив додатні зв'язки з показниками «емоційна обізнаність» (ЕО) ($p < 0,01$), емпатія (Емп) ($p < 0,01$), «розпізнавання емоцій інших людей» (РЕІЛ) ($p < 0,01$). Показник «прийняття управлінських рішень» (ПУР) виявив від'ємні зв'язки з показниками «емоційна обізнаність» (ЕО) ($p < 0,05$), емпатія (Емп) ($p < 0,01$),

«розпізнавання емоцій інших людей» (РЕІЛ) ($p < 0,05$) та показником інтегративного рівня емоційного інтелекту (ІРЕІ) ($p < 0,01$).

Таблиця 2.5

Значимі коефіцієнти кореляції між показниками управлінської діяльності та показниками емоційного інтелекту

Показники емоційного інтелекту	Показники оцінки управлінської діяльності				
	ВМП	ПУР	Пл	ОД	ЗРУД
ЕО	312**	-256*			
Емп	326**	-311**			
РЕІЛ	439**	-274*	238*	345**	342**
ІРЕІ		-308**			

Примітки. 1) Умовні скорочення шкал емоційного інтелекту: ЕО – емоційна обізнаність, Емп – емпатія, РЕІЛ - розпізнавання емоцій інших людей, ІРЕІ – інтегративний рівень емоційного інтелекту; 2) Умовні скорочення шкал управлінської діяльності: ВМП – врахування мотивації працівників, ПУР – прийняття управлінських рішень, Пл – планування, ОД – організація діяльності, ЗПУД – загальний показник управлінської діяльності

Показники управлінської діяльності «планування» (Пл), «організація діяльності» (ОД), загальний показник управлінської діяльності (ЗПУД) виявили додатні зв'язки з показником «розпізнавання емоцій інших людей» (РЕІЛ) ($p < 0,05$).

Проведений кореляційний аналіз між показниками управлінської діяльності та показниками вольових якостей особистості виявив додатні та від'ємні зв'язки. В табл. 2.6 надано значимі коефіцієнти кореляції між показниками управлінської діяльності та показниками вольових якостей.

Отже, показник «врахування мотивації працівників» (ВМП) виявив додатній зв'язок ($p < 0,05$) з показником «цілеспрямованість» (Цсп). Показник «прийняття управлінських рішень» (ПУР) від'ємно пов'язаний з показниками «самостійність» (Сам) ($p < 0,05$), «наполегливість» (Нп) ($p < 0,01$).

Таблиця 2.6

Значимі коефіцієнти кореляції між показниками управлінської діяльності та показниками вольових якостей

Показники вольових якостей особистості	Показники оцінки управлінської діяльності					
	ВМП	ПУР	Пл	ОД	КД	ЗРУД
В				332**		
Ін					-323**	-233*
Сам		-224*				-266*
Вт						279*
Нп		-356**				373**
Енр						232*
Цсп	242*		229*	279*		363**
ЗПВЯ				373**		

Примітки. 1) Умовні скорочення показників вольових якостей особистості: В – відповідальність, Ін – ініціативність, Рш – рішучість, Сам – самостійність, Вт – витримка, Нп – наполегливість, Енр – енергійність, Ув – уважність, Цсп – цілеспрямованість, ЗПВЯ – загальний показник вольових якостей особистості 2) Умовні скорочення показників управлінської діяльності: ВМП – врахування мотивації працівників, ПУР – прийняття управлінських рішень, Пл – планування, ОД – організація діяльності, КД – контроль діяльності, ЕРП – ефективна рекламна політика, ЗПУД – загальний показник управлінської діяльності

Показник «планування» (Пл) додатньо пов'язаний з показником «цілеспрямованість» (Цсп) ($p < 0,05$). Показник «організація діяльності» (ОД) виявив додатні зв'язки з показниками «відповідальність» ($p < 0,01$), «цілеспрямованість» (Цсп) ($p < 0,05$) та «загальним показником вольових якостей особистості» (ЗПВЯ) ($p < 0,01$). Показник «контроль діяльності» (КД) від'ємно пов'язаний з показником «ініціативність» (Ін) ($p < 0,01$). Загальний показник управлінської діяльності виявив додатні зв'язки з показниками вольових якостей: «ініціативність» (Ін) ($p < 0,05$), «рішучість» (Рш) ($p < 0,05$), «самостійність» (Сам) ($p < 0,05$), «витримка» (Вт) ($p < 0,05$), наполегливість

(Нп) ($p < 0,01$), енергійність (Енр) ($p < 0,05$), «цілеспрямованість» (Цсп) ($p < 0,01$).

Таким чином, проведений кореляційний аналіз показав взаємозалежність та взаємопов'язаність показників управлінської діяльності та індивідуальних властивостей особистості керівника таких як емоційний інтелект, комунікативні та лідерські здібності, вольові якості, що на нашу думку сприяють ефективності її здійснення. Все це надає нам можливість перейти до виконання наступного завдання – проведення якісного аналізу отриманих даних.

2.2. Вплив індивідуально-психологічних властивостей особистості жінки-керівника на ефективність управлінської діяльності

На підставі аналізу теоретико-емпіричних досліджень нами було висунуте припущення, що жінки, котрі займають керівні посади мають володіти певним набором індивідуально-психологічних властивостей, розвинення яких сприяє ефективності їх управлінської діяльності.

Теоретично визначено, що найбільш значущими для успішного керівника є такі риси особистості: навички соціальної взаємодії (здатність спілкуватися, вибудовувати міжособистісну взаємодію); орієнтація на успіх (наявність таких якостей, як упертість, наполегливість, азартність, працездатність, схильність до ризику); соціальна зрілість (наявність достатньо сформованих особистих цілей, здатність до коригування власної поведінки); практичний інтелект (здатність визначати проблему та знаходити можливі способи її розв'язання); здатність до складної праці (стійкість проти стресу, уміння планувати складну роботу та встановлювати пріоритетність завдань за умов дефіциту часу); лідерство (здатність спонукати до дій інших, навіювати довіру оточенню). Розглянемо їх детально.

Нагадаємо, що у дослідженні взяли участь 40 співробітників Міжнародного гуманітарного університету жіночої статі віком від 28 до 60 років котрі обіймають керівні посади. Першим кроком у виконанні якісного аналізу було визначення ефективності управлінської діяльності респондентів. Проведена діагностика за методикою «Оцінювання управлінської діяльності» (Л. Сватушке, модифікація О.Філь, О. Алексеєва) [18]. Результати наочно подано на рис. 2.1.

Отже, за результатами діагностики виявлено групи з високим рівнем сформованості базово-управлінських характеристик (В, n=15), рівнем вище середнього (ВС, n=20) та середнім рівнем (С, n=5).

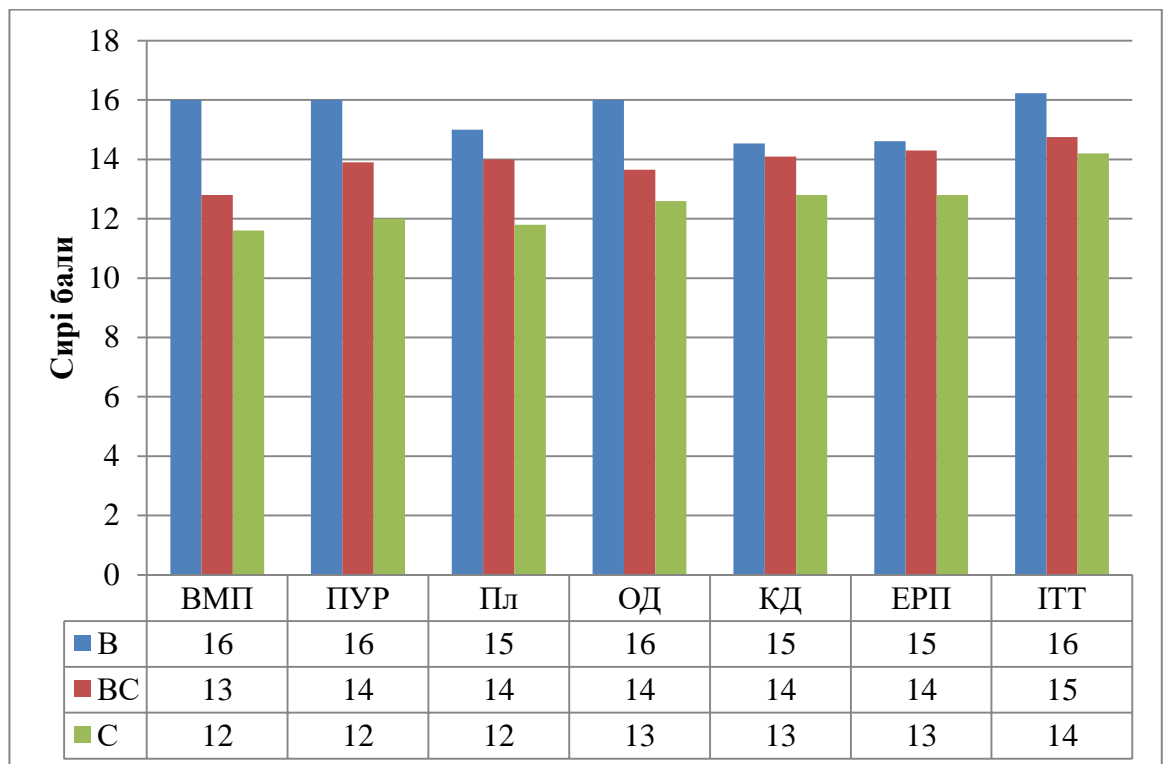


Рис. 2.1. Результати діагностики управлінських характеристик за методикою «Оцінювання управлінської діяльності» (Л. Сватушке, модифікація О.Філь, О. Алексеєва)

Примітки. Умовні скорочення показників управлінських характеристик: ВМП – врахування мотивації працівників, ПУР – прийняття управлінських рішень, Пл – планування, ОД – організація діяльності, КД –

контроль діяльності, ЕРП – ефективна рекламна політика, ІТТ – ІТ-технології.

Аналіз даних представлених на рисунку 2.1 показує, що група з **високим** рівнем сформованості базових управлінських характеристик у своїй діяльності намагаються створити умови, за яких їх підлеглі можуть розкрити свої здібності та реалізувати себе в професії, забезпечити матеріальну зацікавленість, мотивують та стимулюють співробітників на успішне виконання завдань (ВМП), відрізняються рішучістю в прийнятті управлінських рішень, що свідчить про швидку й енергійну реакцію на ситуацію, обдуманість і раціональність, обережність при прийнятті рішення, прагматичність і самостійність, наполегливість у здійсненні прийнятого рішення. Такі люди здатні тверезо оцінювати можливості і наслідки проведеної дії. Іноді, для прийняття ефективних рішень в складних ситуаціях можуть використовувати форми колективного обговорення, що в свою чергу позитивно мотивує кожного працівника і колектив загалом (ПУР). Вони дотримуються чіткого виконання посадових інструкцій та виконання обов'язків співробітниками, застосовують делегування повноважень підлеглим, розподіл між працівниками керівних повноважень, обов'язків і відповідальності за їх виконання (ОД). У своїй діяльності активно використовують соціальні мережі Інтернет, сайт закладу та організацій, які залучені в освітній процес, що сприятиме розширенню інформаційного простору та становленню «швидких» різновекторних комунікацій – як представників управлінського персоналу, так і всієї освітньої організації в цілому. Знання та досвід керівника застосування ІТ-технологій в навчальному процесі, сприяють активному використанню сучасних цифрових ресурсів всіма підлеглими (ІТТ). Також, представники даної групи ефективно проводять рекламну політику свого осередку освітнього простору, що є найбільш поширеним засобом створення позитивного іміджу ЗВО в умовах конкуренції на ринку освітніх послуг (ЕРП).

Для групи осіб з *середнім* рівнем сформованості базово-управлінських характеристик також спостерігається тенденція до високого рівня застосування ІТ технологій не тільки у навчальному процесі, а й для спрощення управлінського навантаження, прийняття управлінських рішень. У своїй роботі використовують колективний підхід, залучаючи підлеглих до рішення виробничих питань, намагаються конструктивно взаємодіяти з колективом.

Таким чином, із загальної вибірки (40 осіб) виділено групи осіб з *високим рівнем* сформованості базово-управлінських характеристик управлінської діяльності (УД+, n=15) та умовно *низькими* (відносно результатів загальної вибірки досліджуваних) показниками рівня сформованості базово-управлінських характеристик управлінської діяльності (УД-, n=5).

Отже, ми припустили, що у процесі здійснення управлінської діяльності, у комунікації з підлеглими, важливим є вміння усвідомлювати, контролювати свою поведінку, свій емоційний стан. Комунікативний контроль керівників закладів вищої освіти виражається у здатності контролювати враження на своє оточення під час спілкування, за необхідністю його коригувати. На рис. 2.2 надано результати діагностики самоконтролю у спілкуванні за методикою М. Снайдера.

За результатами діагностики виявлено, що 5 осіб (12,5% від загальної кількості респондентів) мають відносно *низький* рівень самоконтролю у спілкуванні. Можна припустити, що дані особи загалом мають стійку поведінку, вони не вважають за потрібне змінюватися в залежності від ситуацій. Вони здатні до щирого саморозкриття у спілкуванні, проте деякі їх вважають «незручними» у спілкуванні через їх прямолінійність. Такі особи у спілкуванні виявляють більше емоційної експресії, що заважає їм звертати увагу на поведінкові нюанси оточення. Але не треба розглядати таку поведінку як неадекватну, тому що така поведінка та емоції залежать переважно від їхнього внутрішнього стану, а не від вимог ситуації. Звідси

впливає і більша стабільність поведінки таких людей у різних ситуаціях, і більша узгодженість у вираженні емоцій різними каналами.

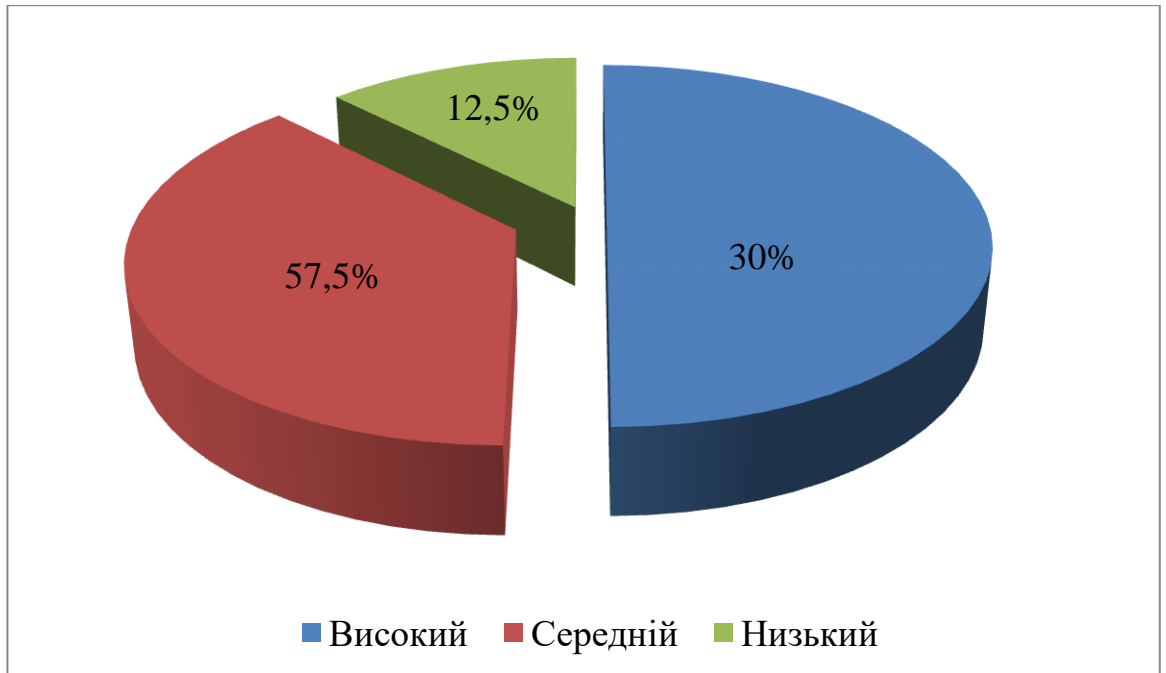


Рис. 2.2. Результати діагностики оцінки самоконтролю у спілкуванні (за методикою М. Снайдера)

Середній рівень самоконтролю у спілкуванні виявлено у 20 осіб (50% від загальної кількості респондентів). Це керівники, котрі гнучко реагують на зміни комунікативної ситуації, розуміють особливості партнера по спілкуванню, мають адекватну самооцінку й оцінку партнера, здатні здійснювати усвідомлені дії, контролювати прояв своїх емоцій, знайти компромісні рішення, оптимальні шляхи подолання конфліктних ситуацій.

Високий комунікативний контроль виявлено 15 осіб (37,5% від загальної кількості респондентів), який вважається оптимальним. Такі керівники постійно за собою слідкують, добре знають, де і як себе поводити, керують виявленням своїх емоцій, відрізняються високою емоційною стабільністю і стійкістю, вони адекватно оцінюють навколишню дійсність, у спілкуванні створюють атмосферу доброзичливості і співробітництва, знаходять конструктивні способи виходу зі стресових ситуацій, здатні самостійно вирішувати свої проблеми і розпоряджатися власною долею.

Наступним кроком дослідження було з'ясування рівня професійного самоздійснення жінок-керівників за допомогою методики О.М. Кокуна [20]. На рис. 2.2; 2.3; 2.4 презентовано результати діагностики рівня професійного самоздійснення жінок-керівників.

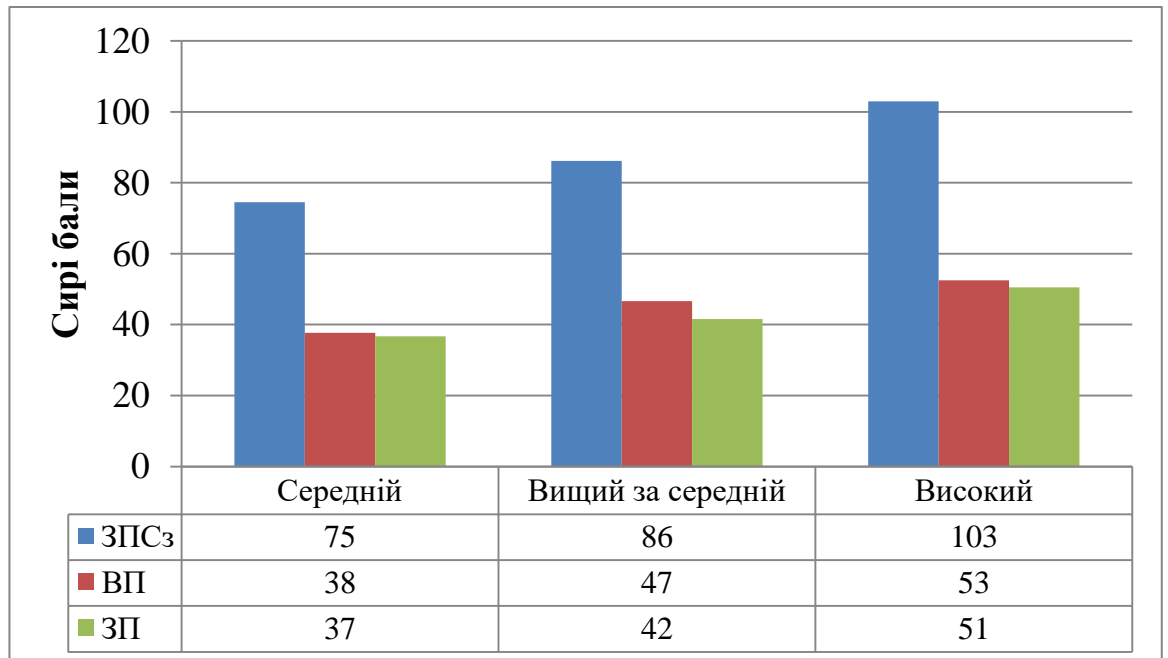


Рис. 2.2. Результати діагностики рівня професійного самоздійснення жінок-керівників

Примітки. Умовні скорочення: ЗПСз – загальний рівень професійного самоздійснення, ВП – блок внутрішньо професійних ознак, ЗП – блок зовнішньо професійних ознак

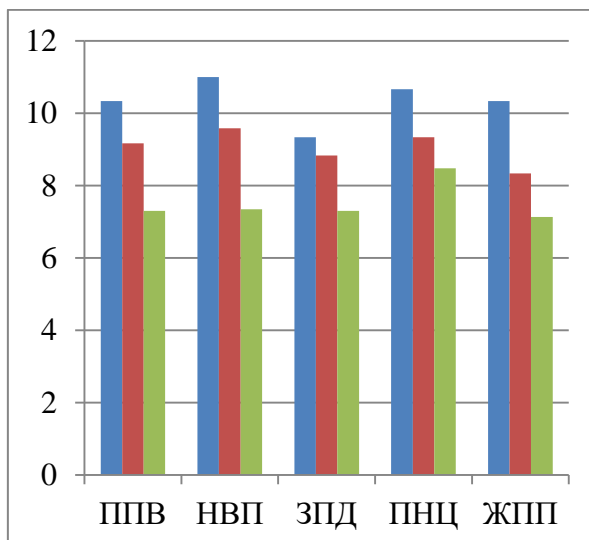


Рис. 2.3. Результати діагностики внутрішньопрофесійних форм професійного самоздійснення

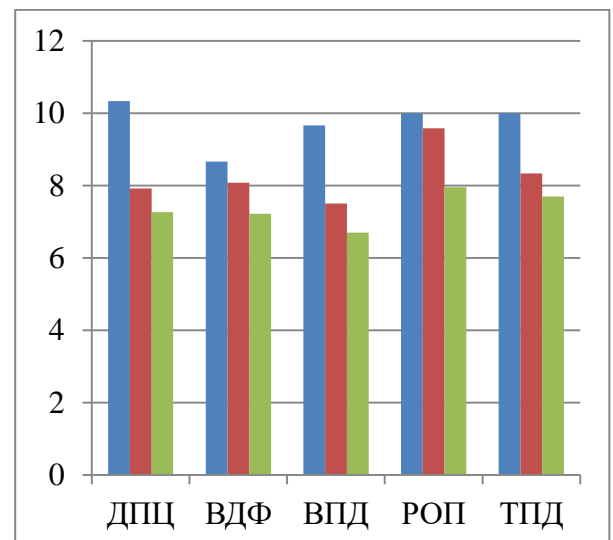


Рис. 2.4. Результати діагностики зовнішньопрофесійних форм професійного самоздійснення жінок-керівників

Примітки. Умовні скорочення шкал внутрішньо професійних форм професійного самоздійснення: ППВ – потреба у професійному вдосконаленні, НВП – наявність проекту власного професійного розвитку, ЗПД – переважаюче задоволення власними професійними досягненнями, ПНЦ – постійна постановка нових професійних цілей, ЖПП – формування власного «життєво-професійного простору». Умовні скорочення шкал зовнішньо професійних форм професійного самоздійснення: ДПЦ – досягнення поставлених професійних цілей, ВДФ – визнання досягнень фахівця професійним співтовариством, ВПД – використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями, РОП – розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії, ТПД – вияв високого рівня творчості у професійній діяльності.

Так, у осіб групи *високим рівнем* сформованості базово-управлінських характеристик управлінської діяльності (УД+) найбільш розвиненими є наявність проекту власного професійного розвитку, потреба у професійному вдосконаленні, здатність до формування власного «життєво-професійного простору», постійна постановка нових професійних цілей.

Для осіб з умовно *низьким рівнем* сформованості базово-управлінських характеристик управлінської діяльності (УД-) найбільш вираженими є показники «постійна постановка нових професійних цілей» та формування власного «життєво-професійного простору». Візуальний аналіз отриманих результатів вказує на тенденцію до зростання рівня зовнішньо професійного самоздійснення, особливо це стосується показників «розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії», «вияв високого рівня творчості у професійній діяльності».

На підставі аналізу теоретико–емпіричних досліджень нами було висунуте припущення, що особи з різним рівнем сформованості базово-управлінських характеристик управлінської діяльності, мають певні особливості прояву емоційного інтелекту (EI).

Емоційний інтелект є важливою інтегральною характеристикою особистості, яка реалізується в її здібностях розуміти емоції, узагальнювати їх зміст, виокремлювати емоційний підтекст у міжособистісних відносинах, регулювати емоції таким чином, щоб сприяти за допомогою позитивних емоцій успішній когнітивній пізнавальній діяльності та долати негативні емоції, які заважають спілкуванню чи загрожують досягненню індивідуального успіху. Кінцевим продуктом емоційного інтелекту є прийняття рішень на основі відображення і осмислення емоцій, які є диференційованою оцінкою подій, що мають особистісний сенс.

На рисунку 2.5 представлені результати діагностики емоційного інтелекту осіб з різним рівнем сформованості базово-управлінських характеристик управлінської діяльності.

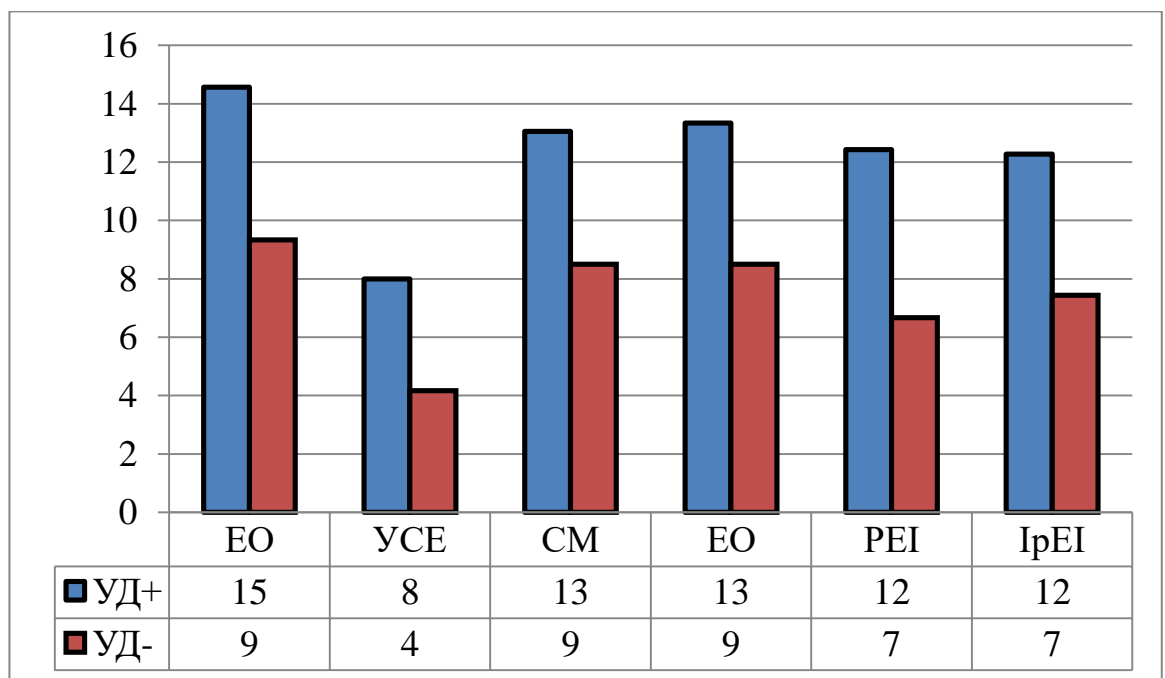


Рис. 2.5. результати діагностики емоційного інтелекту осіб з різним рівнем сформованості базово-управлінських характеристик управлінської діяльності.

Візуальний аналіз результатів діагностики, представлених на рис. 2.5, свідчить про наявні відмінності між групами, що вказує на явні розбіжності за показниками та показує тяжіння показників емоційного інтелекту у осіб з високим рівнем сформованості базово-управлінських характеристик (УД+)

до зони високих значень, що свідчить про явну значну вираженість цієї властивості в цілому, та всіх її компонентів, окремо. В групі осіб з низьким рівнем сформованості базово-управлінських характеристик (УД-) показники емоційного інтелекту вказують на незначну вираженість цієї властивості в цілому та окремих її компонентів.

Так, для представників з *високим* рівнем сформованості базово-управлінських характеристик (УД+) характерно високий рівень самомотивації (СМ⁺) та адекватності реагування на настрої, спонукання і бажання інших людей (РЕІ⁺). Дані особи демонструють здатність спостерігати зміну своїх почуттів, аналізувати як негативні, так і позитивні емоції, розуміти джерело їх виникнення і проблеми, які їх спровокували (ЕО⁺). Отримана таким чином інформація про свої справжні почуття служить джерелом знання про те, як чинити в житті і краще управляти подіями. Їм притаманне осягнення емоційних станів іншої людини, проникнення в її внутрішній світ, розуміння її переживань, думок, почуттів (Е⁺). Емпатія проявляється в формі співпереживання тих же самих почуттів, які відчуває інший, а також у формі співчуття - схильності емоційно відгукуватися на почуття іншого; демонструють емоційну відхідливість, емоційну гнучкість і управління своєю поведінкою, за рахунок управління емоціями (УСЕ⁺). Інтегративний рівень емоційного інтелекту – високий.

Для групи осіб з *низьким* рівнем сформованості базово-управлінських характеристик характерні середній рівень здатності до розпізнавання емоцій інших людей (РЕІ) характеризує здатність до адекватності реагування на настрої, спонукання і бажання інших людей. Спостерігається тенденція до низького рівня управління своїми емоціями (УСЕ⁻) яку можна розглядати як тенденцію до «застрягання» на негативно забарвлених переживаннях після несподіваних прикросців, зациклення на негативних емоціях з приводу неприємностей що трапилися. Недостатньо виражений самоконтроль над своїми почуттями в конфліктних ситуаціях. Помірно виражене вміння

впливати на емоційний стан оточуючих, заспокоювати їх, покращувати їх настрій, радити з питань відносин між людьми, допомагати іншим використовувати їх спонукання для досягнення особистих цілей. високий рівень (ЕО-), що свідчить про неспроможність відслідковувати зміни у власних почуттях, аналізувати причини їх витоків. Низький рівень здатності до емпатії (Е⁻) можна розглядати як небажання або нерозуміння емоційних станів іншої людини. Представники даної групи демонструють занижку само мотивацію (ЕСм⁻), що свідчить про схильність зазнавати труднощів при необхідності довільно управляти своїми емоціями, входити в стан спокою, готовності і зосередженості, відкидати негативні почуття, викликати у себе широкий спектр позитивних емоцій, діяти відповідно до запитів життя. Інтегративний рівень емоційного інтелекту – середній.

Подальше дослідження спрямоване на діагностику та вивчення лідерських здібностей жінок-керівників. Результати діагностики лідерських здібностей за методикою «Діагностика лідерських здібностей» Є. Жарікова й Є. Крушельницького в україномовній адаптації О. Кокуна зі співавторами [19] надано на рис. 2.6.

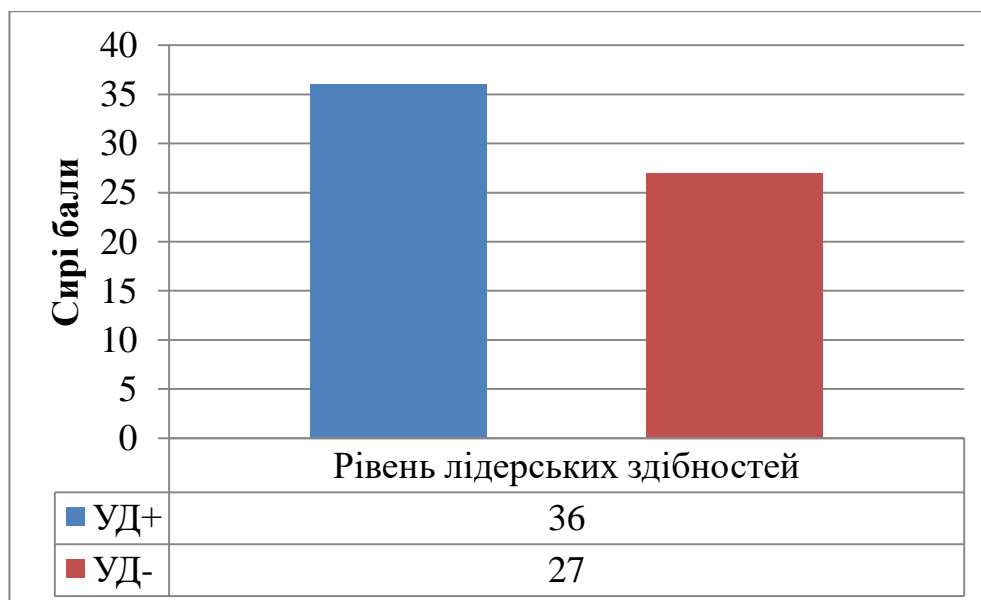


Рис. 2.6. Результати діагностики лідерських здібностей за методикою «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жарікова й Є. Крушельницького в україномовній адаптації О. Кокуна зі співавторами)

Відповідно до інтерпретації група жінок-керівників з *високим рівнем* сформованості базово-управлінських характеристик притаманні розвинені лідерські здібності. Вони здатні проявляти ініціативу у прийнятті важливих рішень, готові брати на себе відповідальність й вести за собою інших. Слід відмітити, що професійна діяльність жінки-керівника ЗВО вимагає від своїх працівників готовності виступити в ролі лідера та розв'язувати складні професійне питання. Загалом таких осіб можна характеризувати як наполегливих, здатних долати перешкоди на шляху до мети, вміють розумно ризикувати. Демонструють ініціативність, психічну стійкість, добре пристосовуються до нових умов та вимог. Вони самокритичні, тверезо оцінює як свої успіхи, а й невдачі, вибагливі до себе та інших, сприйнятливі до нового, схильні вирішувати нетрадиційні завдання оригінальними методами. Стресостійкі, не втрачають самовладання та працездатності в екстремальних ситуаціях, оптимістичні, рішучі, здатні брати відповідальність на себе, змінювати стиль поведінки залежно та умовами.

Наступним кроком дослідження було визначення стратегій подолання стресових ситуацій. Ми припустили, що для здійснення управлінської діяльності і жінка-керівник має володіти певними стратегіями подолання стресовими ситуаціями. Діагностика проводилась за допомогою методики «Шкала «Стратегії подолання стресових ситуацій (SACS)» (С. Хобфолл), результати якої наведено на рис. 2.7.

Оцінюючи високі оцінки за показниками стратегій в обох групах можна спостерігати, що це однакові стратегії подолання стресових ситуацій: «вступ в соціальний контакт» (ВСК) і потреба в соціальній підтримці (ПСП) у осіб з високим та низьким рівнем сформованості базово-управлінських характеристик. Стратегія «пошук соціальної підтримки» (ПСП) є вмінням у скрутній ситуації знайти підтримку з боку оточуючих (сім'ї, друзів, колег) – почуття єдності, практична взаємодія, обмін корисною інформацією.

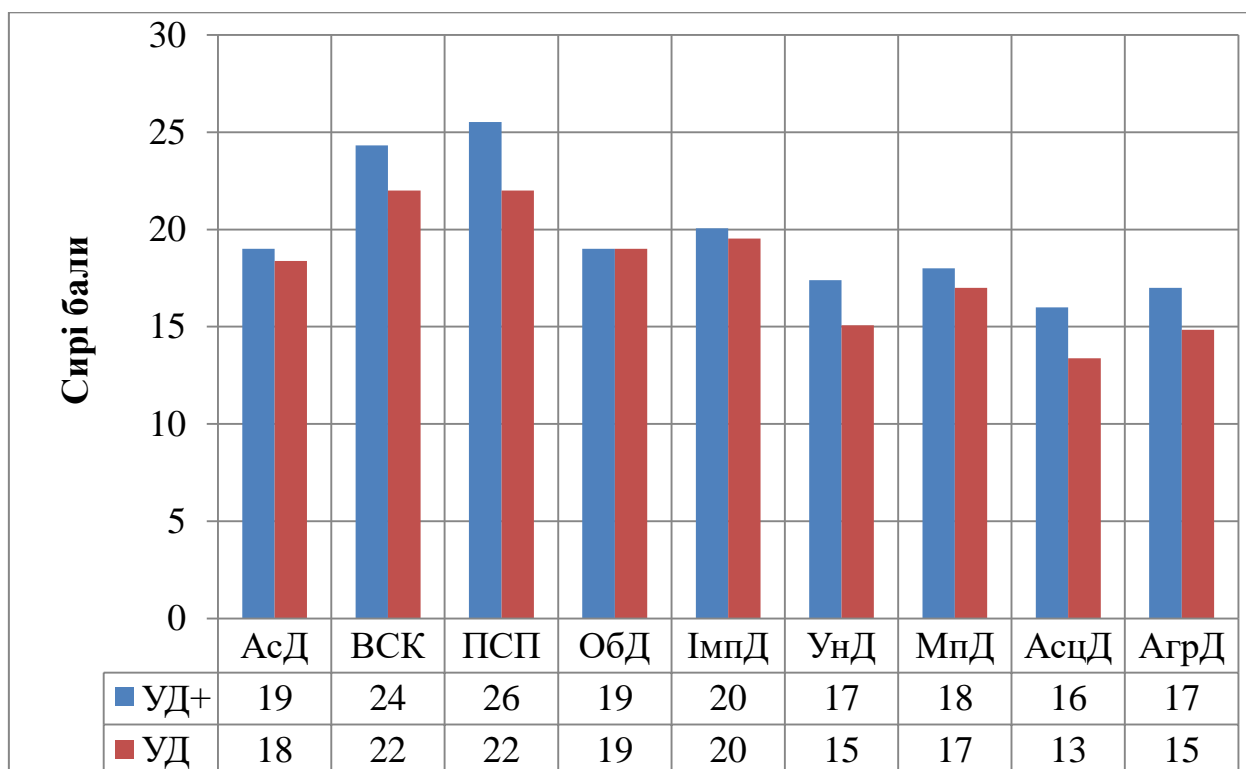


Рис. 2.6. Результати діагностики показників стратегій поведінки і дій по реалізації вибору особистості (за шкалою SACS С. Хобфолла)

Примітка: АсД – асертивні дії, ВСК – вступ в соціальний контакт, ПСП – потреба в соціальній підтримці, ОбД – обережні дії, Імп – імпульсивні дії, УнД – дії уникнення, МпД – маніпулятивні дії (маніпуляція), АсцД – асоціальні дії, АгрД – агресивні дії.

Стратегія «вступ в соціальний контакт» (ВСК) передбачає вміння вирішувати проблемні, важкі ситуації разом із іншими людьми. Така поведінка виявляється у потребі у міжособистісних відносинах, здатності до співробітництва чи компромісу, прагнення до об'єднання, спільної діяльності задля досягнення спільних цілей. Також з рис. 2.7 видно що показники агресивних дій (АгрД), асоціальних дій (АсцД), МпД – маніпулятивні дії (маніпуляція), однаково низький в обох групах.

Наступним кроком нашого емпіричного дослідження було визначення вольових якостей особистості жінки-керівника.

На рисунку 2.8 представлені профілі діагностики показників вольових якостей особистості за методикою В.Чумакова в досліджуваних групах.

Аналіз даних представлених на рисунку 2.8 свідчить, що група (УД+) мають такі значення: найвищий бал – це енергійність (Енр), цілеспрямованість (Цлс), ініціативність (Інц). Це свідчить про активність, енергійність. Такі люди діяльні, працездатні, з оптимізмом дивляться життя, мають добре усвідомлені цілі в житті. Як правило вони прагнуть планувати свій час і порядок виконання справ. Таким людям буває складно в ситуаціях, коли немає об'єктивної можливості реалізації цілей. Вони дуже ініціативні, діяльні з високими лідерськими тенденціями, виступають «генераторами» нових починань, прагнуть щось змінити, вдосконалити. Добре проявляють себе у ситуаціях, коли зміни необхідні та потрібні новаторські підходи.

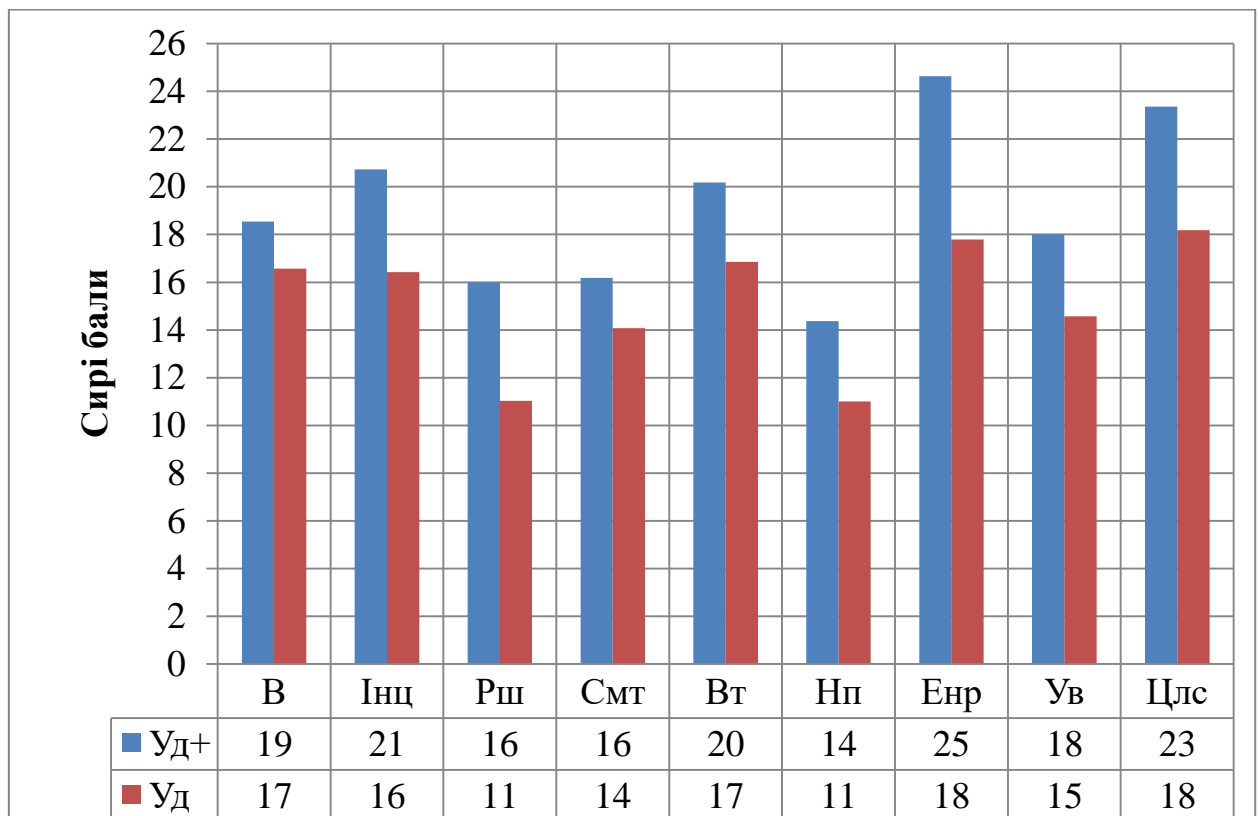


Рис. 2.8. Профілі показників вольових якостей особистості (за методикою ВКЛ) у групах, які відрізняються рівнем сформованості базово-управлінських характеристик.

Примітка: Умовні скорочення шкал: В – відповідальність, Інц – ініціативність, Рш – рішучість, СМТ – самостійність, Вт – витримка, Нп – наполегливість, Енр – енергійність, Ув – уважність, Цлс – цілеспрямованість

У поєднанні з високою креативністю та інтелектуальними здібностями

можуть бути дуже продуктивними. При низькій креативності та здібностях до аналізу, можуть ініціювати недостатньо продумані та ефективні новації.

Для визначення вибору стилі керівництва респондентам запропоновано методику «Схильності до певного стилю керівництва» (Є.П. Ільїн). На рис. 2.9 надано результати діагностики в групах, які відрізняються рівнем сформованості базово-управлінських характеристик.

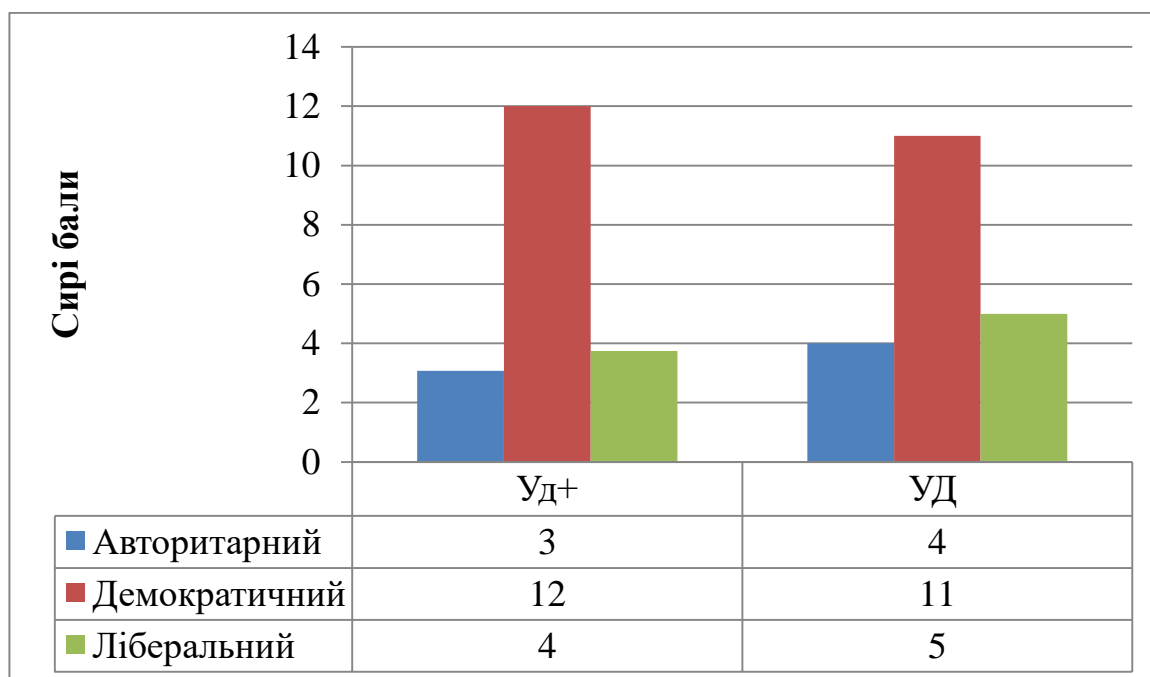


Рис. 2.9. Результати діагностики стилі керівництва в групах, які відрізняються рівнем сформованості базово-управлінських характеристик

Як видно з рис. 2.9 в обох групах спостерігається схильність до демократичного стилю керівництва. Такі особи надають директиви, команди та розпорядження на основі пропозицій, які виробляються загальними зборами чи колом уповноважених осіб. Характерною особливістю даного стилю є колегіальність – форма прийняття рішень, що враховує колективну думку й використовує метод колективного обговорення. Такий підхід відкриває невичерпні можливості у вирішенні проблеми налагодження системи постійного зворотного зв'язку й діалогу, створення атмосфери довіри. Демократичний керівник «ділиться» своєю владою із співробітниками, встановлює партнерські стосунки, навіть залучає їх до процесу розробки та прийняття рішень. Учасники створюють колективне

уявлення навчальним процесом. Такий стиль керівництва вимагає як особистого внеску співробітників, так і колективної творчості (формування командного мислення).

Останніми роками дослідники схиляються до думки про те, що не існує універсального стилю керівництва, будь-який з них може бути ефективним залежно від ситуації.

2.3. Рекомендації щодо розвитку навичок управління жінки-керівника

Аналіз науково-теоретичної та емпіричної літератури та результати власного дослідження дозволило визначити, що ефективність управлінської діяльності жінки-керівника обумвлена певним комплексом індивідуально-психологічних властивостей, серед яких комунікативні здібності, здатність до самоконтролю в спілкуванні, коригування власної поведінки, рішучість та відповідальність за прийняті рішення, стресостійкість, розвинені лідерські якості та емоційний інтелект. За результатами дослідження саме розвинені перелічені якості жінки-керівника більше впливають на результативність та ефективність роботи.

З метою виконання наступного завдання емпіричного дослідження щодо розвитку навичок управління жінки-керівника можемо запропонувати комплекси тренінгових програм, які розроблені сучасними вітчизняними авторами О. І. Алексєєвою [1], О. А. Бліновим [2], Л. М. Карамушка [15], В.В. Корсакевич [23] та ін.

В даному параграфі надамо деякі приклади тренінгових програм та інтерактивних технік, які можна застосовувати під час проведення занять (Додаток А).

ВИСНОВКИ

1. На основі аналізу теоретико-емпіричної літератури визначено, що найбільш значущими для успішного керівника є такі риси особистості як: навички соціальної взаємодії (здатність спілкуватися, вибудовувати міжособистісну взаємодію); орієнтація на успіх (наявність таких якостей, як наполегливість, працездатність, цілеспрямованість, схильність до ризику); соціальна зрілість (наявність достатньо сформованих особистих цілей, здатність до коригування власної поведінки); здатність до складної праці (стресостійкість, уміння планувати складну роботу та встановлювати пріоритетність завдань за умов дефіциту часу); лідерство (здатність спонукати до дій інших, навіювати довіру оточенню) тощо.

2. Розроблено програму емпіричного дослідження психологічних особливостей жінки-керівника, які впливають на ефективність управлінської діяльності. Створено психодіагностичний комплекс методик, до якого увійшли: методика «Оцінювання управлінської діяльності» (Л. Сватушке, модифікація О.Філь, О. Алексєєва), методика «Оцінка самоконтролю у спілкуванні» (М. Снайдера), методика «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Е. Крушельницький), опитувальник професійного самоздійснення (О.М. Кокун), методика діагностики емоційного інтелекту ЕмІн (М. Холл), методика «Шкала «Стратегії подолання стресових ситуацій (SACS)» (С. Хобфолл), методика «Схильності до певного стилю керівництва» (Є. П. Ільїн), методика «Вольові якості особистості» (В. Чумаков). Дослідження проводилось на базі Міжнародного гуманітарного університету. Вибірку дослідження склали 40 осіб жіночої статі віком від 25-60 років, які обіймають керівні посади. Дослідження проводилося в умовах професійного навчання.

3. Проведений кореляційний аналіз виявив значимі додатні та від'ємні зв'язки на 1% та 5% рівні значущості між показниками управлінської діяльності та показниками самоконтролю у спілкуванні, емоційного

інтелекту, професійного самоздійснення, лідерських здібностей, стилів керівництва та вольових якостей особистості жінки-керівника.

4. Вивчено та описано індивідуально-психологічні характеристики жінки-керівника, що обумовлюють ефективність управлінської діяльності.

Слід відмітити, що більшість респондентів показали високий та середній рівень розвинення властивостей, які нами були виділені в якості індикаторів ефективності управлінської діяльності.

Для більш чіткого розуміння індивідуально-психологічних характеристик, що обумовлюють ефективність управлінської діяльності за значеннями загального показника рівня управлінської діяльності емпірично виділено групу осіб з *високим рівнем* (n=15) сформованості базово-управлінських характеристик та групу осіб у яких загальний показник рівня управлінської діяльності нижчий відносно результатів загальної вибірки досліджуваних. Цю групу умовно визначено як групу з *низьким рівнем* сформованості базово-управлінських характеристик (n=5).

Встановлено, що особи з *високим* рівнем сформованості базових управлінських характеристик у своїй діяльності створюють для підлеглих умови для розкриття та професійної реалізації, намагаються забезпечити матеріальну зацікавленість, мотивують та стимулюють співробітників на успішне виконання завдань, створюють атмосферу доброзичливості і співробітництва. Проявляють рішучість, енергійність, швидку реакцію на будь-яку ситуацію, демонструють наполегливість у здійсненні прийнятого рішення. Мають високий рівень самоконтролю у спілкуванні, здатні знаходити конструктивні способи виходу з конфліктних ситуацій. Представники цієї групи мають сформовану траєкторію «життєво-професійного простору», проект власного професійного розвитку та професійного самоздійснення. Дані особи демонструють здатність спостерігати зміну своїх почуттів, аналізувати як негативні, так і позитивні емоції, розуміти джерело їх виникнення і проблеми, які їх спровокували. Їм притаманне осягнення емоційних станів іншої людини, проникнення в її

внутрішній світ, розуміння її переживань, думок, почуттів. Емпатія проявляється в формі співпереживання, а також у формі співчуття - схильності емоційно відгукуватися на почуття іншого. Демонструють розвинені лідерські здібності, здатність проявляти ініціативу у прийнятті важливих рішень, готовність брати на себе відповідальність й вести за собою інших. Загалом таких осіб можна характеризувати як стресостійких, здатних долати перешкоди на шляху до мети, вони швидко пристосовуються до нових умов та вимог, схильні вирішувати нетрадиційні завдання оригінальними методами, не втрачають самовладання та працездатності в екстремальних ситуаціях. Зазвичай обирають стратегії подолання стресових ситуацій спрямованих на взаємодію з оточенням. «вступ в соціальний контакт» та «пошук соціальної підтримки». Спостерігається схильність до демократичного стилю керівництва, що передбачає встановлення партнерських стосунків в колективі, залучення співробітників до процесу розробки та прийняття рішень.

Для предстаників групи з умовно *низьким рівнем* сформованості базових управлінських характеристик характерна стійка поведінка у спілкуванні, вони не вважають за потрібне змінюватися в залежності від ситуацій. Вони здатні до щирого саморозкриття у спілкуванні, проте деякі їх вважають «незручними» у спілкуванні через їх прямолінійність. Такі особи у спілкуванні виявляють більше емоційної експресії, що заважає звертати увагу на поведінкові нюанси їх оточення. Для даних осіб найбільш вираженими є «постійна постановка нових професійних цілей», що вказує на тенденцію до зростання рівня зовнішньо професійного самоздійснення, розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії, вияв високого рівня творчості у професійній діяльності. Представники цієї групи демонструють здатність до розпізнавання емоцій інших людей, до адекватності реагування на настрої, спонукання і бажання інших людей. Проте спостерігається тенденція до низького рівня управління своїми емоціями яку можна розглядати як тенденцію до «застрягання» на

негативно забарвлених переживаннях після несподіваних прикрощів, зациклення на негативних емоціях з приводу неприємностей що трапилися напередодні. Мають недостатньо виражений самоконтроль над своїми почуттями в конфліктних ситуаціях. В стресових ситуаціях обирають поведінкову стратегію «вступ в соціальний контакт», яка передбачає вміння вирішувати проблемні, важкі ситуації разом із іншими людьми. Така поведінка виявляється у потребі у міжособистісних відносинах, здатності до співробітництва чи компромісу, прагнення до об'єднання, спільної діяльності задля досягнення спільних цілей. Їх можна характеризувати як цілеспрямованих, енергійних та відповідальних осіб. Такі люди діяльні, працездатні, з оптимізмом дивляться життя, мають добре усвідомлені цілі в житті. Як правило вони прагнуть планувати свій час і порядок виконання справ. Таким людям буває складно в ситуаціях, коли немає об'єктивної можливості реалізації цілей. Вони дуже ініціативні, діяльні з високими лідерськими тенденціями, виступають «генераторами» нових починань, прагнуть щось змінити, вдосконалити. Добре проявляють себе у ситуаціях, коли зміни необхідні та потрібні новаторські підходи. В управлінській діяльності також обирають демократичний стиль керівництва.

5. Розглянуто особливості тренінгових програм спрямованих на розвинення навичок управління, планування професійної кар'єри, тренінгові заняття для розвитку навичок управління професійною кар'єрою.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Алексеєва О. І. Особливості розвитку психологічної культури конкуренції управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності. Проблеми загальної та педагогічної психології: зб. наук. пр. Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. К., 2012. Т. XIV, ч. 6. С. 7-15.

2. Блінов О. А. Методичні рекомендації до проведення тренінгу в організаціях (етап підготовки та планування). «Психологічні науки: проблеми і здобутки». 2010.
[URL:http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Pnpz/2010_1/Blinov.htm](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Pnpz/2010_1/Blinov.htm)

3. Бондарчук О. І. Психологічні умови формування гендерної компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів: монографія / О. І. Бондарчук, О. О. Нежинська. К.: ТОВ «НВП «Інтерсервіс», 2014. 180 с.

4. Брюховецька О. В. Особливості комунікативного контролю як чинника професійної толерантності керівників закладів середньої освіти. Вісник післядипломної освіти. Випуск 7(36) «Серія «Соціальні та поведінкові науки». С. 21-33. <https://doi.org/10.32405/2522-9931>

5. Вагіна О. В., Барко В. І. Психологічна характеристика професійної діяльності керівників територіальних підрозділів (відділів). Вісник Національного університету оборони України. 2021. № 1 (59). С. 44–54.

6. Вакулук О. І. Психологічний аналіз розвитку спеціально-конкурентоздатних характеристик управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності. Актуальні проблеми психології: зб. наук. пр. / Ін-т психології імені Г. С. Костюка НАПН України. К., 2011. Т. 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія, ч. 29. С. 263-269.

7. Вієвська М. Мотивація професійного розвитку у реалізації стратегії формування управлінських компетенцій / М. Вієвська, Л. Красовська // Вища школа. 2010. № 3/4. С. 89-104.

8. Волківська Д. А. Розвиток лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі: дис. ... пед. наук: 13.00.05. Київ, 2016. 455 с.
9. Григор'єв А.Й., Завіна В.І. Психолого-педагогічна діагностика. К.:Преса України, 2005. 448 с.
10. Грищенко І.М. Теоретико-методологічні засади лідерства. *Наукові розвідки з державного та муніципального управління*. 2015. № 1. С. 111-122.
11. Гузар О. Комунікативне лідерство керівників освітніх закладів: навчальний посібник. – К.: ДП «НВЦ «Пріоритети», 2016. 40 с.
12. Зливков В.Л., Лукомська С.О. Теорія та практика психологічних тренінгів. Київ- Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М., 2019. 209 с.
13. Калашнікова С. А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства: монографія. К.: Київськ. ун-т імені Бориса Грінченка, 2010. 380 с.
14. Калашнікова С. А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства: монографія. – К.: Київськ. ун-т імені Бориса Грінченка, 2010. 380 с.
15. Карамушка Л. М. Психологія управління: навчальний посібник. К.: Міленіум, 2003. 344 с.
16. Карамушка Л. М., Філь О. А. Формування конкурентоздатної управлінської команди на матеріалі діяльності освітніх організацій: [монографія]. К.: ІНКОС, 2007. 268 с.
17. Кизилова В. В. Теорія і практика мовленнєвої комунікації: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Луганськ: Вид-во ДЗ «ЛНУ ім. Т. Шевченка», 2011. 184 с.
18. Климчук В.О. Математичні методи у психології. Навчальний посібник для студентів психологічних спеціальностей. К.: Освіта України. 2009. 288 с.
19. Кокурн О. М., Пішко І. О., Лозінська Н. С., Копаниця О. В., Герасименко М. В., Ткаченко В. В. Збірник методик діагностики лідерських

якостей курсантського, сержантського та офіцерського складу: методичний посібник. К.: НДЦ ГП ЗСУ, 2012. 433 с.

20. Коқун О.М. Опитувальник професійного самоздійснення. Практична психологія та соціальна робота. 2014. № 7. С. 35-39.

21. Коқун О.М. Теоретико-методологічні та практичні засади дистанційної психодіагностики в професійній сфері // Практична психологія та соціальна робота. 2010. № 7. С. 65-68.

22. Колот А. М. Мотивація персоналу. К.: КНЕУ, 2002. 345 с.

23. Корсакевич В. В. Корпоративний семінар-тренінг «Психологія розвитку конкурентноздатності персоналу вищого навчального закладу приватної форми власності». Збірник наукових праць «Правничий вісник» Університету «КРОК» 2013. Випуск.15. С. 176-182.

24. Кулініч І. О. Психологія управління: навч. посібник. К.: Знання, 2008. 292 с.

25. Логунова М. М. Соціально-психологічні аспекти управлінської діяльності. К.: Вид-во, 2006. 256 с.

26. Максименко С.Д. Генеза здійснення особистості. К.: ТОВ «КММ», 2006. 240с.

27. Малхазов О. Р. Психологія праці: навчальний посібник: рек. МОН України для студ. ВНЗ / О. Р. Малхазов. К.: Центр учбової літератури, 2010. 206 с.

28. Нестуля О. О. Основи лідерства. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера. Уроки видатних підприємців: навчальний посібник / О. О. Нестуля, С.І. Нестуля, В. В. Карманенко. К.: Знання, 2013. 358 с.

29. Николаенко А. С. «Психологический анализ коммуникативной компетентности менеджеров», Вісник Чернігівського державного педагогічного ун-ту. Чернігів, Україна, т. 2, вип. 31, с. 160–163, 2005.

30. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління. Київ, Україна: Академвидав, 2003, 568 с.

31. Оцінка лідерських якостей: методичний посібник для проведення тренінгу за Програмою лідерства – 2015 для новопризначених державних службовців / О. І. Бондарчук, В. В. Ковальчук, Л. О. Бабенко, Л. О. Юзвенко. Київ: Школа вищого корпусу державної служби, 2015. 36 с.
32. Пашко Л. А. Комунікативна компетентність керівника: навчально-методичні матеріали / Л. А. Пашко, Н. Б. Ларіна, О. М. Руденко; упоряд. Г. І. Бондаренко. К.: НАДУ, 2013. 76 с.
33. Психологічна підготовка керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін / О. І. Бондарчук, Л. М. Карамушка, А. С. Москальова та ін.; за наук. ред. О. І. Бондарчук. Режими доступу: http://umo.edu.ua/images/content/institutes/cipo/kaf_psiholog/1_Posibnik_HDP_Bondarchuk_2012-2014.pdf
34. Розвиток лідерства / Л. Бізо, І. Ібрагімова, О. Кікоть, Є. Барань, Т. Федорів; за заг. ред. І. Ібрагімової. К.: Проект «Реформа управління персоналом на державній службі в Україні», 2012. 400 с.
35. Руденко В.М., Руденко Н.М. Математичні методи в психології: підручник. «Академвидав».2009. 384 с.
36. Світлична Н. Лідерство. Лідер та його риси. Психолог. 2006. № 23/24. С. 86-91.
37. Сердюк Л. З. Психологія мотивації учіння майбутніх фахівців: системно-синергетичний підхід: монографія [Електронний ресурс] Університет «Україна». 2012. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/4651/>
38. Управління командою: 5 завдань і інструментів лідера: методичний посібник / О. І. Бондарчук, О. А. Філь, В. В. Ковальчук, Л. В. Жабенко. К.: Ун-т менеджменту освіти НАПН України, 2015. 116 с.
39. Haslam S. A., Reicher S. D., Platow M. J. The New Psychology of Leadership: Identity, Influence and Power (2nd ed.). Routledge, 2020. 288 p.
40. Herrington V., Schafer J. A. Preparing individuals for leadership in Australasia, the United States, and the UK. Police Practice and Research. 2019. № 20 (3). P. 240–258.

41. Lee G. C., Platow M. J., Haslam S. A., Reicher S. D., Grace D. M., Cruwys T. Facilitating goals, tasks, and bonds via identity leadership: Understanding the therapeutic working alliance as the outcome of social identity processes. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*. 2021. № 25 (4). P. 271–287.

ДОДАТКИ

Додаток А

Програма тренінгових занять «Планування професійної кар'єри»

(О. М. Тохтамиш)

Мета: формування цінності життя, навчання цілепокладання і розширення життєвої перспективи, планування професійної кар'єри.

Завдання:

1. Навчання молоді ефективно і результативно формувати мету і плани на майбутнє, що сприятимуть розширенню життєвої перспективи.
2. Сприяння в усвідомленні взаємозв'язку різних життєвих етапів і подій й формування життєстверджуючих цілей й планів.
3. Демонстрація причинно-наслідкових зв'язків між здійснюваним вибором, прийнятими рішеннями і їхніми наслідками.
4. Закріплення у молоді розуміння абсолютної цінності життя і обґрунтування можливості й необхідності планування професійної кар'єри.

Необхідні ресурси: дошка з крейдою, аркуші папера формату А 4 на кожного учасника, ручка або олівець на кожного учасника. Час можливо варіювати в залежності від 40 хвилин до 1,5 години. Завершення вправ з обговоренням вражень.

Вправи:

1. Знайомство.
2. Правила сімейного кола.
3. Очікування.
4. Інформаційне повідомлення на тему: «Професійна кар'єра».
5. Важливість цілепокладання для професійної кар'єри.
6. Моє майбутнє життя через 20 років.
7. Тимчасові рамки у кар'єрному рості.
8. Ресурси кар'єрного зростання.
9. Почуття кар'єрного успіху.

10. Автопортрет цілеспрямованої людини, яка досягла професійної кар'єри.

11. Перешкоди в досягненні професійної кар'єри.

12. Кроки реалізації професійної кар'єри.

13. Погляд з майбутнього і лист у майбутнє.

14. Ідеальний день.

15. Ідеальне оточення для кар'єрного росту.

16. Підведення підсумків.

Заняття 1. Вправа 1. Знайомство

Ведучий: Нас чекає спільна робота, а тому потрібно познайомитися і запам'ятати імена один одного. У тренінгу нам надається можливість, зазвичай недоступна в реальному житті, – вибрати собі ім'я. У вас є тридцять секунд для того, щоб подумати і вибрати для себе ігрове ім'я, і написати його на бейджику. Протягом всього тренінгу звертатимуться до вас тільки по цьому імені.

А зараз представимося один одному. Зробимо це так, по черзі кожен одягає бейджик і говорить своє ім'я, група повторює за ним його ім'я.

Вправа 2. Прийняття правил роботи в групі

«Правила сімейного кола»

Ведучий пропонує учасникам вважати на час тренінгу їхню групу великою сім'єю. Формулюємо правила спільної взаємодії, що сприятимуть продуктивній праці протягом тренінгу. Учасники вносять свої пропозиції методом мозкового штурму. Кожне запропоноване правило обговорюється й, якщо всі згодні, записується у центрі «сімейного кола», утвореного з фігурок учасників.

Правила:

- говорити по черзі (правило руки);
- бути позитивними до себе та інших;
- дотримуватись регламенту;
- бути активними;

- працювати у групі від початку до кінця.

Вправа 3. Очікування

Ведучий пропонує визначити, що кожен із учасників очікує від заняття, і записати свої очікування на стікерах. Після цього учасники зачитують свої очікування і прикріплюють їх на плакат «Наші очікування». Давайте проаналізуємо схему:

Вправа 4. Інформаційне повідомлення на тему:

«Професійна кар'єра»

Ведучий. У кожної людини є особиста концепція, таланти, мотиви і цінності, якими вона не може поступитися, здійснюючи вибір кар'єри. Життєвий досвід формує у кожної людини певну систему ціннісних орієнтацій, соціальних установок по відношенню до кар'єри зокрема і до роботи взагалі. Тому в професійному плані суб'єкт розглядається і описується через систему його диспозицій (теорія В. Ядова), ціннісних орієнтацій, соціальних настановлень, інтересів і тому подібних соціально обумовлених спонукань до діяльності. Цим поняттям в американській психології відповідає поняття кар'єрних орієнтацій. Вони мають значення, якщо людина хоче реалізуватись у виборі і здійсненні своєї кар'єри, це індивідуальне поєднання і послідовність атитюдів, пов'язаних з досвідом і активністю у сфері роботи протягом всього життя. Поняття кар'єрних орієнтацій відносять до диспозицій вищого рівня (за Ядовим), які є стійким новоутворенням і визначають професійний життєвий шлях людини.

Поняття успішної кар'єри зв'язується перш за все з успішним професійним самовизначенням. Однією з популярних зарубіжних теорій є теорія професійного самовизначення Д. Сьюпера. В ній дев'ять основних положень. Одне з них свідчить: задоволеність роботою (а багато в чому і життям в цілому) залежить від того, якою мірою людина знаходить адекватні можливості для реалізації своїх здібностей, інтересів і властивостей особистості в професійній ситуації, що в значній мірі визначається можливістю грати ту роль, яка вважалася відповідною на

стадії професійного розвитку. В теорії Сьюпера стверджується, що найважливішою значимістю професійного шляху людини є її уявлення про свою особистість – так звана «професійна Я-концепція», яку кожна людина в житті втілює в серії кар'єрних рішень. Професійні переваги і тип кар'єри – це спроба відповісти на запитання: «Хто я?». При цьому дуже часто людина реалізує свої кар'єрні орієнтації не усвідомлено.

У міру розгортання кар'єри відбувається розвиток професійної «Я-концепції», яка досягає зрілості тільки в результаті достатнього професійного досвіду.

Розглянемо типи кар'єрного зростання особистості. Д. Сьюпер виділив чотири типи кар'єри, які залежать від особливостей особистості, способу життя, відносин і цінностей людини. Підставою для цієї класифікації є показник стабільності кар'єри:

1. Стабільна кар'єра – характеризується просуванням, навчанням, тренуванням в природно постійній професійній діяльності.
2. Звичайна кар'єра – найпоширеніша – співпадає з нормативними стадіями життєвого шляху людини, включаючи кризи.
3. Нестабільна кар'єра – характеризується двома або декількома спробами, причому зміна професійної діяльності відбувається після певного періоду стабільної роботи в попередній професійній сфері.
4. Кар'єра з множинними пробами – зміна професійних орієнтацій відбувається протягом всього життя.

При характеристиці типу кар'єри береться до уваги як послідовність, частота і тривалість обраної професійної діяльності, так і досягнутий рівень професійної майстерності. Велика індивідуальна своєрідність усередині типів професійних кар'єр, яке ми спостерігаємо в житті, багато в чому визначається особистими особливостями.

Кар'єра може розрізнятися на професійну (горизонтальна кар'єра переміщення «усередині професії»), спрямована на досягнення професійної

майстерності) та посадову (вертикальна кар'єра – посадове переміщення працівника вгору по службовим «сходам»).

Професійна кар'єра людини складається в організації і тому частіше буває, що професійні досягнення складають зачаток для формування її посадової кар'єри.

Посадова кар'єра відображає зміни посадового статусу, соціальної ролі, ступінь та простір посадового авторитету в організації. Це своєрідна траєкторія переміщення як по вертикалі так і по горизонталі посадової структури в організації. За можливістю реалізації посадову кар'єру можливо розділити на потенційну та реальну. Потенційна (індивідуально спланована, реальна) кар'єра – особисто вистроєний людиною професійний та життєвий шлях на основі її планів, потреб, здібностей, цілей. Це кар'єра-бажання, кар'єра-мрія. Вона може суттєвим чином впливати на вчинки, поведінку людини, може бути реалізована повністю, частково, або зовсім не реалізована.

Реальна (реалізована, досягнута) кар'єра – це те, що людині вдалось реалізувати на протязі визначеного часу, в визначеному виді діяльності, в даній організації.

За часом реалізації вертикальну (посадову) кар'єру можливо розрізнити на нормальну, швидкоплинну та повільну.

Нормальна кар'єра – це поступове просування людини до вершини посадової ієрархії з постійно розвиваючими її професійними здібностями. Тривалість цієї кар'єри, як правило дорівнює тривалості активної трудової діяльності людини. В середньому це біля 40 років. За цей час людина, якщо для цього є організаційно-структурні передумови, може пройти по службовим сходам від 8 до 12 посадових позицій.

Які ж основні мотиви керівників в побудові своєї кар'єри? Перш за все – це прагнення до влади. Ті, хто прагне влади, енергійні, відверті у виявленні своїх думок і почуттів, не бояться конфронтацію і відстоюють свої позиції. Вони вимагають до себе уваги, прагнуть до лідерства.

Другий основний мотив побудови кар'єри – це прагнення до успіху. Частіше за все такий мотив задовольняється не проголошенням успіху, а процесом доведення роботи до успішного завершення, певного її закінчення. В побудові своєї кар'єри ці люди ризикують помірно.

Третій основний мотив – це мотив причетності. Він формується під впливом бажання бути включеним в певне соціальне і професійне оточення, потреби в спілкуванні, допомоги іншим, суспільній роботі.

Дослідники звертають увагу на дві групи чинників, що визначають формування кар'єри. По-перше, чинники, пов'язані безпосередньо з людиною. Це мотивація, ухвалення рішення про зміну ролей і статусу, особливості спеціалізації та ін. По-друге, чинники, пов'язані з взаємодією особистості і організації. Цей вплив інших людей на професійну кар'єру людини (наприклад, планування сім'ї і поєднання інтересів сім'ї і організації, досягнення організаційного «плато кар'єри», потреба організації у фахівцях даного профілю та ін.

Учасникам пропонується кілька визначень, після чого кожен має наводити приклади відповідно до тези.

Заняття 2. Вправа 5. Важливість цілепокладання для професійної кар'єри

Завдання: показати молоді (за допомогою вищенаведених аргументів або яких-небудь інших) надзвичайну значимість визначення власних життєвих цілей, що дозволять їм стати в житті не невдахами, а переможцями, навчать користуватися усіма своїми кращими, сильними сторонами для того, щоб досягати цих цілей.

Ведучий розповідає про те, яку важливу роль у житті людини, у розвитку його особистості відіграють постановка мети, уявлення про майбутнє.

Можна також скористатися простим тренінгом-метафорою «Сила мети», (за А. Роббінсоном). Спробуємо такий експеримент. Необхідно встати, поставити ноги на ширину пліч, руки витягнути вперед паралельно

статі. Потім повернутися всім корпусом назад і зафіксувати поглядом на стіні те місце, до якого удалося повернутися. Повернутися у вихідне положення. Закрити очі. Уявити собі, що в наступний раз ви зможете повернути свій корпус значно далі. А потім, відкривши очі, спробувати знову повернутися. Порівнюючи те місце в просторі, у якому ви тепер виявилися, з уявною оцінкою на стіні, що зафіксувала ваш колишній поворот, можна наочно переконатися в реальній силі впливу поставленої перед собою мети.

Вправа 6. Мое майбутнє життя через 20 років

Ведучий: Візьміть олівець і папір. Улаштуйтеся зручніше, максимально комфортно. А тепер постарайтеся, не ставлячи собі ніяких обмежень, з тими дорогами, по яких ви хотіли б пройти, з тими вершинами, на які ви хотіли б зійти. Почніть зі списку того, про що ви мрієте, ким хочете стати, яким хочете стати, де жити, чим займатися, що мати. Зосередьтеся і протягом 10-15 хв. змусьте свій олівець безперервно працювати. Де тільки можна, скорочуйте слова і переходите до наступного бажання. Почувайте себе королем, дайте волю своїй уяві, відкидайте обмеження. Якщо якісь сумніви, обмеження все-таки будуть приходити вам у голову, уявіть собі думкою, що ви них виводите з поля, видаляєте з рингу. Записуючи те, чого ви хотіли б в результаті досягти, обов'язково дотримуйтесь таких правил:

1) тільки позитив: сформулюйте свої мрії в позитивних термінах: не пишіть, чого б ви не хотіли, але тільки те, до чого ви прагнете.

2) Конкретність результату: будьте гранично конкретні, постарайтеся ясно уявити собі, як це виглядає, як пахне, як звучить; чим сенсорно багатший ваш опис, тим більше воно задіє ваш мозок для досягнення мети; постарайтеся скласти ясне уявлення про результат: що саме буде, коли ви досягнете своєї мети, що ви будете тоді почувати, що і хто буде вас оточувати, як це буде виглядати, як узагалі довідатися, що ви досягли того, до чого прагнули.

3) чіткість мети: важливо формулювати таку мету, досягнення яких у принципі залежить від вас, не треба розраховувати на те, що хтось щось повинний зробити і тоді усі буде добре; те, до чого ви прагнете, повинне належати вам, виходити від вас, бути вашим:

4) не нашкодь іншим: подумайте, чи не нанесуть вони збитку іншим людям. Ваші результати повинні приносити користь і вам і іншим, вони повинні бути «екологічно чисті».

Після виконання кожного наступного етапу необхідно звертатися до цих правил, щоб переконатися, що:

- кожна мета сформульована в позитивних термінах;
- формулювання мети конкретне;
- завжди є чітке уявлення про результат;
- досягнення мети підконтрольне вам особисто;
- ціль етична, моральна, «екологічно» чиста.

Якщо з'явиться необхідність щось виправити, треба ці виправлення внести.

На даному етапі можна скористатися й іншим досить ефективним прийомом – малюнком, представивши усе своє майбутнє життя як художній фільм, у якому кожний відіграє головну роль, будучи одночасно і сценаристом, і режисером, і продюсером, і директором картини. При цьому кожний вільний вибирати, про що буде цей фільм, які будуть діяти в ньому персонажі, де будуть відбуватися події. Почати роботу над цим фільмом впливає з того, що намалювати на папері портрет героя фільму, або іншими словами, автопортрет. Але це повинно бути не портрет себе сьогоднішнього, а портрет себе такого, якої хотілося б стати. Це дозволить максимально розкріпачитися, зняти бар'єри, дати волю уяві.

Заняття 3. Вправа 7. Тимчасові рамки у кар'єрному рості

Ведучий: Необхідно переглянути складений раніше список, придивитися до намальованого портрета і визначити, у якій часовій сітці ви

працюєте. Чи хочете ви всі те, про що написали, мати вже завтра або, навпроти, ваші мети відносяться до досить віддаленого майбутнього.

Відповідно в першому випадку треба подумати про далеку перспективу, а в другому – про найближчу мету, плани, кроки. Важливо мати чітку уяву про перший крок, і про останній. Тепер із усього того, про що ви написали, виберіть чотири найважливіші на цей рік мети. Виберіть те, що у випадку реалізації, досягнення мети доставить вам найбільше задоволення, то, що вас більше всього хвилює. Випишіть ці чотири мети. А потім напишіть, чому ви точно упевнені, що це для вас так важливо. Справа в тім, що ви можете домогтися усього, чого завгодно, якщо у вас є для цього серйозні внутрішні підстави, впевненість у необхідності досягнення визначеної мети, результату. Ці підстави відрізняють просто інтерес від суб'єктивної необхідності, обов'язковості цього досягти. Якщо ви точно знаєте, чому «щось» так важливо для вас, то ви знайдете, як до цього прийти. У цьому змісті «чому» набагато важливіше, ніж «як».

Вправа 8. Ресурси кар'єрного зростання

Ведучий: Складіть список тих необхідних для досягнення цілей ресурсів, якими ви уже володієте (особисті якості, батьки, друзі, гроші, енергія, час, техніка). Опишіть, що у вас уже є - це можуть бути якісь риси характеру, друзі, що вас підтримають і вам допоможуть, фінансові ресурси/рівень вашого утворення, ваша енергія, нарешті, час, яким ви розташовуєте та ін. Адже перед кожною роботою треба точно знати, які є в наявності матеріали і інструменти. Точно так само для того, щоб сконструювати таке бачення майбутнього, що наповнило б вас силою й енергією, необхідно мати ясне представлення про те, що ви маєте.

Заняття 4. Вправа 9. Почуття кар'єрного успіху

Ведучий: Спробуйте пригадати ті випадки зі свого життя, коли ви почували, що досягли успіху. Це не обов'язково повинне бути якимось дуже важливою подією. Це може бути усе, що завгодно, від удакої відповіді на уроці, до вечора, проведеного з друзями. Які з перерахованих вище ресурсів ви

тоді використовували максимально ефективно? Пригадаєте 3-5 таких випадків. Запишіть них, зафіксуйте на папері, що ви тоді робили, які свої якості, можливості, ресурси ви використовували. Що взагалі це була за ситуація, у якій ви почували, що домоглися успіху? Закрийте очі й уявіть собі це гранично яскраво. Зверніть увагу на те, де у вас міститься ця картинка: ліворуч, праворуч, угорі, унизу, посередині. Звернете також увагу на розмір, точність і якість цієї «картинки», на ті рухи, звуки, переживання, що неї створюють. Тепер подумайте про тих цілях, що ви записали. Створіть внутрішню картину – що буде, якщо ви досягнете цього результату. Думкою помістіть цю картинку туди ж, де була попередня, і зробіть її того ж розміру, яскравості. Постарайтеся зробити це якнайкраще.

Помітьте, як ви себе при цьому відчуваєте. Швидше за все, ви вже зараз відчуєте себе по-іншому – більш упевненим в кар'єрному успіху, чим це було, коли ви вперше сформулювали вашу мету. Це вправа треба повторювати якнайчастіше, щоб ваш мозок міг створювати картину майбутнього кар'єрного успіху.

Вправа 10. Автопортрет цілеспрямованої людини, яка досягла професійної кар'єри

Ведучий: Опишіть, якою людиною ви повинні були б бути, щоб досягти своїх цілей. Може бути, варто було б бути більш зібраним, дисциплінованим, а бути може, навпроти, більш розкутим, спонтанним. Може бути, ви хотіли б навчитися краще розпоряджатися своїм часом або підвищити свою самооцінку. Подумайте і заповніть такими записами про свою особистість, як мінімум, одну сторінку.

Заняття 5. Вправа 11. Перешкоди в досягненні професійної кар'єри

Ведучий зачитує інформацію (див. додаток В). Чи погоджуєтесь Ви з цією інформацією? У декількох тезах сформулюйте, що перешкоджає мати все те, про що ви мрієте, до чого прагнете, прямо зараз. Що конкретно вам заважає? Що вас обмежує? Можливо, ви не вмієте планувати ваш час. Або

план є, але ви як не можете приступити до його реалізації. Може бути, ви робите занадто багато справ одночасно, а може бути, навпроти, надмірно зосереджені на чомусь одному й упускаєте інше. Може бути, ви просто боїтеся, що у вас нічого не вийде? Згадаєте, чи бувало так раніш у вашому житті, що ви споконвічно уявляли собі найгірший результат якоїсь справи і саме тому за нього взагалі не бралися.

Вправа 12. Кроки реалізації професійної кар'єри

Ведучий: Для кожної з чотирьох обраних цілей необхідно скласти чорновик покрокового плану для її досягнення. Почніть з кінцевого результату, а потім крок за кроком сплануйте весь шлях аж до того, що ви можете зробити за цим планом прямо сьогодні. Зрештою, як говорить Д.Карнегі, усе, що в принципі ти можеш зробити в житті – ти можеш зробити тільки сьогодні. Можна з цього і почати, подумавши про меті, вирішити, що найперше я повинний зробити, щоб неї досягти? У будь-якому варіанті ви повинні скласти покроковий план досягнення цієї мети, які б включав і сьогоднішній день. Якщо немає впевненості в тім, яким повинний бути цей план, запитайте себе знову, що заважає вже сьогодні мати всі то, до чого ви прагнете (див. попередню вправу)

Можливо, відповіддю на це питання буде щось, над чим уже зараз можна працювати, щоб змінити ситуацію. Вирішивши таку проміжну задачу, ви зможете наблизитися до досягнення вашої головної мети.

Заняття 6. Вправа 13. Погляд з майбутнього і лист у майбутнє

Ведучий: Згадаєте про людей (добре знайомих або популярних), що домоглися кар'єрних успіхів. Запишіть імена 3-5 чоловік, що вже домоглися того, до чого ви прагнете, У декількох словах опишіть їхні особистісні якості і поведінку, що призвели їх до кар'єрного успіху. Після цього закрийте очі і представте, що кожний з цих трьох (п'ятьох) збирається дати вам пораду, як найкраще досягти мети. Запишіть основну ідею того, що вони скажуть. Може бути, це про те, як уникнути помилкового шляху, може бути, про те, як звільнитися від своїх власних обмежень. Згадаєте випадки зі

свого життя, коли ви переживали якийсь абсолютний успіх. Повторите вправу «Почуття успіху». Напишіть собі лист у майбутнє: представте, що ви досягли того стану про яке мрієте, як би ви звернулися до себе, про що повідали.

Вправа 14. Ідеальний день

Ведучий: Складіть розклад свого ідеального дня, що сприяло б досягненню поставлених цілей. Намалюйте ваш ідеальний день. Це може бути мислений малюнок, але може бути і реальний. Хто з вами? Чим ви зайняті? Коли, як ви прокинулися, що відбувається далі аж до самого вечора, коли ви знову ляжете спати? Що ви будете почувати, лягаючи в постіль? Візьміть олівець і папір і опишіть все це.

Заняття 7. Вправа 15. Ідеальне оточення для кар'єрного росту

Ведучий: Опишіть ваше ідеальне оточення, що сприяло б досягненню цілей. Акцентуйте значення місця, не ставлячи собі ніяких обмежень: ви у лісі, на березі озера, у шикарному офісі, у своїй квартирі? Що під рукою – комп'ютер, рояль, чашка кави? Які люди вас оточують? Пам'ятайте при цьому мозкові необхідний чіткий, ясний сигнал, щоб заробив описаний М. Мольцем механізм автоматичного наведення на мету. Важливо показати, що якщо людина не задає власні програми досягнення результатів, не уміє формулювати мету, то нею легко маніпулювати, знайдеться хтось інший, хто уключить вас у свій план. Зручніше просто жити, чим створювати, свідомо конструювати своє життя, однак треба пам'ятати також, що в житті всякий успіх – результат важкої праці. Корисно регулярно переглядати – свої цілі і змінювати їх. Іноді корисно буває зупинитися і подумати:? Добре б, звичайно, для цього мати спеціальний зошит і заглядати туди хоча б раз у півроку. Говорять, що японці, які вміють добиватися мети, 95% часу витрачають саме на планування і лише 5% – власне на реалізацію. Це виявляється вигідним.

Вправа 16. Підведення підсумків

Ведучий пропонує кожному з учасників написати на невеликих аркушах те важливе і необхідне, що вони отримали від тренінгу; якими новими знаннями та ідеями збагатилися. Потім учасники по черзі коментують їх. Наприкінці ведучий звертається до учасників із пропозицією висловити свої зауваження та рекомендації. Він дякує групі за спільну роботу.