
Секція 3

ФОРМУВАННЯ ЖИТТЄВОЇ ПЕРСПЕКТИВИ В ПРОЦЕСІ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ

АРУШАНЯН Амалія,

здобувачка першого (бакалаврського)
рівня вищої освіти

Мелітопольського державного
педагогічного університету
імені Богдана Хмельницького

КАТКОВА Тетяна,

старша викладачка кафедри психології
ННІ СПМО Мелітопольського
державного педагогічного університету
імені Богдана Хмельницького

ВИЗНАЧЕННЯ МОДЕЛІ ДІЛОВОЇ ЛЮДИНИ, ОРІЄНТОВАНОЇ НА УСПІХ

Поява нових груп ринкових професій в умовах переходу суспільства до ринкової економіки зумовлює особливі вимоги до рис і якостей суб'єкта діяльності. Як показує практика, досягнення успіху у професійній та підприємницькій діяльності вимагає від особистості широкого спектру якостей особистості. Серед особистих передумов успіху у професійній та підприємницькій діяльності одне з визначальних місць посідають особливості, пов'язані з діяльністю суб'єкта, його діловою енергією. Рішення багатьох практичних завдань стає неможливим без опори на фундаментальні психологічні знання. У сучасному науковому знанні існує ряд досліджень, у яких з різних позицій розглядається сутність діяльності та індивідуально-психологічні передумови успіху в різних сферах підприємницької діяльності.

Проблему самоуправління у вітчизняній управлінській літературі можна віднести, на нашу думку, до середини 90-х років. В одній із перших публікацій на цю тему В. Карпічов зробив спробу «ввести в проблему самоуправління», висунув на обговорення деякі контури моделі самоуправління. Дещо раніше поняття «самоуправління» було введено в науковий обіг Л. Зайвертом, керівником Інституту раціонального використання часу в Німеччині. Інтерес до цієї проблеми не випадковий. Це зумовлено логікою розвитку управлінських знань [Л. Зайверт].

Як бачимо, зміни, що відбулися, підвищують вимоги до управлінського персоналу, його професіоналізму, підготовки та перепідготовки. Однак, як

зазначають М. Вудкок і Д. Френсіс, організації не можуть взяти на себе розвиток навичок усіх менеджерів. Це виснажило б ресурси організації та підірвало б її стабільність. Тому підтримка постійного зростання та розвитку стає необхідністю для кожного керівника. Зазначимо, що в Україні ситуація погіршується через кризовий стан економіки та практичну відсутність традицій управління. Водночас самоврядування та саморозвиток персоналу стають чинником виживання економіки в ринкових умовах, зміцнення позицій менеджменту в країні та виникнення класу професійних менеджерів. Безсумнівно, мають рацію німецькі дослідники проблем практичного менеджменту та ділової кар'єри Бербель і Хайнц Швальбе, коли кажуть: «Щоб бути успішним, потрібно вміти керувати собою». Ділову кар'єру з позицій управління людськими ресурсами розглядають як самореалізацію працівником свого творчого потенціалу в процесі його службового та професійного просування та відповідну роботу для підвищення рівня своїх ділових та особистих якостей [Н.П. Лукашевич].

Людина є відкритою системою, яка не може існувати ізольовано від природного та соціального середовища, що її оточує, без безперервного обміну з нею матерією, енергією та інформацією. Людина і навколишнє середовище являють собою нову систему, між елементами якої в процесі еволюції склався своєрідний динамічний баланс. Будь-яке відхилення від нього є основним джерелом діяльності живої системи. Таким чином, людина як суб'єкт ділової кар'єри є живою відкритою, соціально інтегрованою, саморегульованою, багаторівневою системою. Такий підхід дозволяє значно розширити можливості використання методу соціального моделювання для вивчення предмета ділової кар'єри, тобто створення моделі ділової людини, орієнтованої на успіх, яка представляє систему ідеальних елементів та їх комбінацій. Ми поділяємо думку В. Андрєєнкова та С. Шашнова про корисність використання моделювання для вирішення управлінських завдань [В.Г. Андрєєнков, С.А. Шашнов].

Наше дослідження вказує на можливості використання його як одного з методів самоуправління. При цьому необхідно спиратися на метод прямого опису, при якому модель ділової особи описується мовою, що по суті збігається з природною мовою, що виражає характеристики та властивості ділової особи. Зауважимо, що елементи моделювання лідера зустрічаються як в психологічній, так і в управлінській літературі: оптимізм, організаторський талант та ініціативність, зібраність, раціоналізм, простота, цікавість, одержимість [Н.Н. Обозов, Г.В. Щокін].

Для виявлення та вимірювання ступеня розвитку цих якостей, визначено перелік ділових і особистих якостей, які повинні бути притаманні сучасному менеджеру:

- ідеологічні та загальнокультурні: переконання, цілеспрямованість, ерудиція, інтелект, розвинена інтуїція;
- організаторські здібності: вміння створювати «команду», висока

особистісна самоорганізація, хист до неординарних людей, тяга до співпраці, ефективність;

– технологічні: володіння конкретними видами технологій, здатність приймати рішення, цілеспрямований вплив на соціальні групи індивідів;

– інноваційний: постійний пошук нових рішень, здатність передбачати та передбачати результати діяльності, відсутність страху перед ризиком;

– моральні: чесність, справедливість, сумлінність, відповідальність, тяжка робота, скромність, щедрість.

– психологічні: оптимальний психосинтез вольових, психічних, емоційних і характерних якостей; рішучість і наполегливість; самоконтроль; уява; нестандартний і критичний розум; оптимізм; комунікабельність, товарицькість, чарівність.

Практична психологія управління вносить своє бачення моделювання в розробку психологічних «портретів» ділової людини, а також, що є особливо цінним для нашого дослідження, психологічного «автопортрета». Цей підхід базується на «теорії рис» Р. Кеттеля, який виділив 16 найважливіших, на його думку, особистісних характеристик: замкнутість – комунікабельність; інтелектуальність – ригідність мислення; емоційна нестабільність – емоційна рівновага; бажання домінувати – готовність підкорятися; стриманість – виразність поведінки; сприйнятливості до почуттів – висока нормальність поведінки; сором'язливість – мужність; жорсткість – чутливість; довірливість – творча уява; прямолінійність – делікатність; впевненість у собі – тривога; консерватизм – радикалізм; конформізм – незалежність, незалежність; низький самоконтроль – високий самоконтроль; розслаблення – напруга; і додатково адекватність самооцінки – завищення чи заниження самооцінки [Г.В. Щокін].

Зрозуміло, що цими характеристиками «портрет» людини не обмежується. Досить сказати, що сучасні дослідження в галузі теорії ознак дозволили виділити і описати близько 200 таких ознак. Тому для практичного самоуправління важливо виокремити набір базових характеристик, які б загалом охоплювали всю їх сукупність і оцінювалися б та вимірювали.

Метод психологічного «автопортрету» розширює можливості практичного самоуправління діловою кар'єрою.

Водночас метод психологічного «автопортрету» не дає достатнього уявлення про «біологічний» та «соціальний» етапи моделі людини. Запропонований нами підхід до людини як до біопсихосоціальної багаторівневої живої системи дозволяє уникнути цих та інших обмежень описаних тут методів.

При цьому модель ділової людини охоплює всі п'ять рівнів системи. Структурно-функціональні рівні визначають фізичний стан людини, її здоров'я, загальну працездатність, психологічний – стан її нервової системи, темперамент, свідомий – нахили та здібності інтелектуальної власності, поведінково-діяльнісний – навички та методи використання всього комплексу ознак попередніх рівнів у практиці підприємницької діяльності.

Крім того, побудована на такому підході модель цілком узгоджується з сучасними теоріями типології особистості.

Висновки. Проведений теоретичний аналіз дозволив систематизувати вивчений матеріал, узагальнити його, та створити на його основі власну теоретичну модель, яка цілком узгоджується з сучасними теоріями типології особистості.

За допомогою опитувальника В.М. Русалова ми виявили, що дослідні «керівники-організатори» мають більш високий рівень потреби в засвоєнні предметного світу, прагнуть до лідерства, спілкування, до різноманітних форм предметної діяльності, готові до різноманітних форм спілкування. Також усі «організатори» мають нижче середнього рівень емоційності, що робить їх не дуже чутливими до невдач у професійній діяльності.

В роботі визначено модель ділової людини, орієнтованої на успіх. Проведена діагностика індивідуально-психологічних властивостей, що сприяють професійній та діловій активності.

Дослідження має наукове та практичне значення: його дані з визначення значущих особистісних структур діяльності можуть бути використані в системі професійного відбору осіб, професійна діяльність яких передбачатиме тісні комунікативні взаємодії, здійснення професійних функцій управлінського спрямування.

Список використаних джерел

1. Андреевков В.Г., Шашнов С.А. Моделирование в социологии. Энциклопед. социол. словарь; Под ред. Г.В. Осипова. М.: РАИ, 1995. С. 416.
2. Зайверт Л. Ваше время – в ваших руках (Советы руководителям, как эффективно использовать рабочее время): М.: Экономика, 1991. С. 7–40.
3. Лукашевич Н.П. Как достигнуть успеха в деловой карьере. Х., 1998. 125 с.
4. Обозов Н.Н., Щёкин Г.В. Психология работы с людьми. 5-е изд., стереотип. К.: МАУП, 1999.
5. Щёкин Г.В. Как эффективно управлять людьми: психология кадрового менеджмента. К.: МАУП, 1999. 398 с.

БАРБАШОВА Ірина,

докторка педагогічних наук, доцентка,
професорка кафедри педагогіки
Бердянського державного
педагогічного університету

НАУКОВО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ ДО СЕНСОРНОГО РОЗВИТКУ МОЛОДШИХ ШКОЛЯРІВ

Підготовка здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти спеціальності 013 Початкова освіта до організації сенсорного розвитку